

INSTITUCIONÁLNÍ SMĚRY

Filip Veselý



PODSTATA INSTITUCIONÁLNÍCH SMĚRŮ

Podle R. Nelsona ekonomie nevěnovala dostatek pozornosti:

- Inovacím a procesu učení
- Pojetí firmy (firmy jako černá skříňka)
- Instrukce (rutiny jednání)

- Rozmach od 70. let
- Často zdůrazňovaná nepřenositelnost poznatků na jiné regiony,
Přesto snaha o formulování doporučení.
Používání metafor.

AGLOMERAČNÍ VÝHODY

Společnosti mají tendenci koncentrovat své aktivity do oblastí s vysokou ekonomickou aktivitou a využít tak výhod z rozsahu. Firmy vyhledávají místa s dostatečnou mírou poptávky, protože potřebují překročit minimální hodnotu počtu zákazníků, aby byla jejich činnost rentabilní. Postupně se tak formuje struktura, která na sebe navazuje nové ekonomické aktivity.

Názorně ukazuje aglomerační efekty Žítek:

„Koncentrace divadel vede k tomu, že se budou v okolí usídlovat také herci, scénografové, umělecké agentury, atd. Koncentrace těchto osob a aktivit bude nadále zvyšovat atraktivitu regionu jako centra divadelního umění“ (volně citováno z ŽÍTEK, 2002, s. 29).

AGLOMERAČNÍ VÝHODY / EFEKTY / ÚSPORY

Interní: vznikají uvnitř podniků. Tj. jedná se o úspory z rozsahu.

Externí: Lokalizační x urbanizační. Jedná se o úspory ze vztahů mezi podniky a obyvatelstvem

Lokalizační: Projevují se uvnitř odvětví – výstavba specifické infrastruktury, specializace výzkumu, škol, atd. Riziko strukturálního postižení. Růst mzdových nákladů a cen pozemků, velká poptávka po výrobních faktorech.

Urbanizační: vyplývají z celkového rozsahu ekonomických aktivit v daném regionu.

- velikost odbytového trhu,
- velikost trhu kvalifikovaných pracovních sil,
- existenci specifických služeb,
- vývojových zařízení a infrastruktury,
- existenci specifických spotřebních, kulturních a sportovních zařízení,
- ztracený zákazník se dá snadno nahradit.

TEORIE VÝROBNÍCH OKRSKŮ

Třetí Itálie

Identifikována na základě poválečného růstu

Velké množství malých výrobců

Specializace

Specializované podpůrné firmy

Pracovní síla: experti vs. řadová pracovní síla

Kultura podnikavosti, atmosféra vzájemné důvěry

Proces ztráty výhody výrobních okrsků – pokles zájmu mladé generace.

Restrukturalizační proces:

- spojování a akvizice firem
- delokalizace části výroby
- masivní zaměstnávání imigrantů

Zanedbání studia vazeb firem na své odběratele (třeba i na globální úrovni)

SÍŤ KONTAKTŮ A REGIONÁLNÍ ZAKOŘENĚNÍ

Na základě zkušeností lze usoudit, že základním předpokladem úspěchu regionu je aglomerace většího počtu podobných firem. Konkurence vs. Spolupráce. Výsledkem jsou inovace.

Sítě kontaktů přinášejí možnost mobilizovat zdroje a informace a pružně reagovat

Místní kontakty X nadregionální kontakty.

Inspirací pro tyto úvahy byly práce M. Granovettera s poukazem na důležitost kontaktů při získávání práce a na nutnost důvěry při ekonomické směně.

Důvěru lze získat pouze opakovanými transakcemi.

Vznikají tak sítě s různou kvalitou důvěry. Zapojení do těchto sítí nazývá zakořenění.

Kvalitativní x kvantitativní zakořenění.

Vykořenění

TEORIE UČÍCÍCH SE REGIONŮ

Podstatou je chápání schopnosti se učit, vědomosti a vytváření kulturního klimatu jako základ pro konkurenceschopnost regionu.

Konkurence založená na neustálých inovacích i u tradičních oborů.

Inovace jako výsledek interakce firem a prostředí, ne jako výzkum uvnitř jedné firmy.

Prostředí jako vzájemná blízkost: sociální, kulturní, organizační, prostorová.

Empiricky se nepodařilo prokázat vazby mezi inovujícími firmami (zpochybnění teorie?)

Malmberg identifikuje typické charakteristiky učících se regionů:

- Ekonomická konfigurace (větší množství obdobných firem)
- Technologická infrastruktura
- Kultura a instituce

TEORIE UČÍCÍCH SE REGIONŮ

Tacit x codified (kodifikované x nekodifikované) znalosti

Kodifikované: lze je sepsat ve formě návodu, manuálu a přenést do jiného prostředí

Nekodifikované: závislé na vlastních zkušenostech a jsou často vázané na daný region.

Kritika: nebyl prokázán zásadní vliv nekodifikovaných znalostí

Zvláštní typ nekodifikovaných znalostí: Vnitrofiremní rutiny.

Způsob šíření těchto znalostí: mezifiremní mobilita.

Vnitrofiremní mobilita klesá se vzdáleností, ale u high-tech oborů probíhá i globálně.

Cílem regionů by měla být identifikace specifických dovedností, které nelze přenést do jiného prostředí a udržet si tak svoji konkurenční výhodu.

Institucionální hustota: rozmanitost a množství institucionálních forem v regionu.

Čtyři komponenty:

- Soubor fyzických institucí
- Vysoký stupeň interakcí
- Charakter mezi aktéry
- Povědomí vzájemnosti

TEORIE UČÍCÍCH SE REGIONŮ

Ideální konstelace těchto komponent povede k:

- Reprodukci lokálních institucí
- Vytvoření archívu znalostí
- Schopnosti učit se a měnit se
- Vysokému inovačnímu potenciálu
- Důvěře a reciprocitě
- Sdílení vizí

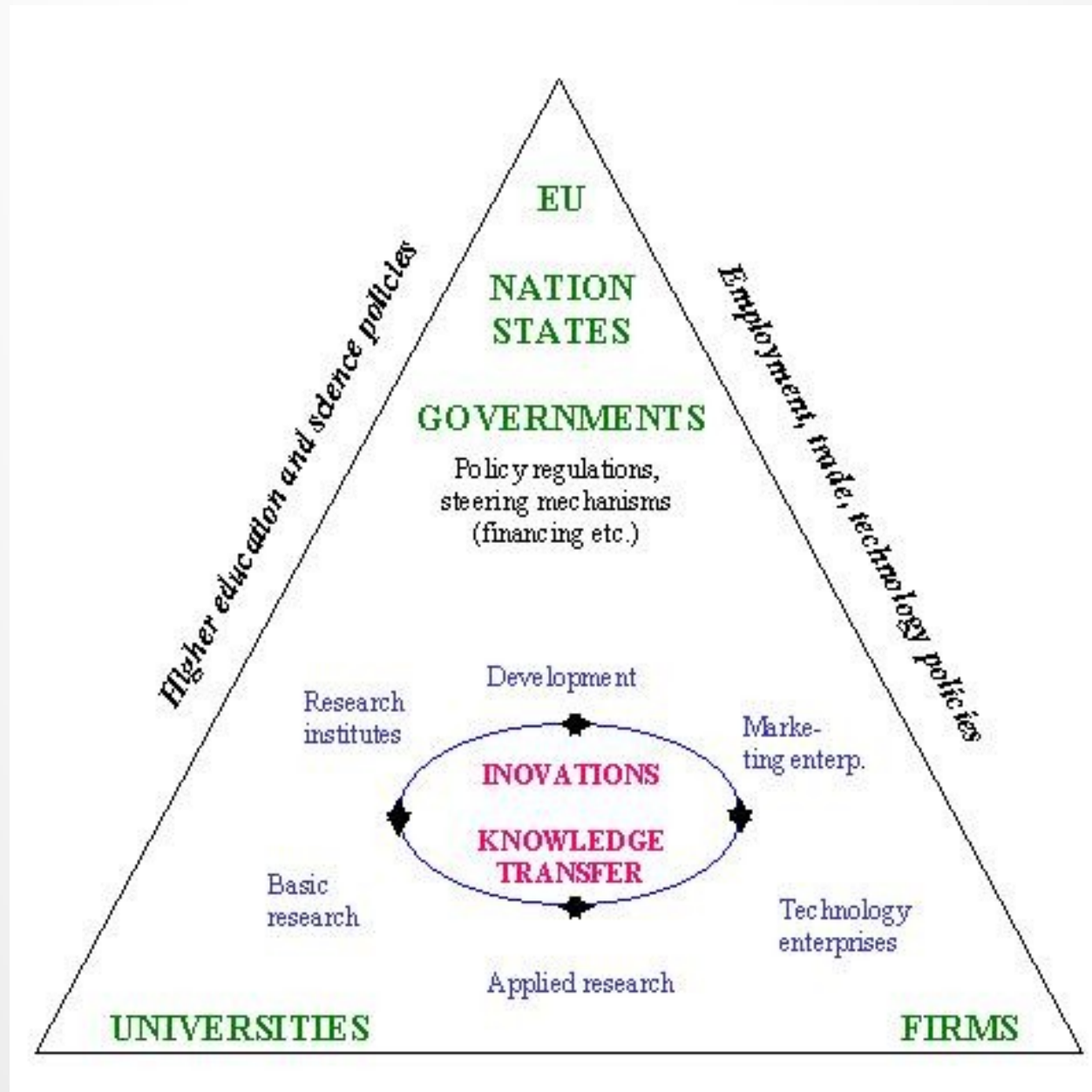
Podle zastánců TUR zastánci lokálních zdrojů konkurenceschopnosti zanedbávají fakt, že těchto výhod budou chtít využít i vnější firmy a tak tyto vnitřní struktury naruší.

Nedostatek přizpůsobení - Zakrnění – lock in.

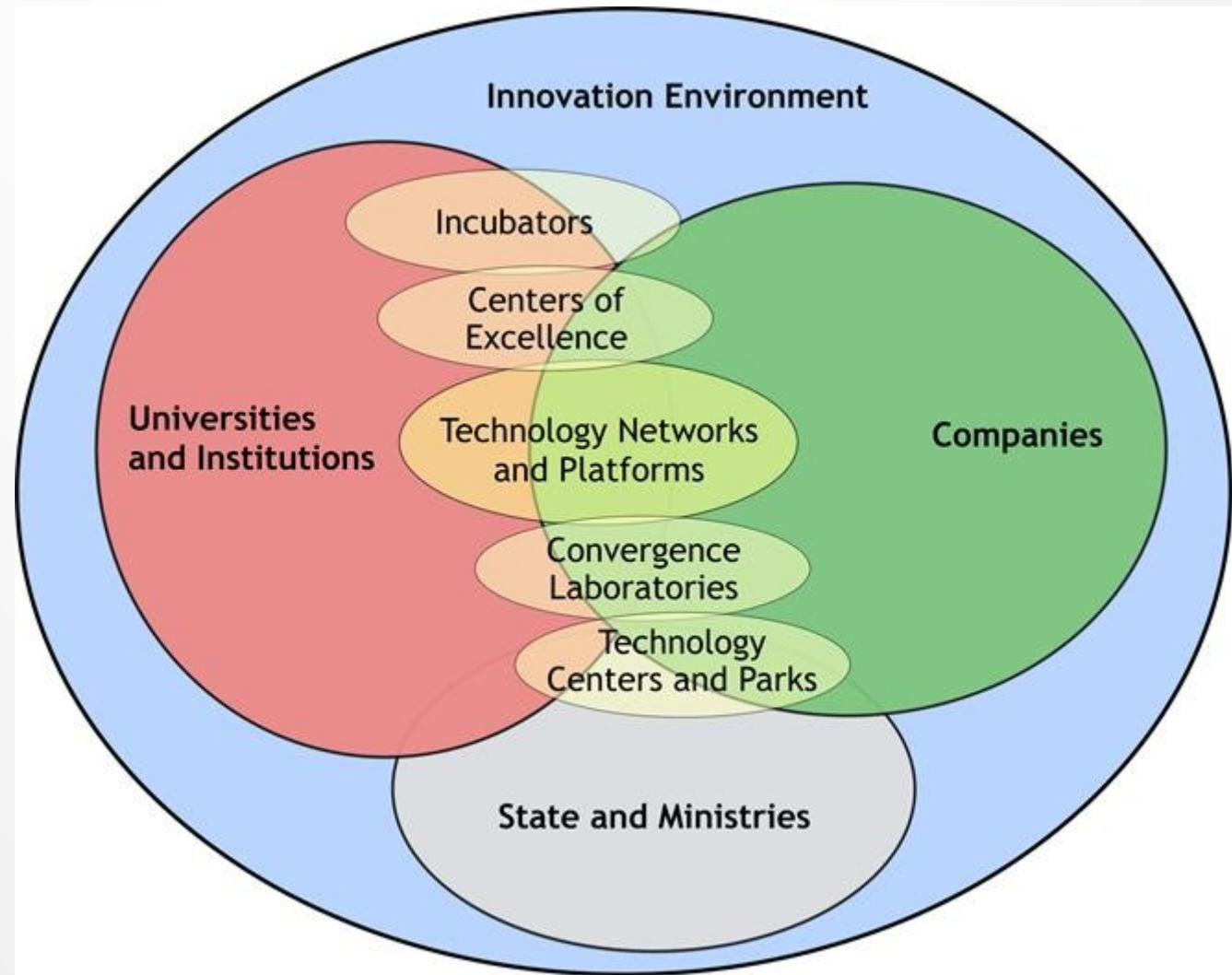
Kritika:

- Region subjekt s vysokou integritou a autonomií
- Chybí vymezení řádu regionu
- Zanedbání procesu vzniku inovací.

TRIPLE HELIX



TRIPLE HELIX



TRIPLE HELIX

Inspirace DNA

Přesvědčení že motorem rozvoje jsou inovace

Neustálá proměna šroubovice

Nutnost povědomí o potřebách ostatních aktérů

Nutnost studovat proces selekce

Tři dimenze:

- Vnitřní transformace uvnitř šroubovic (vytváření vazeb mezi firmami, transformace hodnot)
- Vzájemné ovlivňování jednotlivých šroubovic
- Vytváření nové sítě vztahů a organizací s cílem podnítit vznik nových myšlenek.

Nutnost vzájemného respektu mezi jednotlivými typy aktérů, komplementarita, např.:

- Univerzity zakládají firmy přes svoje inkubátory
- Podnikání se účastní i veřejný sektor (přes různé fondy)
- Firmy věnují pozornost dalšímu vzdělávání zaměstnanců

TRIPLE HELIX

Role univerzit:

- Výuka
- Výzkum
- Zájem o socioekonomický stav regionu

Proces formování podle Etzkowitz:

1. Dostatečná koncentrace výzkumu v blízkých oborech
2. Vytvoření prostředí pro setkávání osobností z různých institucí
3. Vytvoření organizační struktury

Problémy v praxi:

- Různé hodnotové žebříčky (např. způsob hodnocení úspěšnosti) – vede k nedůvěře
- Soutěž mezi institucemi o stejné zakázky, resp. zdroje na výzkum
- Nesymetričnost mobility soukromý sektor – univerzity (neznalost fungování druhé instituce)
- Inovační vouchery – podpora stávajících vazeb, ne vznik nových
- Obava o know-how

PŘÍBUZNÁ ROZMANITOST

Návaznost na koncept učícího se regionu.

Inspirováno pracemi B. Nootbooma:

Přílišná kognitivní blízkost omezuje vzájemné učení – aktéři se nemají čím obohatit.

Optimální je příbuzná rozmanitost (ani malá ani velká). Nestejná odvětví, ale možnost si porozumět).

Výzkumy Frenkena:

- Diverzita odvětví v regionu zvyšuje odolnost vůči externím šokům a stabilizuje nezaměstnanost
- Příbuzná rozmanitost vede k větší dynamice růstu.

Vznik nových odvětví z odvětví stávajících. Nutnost příbuzné rozmanitosti. Empirické ověření Nizozemsku.

Obecná mobilita pracovních sil se neprokázala, ale prokázala se mobilita dobře placené pracovní síly mezi podobnými závody a vedla ke zvýšení produktivity práce.

Žádný vliv mobility na produktivitu u nekomplementárních oborů.

Žádný vliv mobility u příliš podobných oborů (nebezpečí lock-in)

Přínos mobility v rámci stejného regionu (kulturní a jiná podobnost) potvrzen.

Mobilita mezi různými a nepříbuznými obory naopak vedla k negativním dopadům.

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Globální komoditní řetězce

- studium, jak jsou současné globální komoditní řetězce řízeny a ovládány.
- Studium vztahu mezi firmami, které se podílejí na výrobě určitého zboží

Globální hodnotové řetězce

- Otázka konkurenceschopnosti firem

Globální produkční sítě

- Rozšiřuje předchozí teorie o institucionální a regulační rámec.

V současné době tyto teorie splývají

Reakce na neadekvátnost dat na národní úrovni.

Podstatou je poznatek, že i relativně jednoduché výrobky jsou produkovány na základě spolupráce firem (vztahy dodavatelů a odběratelů).

Nutnost pochopit, jak daný region transformován toky kapitálu, práce, systémem moci uvnitř řetězců atd). Studium problematiky na všech úrovních.

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Souhlasí s důležitostí podmínek, ve kterém firma působí, ale zdůrazňuje vazby dodavatel-odběratel, kdy tato vazba může přesahovat ven z regionu.

Podněty pro rozvoj přicházejí tedy prostřednictvím tohoto řetězce a budoucnost firmy je do značné míry určena pozicí v tomto řetězci.

Globální pohled

Teorie hodnotových řetězců zkoumá zejména:

- Prostorovou strukturu a charakter vazeb mezi fázemi produkce (přidaná hodnota)
- Rozdělení moci v řetězci
- Roli formálních a neformálních institucí a vzájemná lokalizace firem

Teorie globálních produkčních sítí k tomu bere v potaz vliv „nefiremních“ organizací.
Zdůraznění historie vývoje.

Domácí vs. Zahraniční vlastnictví firem

Důraz na analýzu zpětných vazeb.

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Neustálá proměna sítí

Flexibilita geografického řádu

Zakořenění firem v síti a regionu

Schopnost identifikovat místo vzniku hodnot.

Gereffi (1994) základní rozdělení sítí:

- na sítě s dominancí výrobců
- sítě s dominancí prodejců

Gereffi (2005) stanovil 3 kritéria, podle kterých lze rozlišit typy řízení:

- Složitost vyměňovaných informací
- Kodifikovatelnost
- Výrobní a inovační schopnost

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Na základě těchto kritérií vytvořil 5 typů řetězců, které se v praxi vyskytují:

Tržní řízení – snadná kodifikovatelnost, jednoduchá výroba, samostatná výroba – rozhodující otázka ceny – snadná nahraditelnost dodavatele.

Modulární – nutná výměna složitých, ale kodifikovatelných znalostí, kompetentní dodavatelé schopní dodat celý komplet. Nutnost koordinace malá – nebezpečí výměny dodavatele

Vztahový – výměna nekodifikovaných znalostí, velmi kompetentní dodavatelé, vysoká míra koordinace – nahrazení dodavatele obtížné

Závislý – složitá výměna kodifikovatelných informací, schopnosti dodavatelů malé, nutnost detailních instrukcí – nižší pravděpodobnost nahrazení, ale pro dodavatele vypadnutí z řetězce představuje závažný problém

Hierarchický – nelze najít dodavatele – firma si vyrábí dodávky sama.

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Jiné dělení:

Neosobní tržní způsob řízení – velké množství schopných dodavatelů

Hierarchické - firma si vyrábí sama

Kvazihierarchický – silné postavení vedoucí firmy.

Typ řetězce významně ovlivňuje možnost tzv. upgradingu.

Pro veřejnou sféru umožňují řetězce identifikovat místa intervencí.

Upgrading – postup od výroby s nízkou přidanou hodnotou k výrobě s přidanou hodnotou vyšší, zlepšení postavení v síti.

Typy upgradingu:

- Procesní
- Produktový
- Mezisektorový
- Funkční (zavedení nové aktivity s vyšší přidanou hodnotou, např. výzkum).

GLOBÁLNÍ KOMODITNÍ / HODNOTOVÉ ŘETĚZCE GLOBÁLNÍ PRODUKČNÍ SÍTĚ

Pozice střední a východní Evropy ??
Vliv socioekonomického prostředí na upgrading

Postavení dodavatelů prvního řádu – nadnárodní korporace

Změna postavení cíleným úsilím účastníků - například změna prodejních a legislativních podmínek.

Nutnost posilovat know-how

Vzájemná zranitelnost v řetězci odběratel-dodavatel