

Mirosław Karaś

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

TEORIA EWOLUCYJNA FIRMY

1. Wstęp

Jednym z podstawowych zagadnień badawczych w wyłaniającej się subdyscyplinie naukowej – nauce o przedsiębiorstwie – jest teoria firmy. Do tej pory brakuje uniwersalnej, interdyscyplinarnej teorii firmy [Gruszecki 2002, s. 43], istnieje natomiast wiele teorii cząstkowych (patrz np. [Gruszecki 2002; Lichtarski 2007]).

Wśród licznych cząstkowych teorii firmy próby formułowania nowej, ewolucyjnej teorii firmy pojawiły się w literaturze w końcu XX w. [Coriat, Weinstein 1995; Cohendet, Llerena 1998; Hodgson 1998] i z początkiem wieku obecnego [Witt 2005; Rahmeyer 2006; Hoelzl 2007]. Korzystają one z teorii ewolucyjnej w ekonomii, która pojawiła się w literaturze światowej stosunkowo dawno, jednak za punkt krytyczny dla rozwoju ewolucyjnej teorii firmy uznaje się opracowanie Nelsona i Wintera pt. *An evolutionary theory of economic change* z 1982 r. [Nelson, Winter 1982]. Do dziś liczba opracowań dotyczących ewolucyjnej teorii firmy znacznie wzrosła, chociaż nadal podkreśla się w nich, że teoria ta ma jeszcze charakter niedojrzały i że znajduje się w trakcie tworzenia.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie najważniejszych założeń i twierdzeń ewolucyjnej teorii firmy przy zastrzeżeniu, że znajduje się ona w stanie rozwoju. Cel ten jest uzasadniony także tym, że w polskiej literaturze ta problematyka jest poruszana bardzo rzadko i marginalnie, najczęściej na tle omawiania szkoły ewolucyjnej w ekonomii [Gruszecki 2002, s. 302-302; Kwaśnicki 1996; Maślak 2000; Lichtarski 2007, s. 48-50].

2. Szkoła ewolucyjna w ekonomii jako podstawa formułowania ewolucyjnej teorii firmy

Przedmiotem szkoły (teorii) ewolucyjnej w ekonomii jest opisywanie i wyjaśnianie endogenicznie (wewnętrznie) i egzogenicznie (zewnętrznie) pojawiających się nieokreślonych i nieodwracalnych zmian ekonomicznych, technicznych i organi-

zacyjnych, takich w szczególności, jak tworzenie i rozpowszechnianie nowej wiedzy i innowacji technicznych, a przez to doprowadzanie do w pewnym stopniu przypadkowego (ślepego) i zamierzonego kreowania różnorodności i celowej selekcji na rynku. Ewolucja, jako endogenicznie wyłaniający się proces historyczny, oznacza stopniową i nieodwracalną zmianę organicznego lub społeczno-ekonomicznego systemu w porównaniu ze stanem początkowym [Rahmeyer 2006].

W nieco bardziej zwięzły sposób istotę teorii ewolucyjnej zdefiniował Hodgson [2003]. Według niego istota tej teorii polega na poszukiwaniu przyczynowego wyjaśnienia, jak następuje zmiana w ramach złożonego systemu obejmującego mechanizmy różnicowania, selekcji oraz zachowywania (lub dziedziczenia).

Szkoła ewolucyjna w ekonomii korzysta w dużym stopniu z dorobku neodarwinowskiej teorii ewolucyjnej w biologii. Badanie zmian w populacjach organizmów żywych doprowadziło do stwierdzenia, że zmiany gatunków roślin i zwierząt są spowodowane pojawianiem się różnorodności między osobnikami gatunków zachodzącymi w sposób nieukierunkowany i przypadkowy, przewagami lub niekorzyściami tych osobników co do przeżycia, możliwością replikacji genów przez selekcję naturalną organizmów jako cech fizycznych oraz zachowywaniem tych cech, które są najlepiej przystosowane do otoczenia.

Każdy osobnik jest unikatowy w populacji i jeśli się go porówna ze średnią, to będzie albo wykazywał pewne cechy korzystne, albo cechy niekorzystne. Nie odbywa się to celowo, ale w sposób zarówno oportunistyczny, jak i przypadkowy i nie prowadzi do doskonałej adaptacji. Z jednej strony więc ewolucja wymaga pojawienia się różnorodności i w ten sposób zmiany, z drugiej zaś strony przez zachowywanie jednostek o cechach najlepiej przystosowanych do środowiska niszczy tę różnorodność i staje się przyczyną ukierunkowanego i ustrukturyzowanego przebiegu. Jest to wynik dwufazowego procesu cechującego się szansą (tworzeniem różnorodności) oraz koniecznością (adaptacji przez jednostki), tworząc w ten sposób dynamiczną równowagę między adaptowanymi jednostkami i ich danym otoczeniem. W przeważającej mierze odbywa się to przez stopniową, chociaż nieregularną, zmianę populacji.

Poza pojawianiem się różnorodności między jednostkami w populacji i jej naturalną selekcją genetyczną, ewolucyjne wyjaśnianie obejmuje również bardziej regularny rozwój indywidualnych organizmów w populacji, przy czym ostatni (kolejny) organizm zależy od środowiska inaczej niż poprzedni. W biologii zjawiska te nazywane są filogenezą (rozwój gatunku na poziomie całej populacji) oraz ontogenezą (rozwój lub inaczej cykl życia pojedynczego osobnika).

Wykorzystanie ewolucji w biologii do ewolucji w naukach społecznych, w tym do teorii ewolucyjnej firmy, odbywa się na dwa sposoby. Z jednej strony próbuje się uogólnić zasady neodarwinowskie w postaci tzw. uniwersalnego darwinizmu, z drugiej zaś wyraźnie wskazuje się na różnice między zastosowaniem ewolucji w biologii i w naukach społecznych. Uniwersalny darwinizm utrzymuje, że istnieje główny zbiór ogólnych reguł Darwina, które mogą zostać zastosowane do pewnego zakresu

zjawisk wraz z zasadniczymi i pomocniczymi wyjaśnieniami specyficznymi dla każdej dziedziny nauki. Obejmuje on wiele różnorodnych mechanizmów. Ich wspólnymi cechami są: zróżnicowanie, dziedziczenie i selekcja. Uniwersalny darwinizm, jak twierdzą jego zwolennicy, nie jest wersją biologicznego redukcjonizmu lub „biologicznego imperializmu”, w którym usiłuje się wyjaśnić wszystko w kategoriach biologicznych. Istnienie mechanizmów darwinowskich również nie oznacza, że badany proces zawsze jest procesem zróżnicowania genetycznego i selekcji.

Chociaż szczegółowe mechanizmy zmian przebiegających na poziomie społecznym całkiem różnią się od mechanizmów opisanych w biologii, ewolucja społeczno-ekonomiczna nadal jest darwinowska w kilku istotnych znaczeniach. Akceptacja uniwersalnego darwinizmu nie zapewnia wszystkich koniecznych mechanizmów przyczynowych i wyjaśnień dla badacza z obszaru społecznego ani też nie zapobiega konieczności włożenia dodatkowej pracy w specyficzne badania i szczegółowe wyjaśnienia przyczynowe w obszarze społecznym. Wykorzystanie metafor wymaga więc wyraźnego określenia ograniczeń ich zastosowania.

Drugie podejście do możliwości wykorzystania mechanizmów ewolucji w biologii do ewolucji w ekonomii kładzie nacisk na istotne różnice, jakie dotyczą pojawiania się i różnorodności cech oraz mechanizmów ewolucyjnych. Różnice te sprządzają się m.in. do tego, iż:

- nowości społeczno-ekonomiczne pojawiają się nie tylko w wyniku szczęśliwego zbiegu okoliczności, a w dużym stopniu w sposób zamierzony i w celu zmiany otoczenia; niestety, mimo że są to celowe działania ludzkie, ich wynik jest często nieznany (trudny do przewidzenia),
- wybór różnorodności ekonomicznej w ramach populacji (zbiorowości) jednostek często jest też konsekwencją działań ludzi (sztuczna selekcja); podmioty zmian oraz otoczenie pozostają ze sobą w interakcji,
- ewolucja techniczna i ekonomiczna przebiega szybciej i często bardziej progresywnie niż ewolucja biologiczna,
- zakumulowane doświadczenie, wiedza, reguły zachowań będą przenoszone do następnej generacji [Rahmeyer 2006].

Przyjmując te założenia, Hoelzl [2007, s. 113] sformułował podstawowe cechy ekonomii ewolucyjnej:

1. Najważniejszymi elementami szkoły ekonomii ewolucyjnej są wiedza i informacja. Systemy ekonomiczne opierają się na wiedzy. Wiedza ekonomiczna jest rozumiana jako zbiór rutyn, które są reprodukowane (powielane). Procesy tworzenia wiedzy i jej destrukcji nie tylko podtrzymują wzrost, ale i sterują wzrostem ekonomicznym i zmianą jakościową. W odróżnieniu od innych teorii wzrostu wiedzy nie można ująć w sposób sensowny jako sił równoważących.

2. Ekonomia ewolucyjna przyjmuje podejście populacyjne zamiast podejścia typologicznego opartego na reprezentatywnych agentach (podmiotach). Zróżnicowanie zachowania ekonomicznego opiera się na (nierównomiernym) rozkładzie wiedzy i informacji w gospodarce [Hayek 1945]. Zróżnicowanie steruje zmianą eko-

nomiczną, którą można przedstawić w kategoriach możliwych do zaobserwowania zmian w składzie zbiorowości firm, technologii i branż. Zdecentralizowana istota systemu ekonomicznego pociąga za sobą występowanie równoległości zachowań w ramach systemu ekonomicznego. Prócz pewnych skutków ubocznych zdecentralizowana organizacja tworzy nie tylko zdolność do rozwiązywania problemu systemu ekonomicznego, ale również zdolność do formułowania nowych problemów i nowych zachowań. Dodatkowym czynnikiem różnicującym są ograniczone zdolności poznawcze ludzi.

3. Do zasadniczych cech ekonomii ewolucyjnej należy też zaliczyć zależność między selekcją a rozwojem. Konkurowanie jako proces wyboru zapewnia proces strukturyzacji działalności ekonomicznej i nakładania wymagań racjonalności proceduralnej na uczestników. Selekcja zmienia częstość występowania jednostek organizacyjnych (mierzonych liczbowo lub udziałami w rynku) w populacji stosownie do wyników. Z punktu widzenia generowania zróżnicowania rynki stanowią instytucje, które nie tylko koordynują zachowania ekonomiczne, ale sprzyjają zmianie, przedsiębiorczości i wyzwaniom wobec ustalonych zachowań. Procesy selekcji niszczą zróżnicowanie. Generowanie różnorodności oraz selekcja różnorodności pozostają w interakcji w procesie rozwoju. Aby istniał rozwój gospodarczy, należy odtwarzać różnorodność.

3. Definiowanie firmy w ramach ewolucyjnej teorii firmy

Próby definiowania ewolucyjnej teorii firmy odbywają się wielotorowo. Z jednej strony próbuje się wskazywać na nowe elementy, na których opiera się ta teoria (chodzi tu przede wszystkim o wykorzystanie pojęcia rutyn, analogii do teorii ewolucyjnej w biologii), z drugiej opierają się one na krytyce dotychczasowych (częstkowych) mankamentów teorii firmy.

Cechy specyficzne ewolucyjnego podejścia do teorii firmy sformułowali Cohendet i Llerena [1998]. Wskazali oni, że:

1. Modele ewolucyjne są oparte na założeniu niedoskonałego dostosowania do otoczenia. Odejście od neoklasycznych założeń racjonalności powoduje, że zachowania firm (i w istocie wszystkich agentów ekonomicznych) nie mogą zostać wydedukowane z sygnałów otoczenia, które one obserwują. Jeśli agenci nie są wyposażeni w zadany optymalny algorytm do podejmowania wszystkich decyzji ekonomicznych, to nie są oni w stanie przewidzieć swego zachowania przez prostą znajomość stanu otoczenia i zastosowanie tego samego algorytmu lub jego zredukowanej wersji. Przeciwnie, kluczowe staje się analizowanie procedur (oraz tego, jak one są tworzone, przechowywane i modyfikowane), które agenci stosują przy podejmowaniu decyzji.

2. Modele ewolucyjne kładą nacisk na znaczenie różnorodności agentów. Zróżnicowanie jest postrzegane nie tylko jako realistyczne założenie, ale także jako główny czynnik sprawczy dynamiki ewolucyjnej. W modelach ewolucyjnych dyna-

miki branż wyłania się potrzeba mikropodstaw, które uwzględniają stałą różnorodność między firmami z punktu widzenia ich cech charakterystycznych (takich jak np. wielkość, technologia, cechy zachowań), ale także w ich wynikach (konkurencyjność, rentowność itp.).

3. Modele ewolucyjne zakładają, że kolektywna adaptacja oraz uczenie się wymagają zróżnicowania (mutacji), ale też mechanizmów, które gwarantują konieczną spójność ogólną: mechanizmów selekcji. W ostateczności każda organizacja ekonomiczna może być rozpatrywana jako system ewolucyjny stosujący szczególną równowagę między mechanizmami różnicowania i mechanizmami selekcji tego, co tworzy bazę uczenia się organizacji. W organizacjach ekonomicznych ta równowaga (harmonizowanie) między powszechnością a zróżnicowaniem wiedzy jest też ściśle związana z harmonizacją między stosowaniem a poszukiwaniem: organizacje zawsze napotykają barierę między koncentrowaniem swoich zasobów na wykorzystaniu (zastosowaniu) wiedzy, która już jest dostępna, a poszukiwaniem nowych możliwości. Do przeżycia organizacji konieczne są zarówno wykorzystywanie, jak i poszukiwanie. Bez poszukiwania nowych możliwości organizacja znalazłaby się w pułapce stanów suboptymalnych i w ostateczności zaczęłaby być źle dopasowana do zmieniających się warunków otoczenia. Jednak organizacje, które poświęcają wszystkie swoje zasoby na poszukiwania nowych możliwości, będą napotykać wysoki poziom ryzyka i nawet w przypadku korzystnych odkryć nie będą wykorzystywać wiedzy, którą nabyły, i będą systematycznie osiągać gorsze wyniki niż naśladowcy bądź imitatorzy.

4. Modele ewolucyjne zakładają, że proces uczenia się jest stymulowany przez poszukiwanie lepszych osiągnięć. To poszukiwanie jest skoncentrowane na specyficznych celach, które wymagają procedur oceny. Należy zauważyć dużą różnicę w stosunku do czystych (oryginalnych) hipotez Darwina dotyczących mutacji i selekcji. Firma w swojej logice adaptacji ma zdolność nie tylko do uczenia się i przekazywania wiedzy, ale także do skoncentrowania się na szczególnych celach, aby poddać system pewnemu określone mechanizmowi wyboru i zorientować (ukierunkować) mechanizm generowania różnorodności. W pewien sposób funkcjonowanie mechanizmu selekcji w teorii ewolucyjnej tworzy „pomost” między neoklasycznym podejściem do racjonalności i zmiany.

Jednym z podstawowych elementów ewolucyjnej teorii firmy jest pojęcie **organizacyjnej rutyny**. Według krótkiej definicji przytoczonej po raz pierwszy przez Nelsona i Wintera [1982] „organizacyjna rutyna stanowi organizacyjną analogię umiejętności pojedynczej osoby”. W organizacji rutyny przejawiają się w postaci reguł, procedur standardowych operacji, wzorców zachowań w organizacji. Podlegają one zazwyczaj formalizacji polegającej na różnego rodzaju zapisach, ale mogą też występować jako niezapisane, powtarzalne wzorce zachowań. Rutyny pojawiają się w organizacji w wyniku uczenia się, naśladowania rutyn innych organizacji (firm) oraz wskutek lokalnej adaptacji.

W postaci rutyn akumulowane są wiedza, doświadczenie i umiejętności odnoszące się do szeroko rozumianej organizacji i jej działalności, mające w dużym stopniu charakter specyficzny i lokalny (dostosowany do określonych warunków). Dzięki temu rutyny zapewniają pewną ciągłość i wzmacniają wewnętrzną stabilność organizacji (firmy). Powtarzalność stosowania i towarzyszące mu zachowywanie (akumulowanie) kompetencji pozwala na przypisanie rutynom funkcji pamięci organizacji, a także traktowanie ich jako odpowiednika genów w teorii ewolucyjnej.

Na rynku odbywa się proces **selekcji firm**, to jest wyboru (zachowywania) tych, które w najwyższym stopniu spełniają wymagania rynku, i eliminowania pozostałych. Podstawową przyczyną tej selekcji jest to, że nie wszystkie firmy są w stanie w sposób równie skuteczny i efektywny dostosować się do wymogów rynku. Dzieje się tak m.in. z powodu właściwości organizacyjnych rutyn, które są w dużym stopniu odpowiedzialne za bezwład i nieelastyczność zachowań organizacji.

Prócz selekcji drugim ważnym elementem teorii ewolucyjnej firmy jest proces **stałego różnicowania firm**. Firmy opierają się na różnych rutynach i ich wiązках, które są dla nich specyficzne i których przenoszenie oraz przekształcanie jest kosztowne i utrudnione. Proces różnicowania firm jest wywoływany ich ciągłym uczeniem się, a przez to modyfikowaniem i dostosowywaniem rutyn i ich kombinacji (wiązek) do lokalnych warunków funkcjonowania organizacji. Działaniu czynników wpływających na wzrost różnicowania firm towarzyszą procesy naśladowania zachowań jednych firm przez inne (procesy benchmarkingowe), które w pewnym ograniczonym stopniu (choćby przez stosowanie ochrony prawnej własności przemysłowej) redukują to zróżnicowanie.

Firma stanowi mniej lub bardziej złożoną sieć rutyn pozostających ze sobą w interakcji. Wyniki przebiegu (wykorzystywania) jednych rutyn stanowią wejścia do innych rutyn (tworzą warunki ich przebiegu). Niektóre z rutyn uczestniczą w większym stopniu niż inne we wzajemnych oddziaływaniach, mają znaczenie bardziej centralne w porównaniu z rutynami peryferyjnymi. Rutyny centralne są z reguły trudniejsze do modernizacji, ponieważ ich zmiana wiąże się z koniecznością dokonywania zmian wielu innych rutyn.

Powody wywołujące zmiany rutyn mogą tkwić zarówno w otoczeniu firmy, jak i w niej samej. Otoczenie wpływa na zmianę rutyn przede wszystkim pośrednio przez selekcjonowanie firm na podstawie ich wyników. Natomiast w samej firmie – mając na uwadze możliwości wpływające na jej wyniki – konieczny jest proces **wewnętrznej selekcji i modyfikacji rutyn** przez kierownictwo firmy. Ten mechanizm wyraźnie różni funkcję rutyny w firmie od funkcji genu w biologii. Mianowicie: w biologii osobnik nie ma wpływu na zestaw jego genów (genotyp), natomiast w firmie stałe doskonalenie rutyn, które często zachodzi z oporami, jest koniecznością w walce konkurencyjnej firmy na rynku.

Zastosowanie rutyn w ewolucyjnej teorii firmy daje korzyści w postaci możliwości wyjaśnienia trzech kwestii ważnych dla zrozumienia istoty firmy:

a) wyjaśnia, jak firma może być zdefiniowana: przez zbiór kompetencji w postaci rutyn,

b) dlaczego firmy się różnią: ponieważ opierają się one na różnych zbiorach rutyn, które są specyficzne dla firm i nie mogą być przenoszone do innych firm po niskim koszcie,

c) wyjaśnia dynamikę firm: przez połączone mechanizmy poszukiwania i selekcji oraz możliwość transformacji zbioru drugorzędnych rutyn do kluczowej działalności [Hoelzl 2007, s. 116].

Próba formułowania ewolucyjnej teorii firmy wychodząca z krytyki dotychczasowych teorii została przedstawiona w opracowaniu Witta [2005]. Wskazał on na zalety teorii firmy sformułowane w ramach nowej ekonomii instytucjonalnej opierającej się na opracowaniach [Coase 1937; Williamson 1985], polegające na skierowaniu uwagi i próbie odpowiedzi na podstawowe dla teorii firmy pytania: dlaczego i kiedy agenci ekonomiczni wybierają kontrakty wymiany rynkowej, a dlaczego i kiedy opierają się oni na organizowaniu firmy i odpowiednich kontraktach zatrudnienia. Analiza firm i rynków w ramach tej ekonomii zajmuje się jednakże głównie stanami równowagi i optymalizacją tych stanów, bez uwzględnienia systematycznych zmian zachodzących wewnątrz organizacji firm. Firma w tej teorii przedstawiana jest tak, jakby nie było żadnych istotnych różnic między nowo założoną przedsiębiorczą firmą a wielką, wielodivizjonalną organizacją. Z tego powodu Coase postuluje przeformułowanie zasadniczych pytań stawianych w tej teorii tak, aby uwzględniały one dynamikę firmy.

Podstawowe kwestie w teorii firmy w ramach nowej ekonomii instytucjonalnej odnoszą się do trzech pytań:

a) dlaczego istnieją firmy?

b) jakie czynniki określają granice firmy lub inaczej – jakie działania pozostawiono dla rynków?

c) co określa wewnętrzną organizację firmy? (jest to pytanie o hierarchiczną kontrolę i struktury bodźców).

Według Witta [2005, s. 351-353] zamiast pytania: dlaczego pojawiają się firmy (pyt. a), należy postawić pytanie: w jaki sposób pojawiają się firmy? Potrzebne jest tutaj wejście przedsiębiorcy z jego wizją, koncepcją i działaniem. Od momentu jednak, kiedy firma zostanie założona, jej dalszy kierunek zależy nie tylko od tego, jak jest realizowana jej przedsiębiorcza rola, ale również od tego, jakie ma ona umiejętności dające jej większą lub mniejszą przewagę technologiczną i rynkową.

Zamiast pytania o czynniki określające granice firmy (pyt. b) należy postawić pytanie: jak firma i rynek (ryniki), na których ona funkcjonuje, współewoluują oraz w jaki sposób ta współewolucja powoduje przemieszczanie granic między firmą a rynkiem? Częściowa odpowiedź na to opiera się na pojęciu szeroko rozumianych zdolności firmy, włączając w to wiedzę produkcyjną. Zdolności te z czasem wymagają doskonalenia, chociażby z powodu postępu technicznego w branży. Wpływ

tego na granice firmy zależy od tego, w jaki sposób łatwiej osiągnąć doskonalenie zdolności: wewnątrz firmy czy przez kontraktowanie ich na rynku. Innowacje z „systemowymi” cechami wymagającymi dostosowania wielu komplementarnych działań będą droższe w realizacji przez transakcje rynkowe ze względu na wysokie koszty instruowania, przekonywania i koordynacji firm, z którymi trzeba dokonywać kontraktów (tzw. dynamiczne koszty transakcyjne). W takich sytuacjach bardziej atrakcyjna będzie integracja pionowa. W przypadku innowacji procesowych oraz o charakterze „modułowym” niższe koszty dynamicznych transakcji będą bardziej skłaniać do specjalizacji pionowej i do produkcji w ramach sieci.

Kwestią istotną dla wyjaśnienia zmiany organizacyjnej jest ustalenie, czy istnieją siły (czynniki) wewnątrz firmy, które wywołują jej zmianę, a jeśli tak, to jakie są to czynniki i kiedy one występują. Zamiast więc pytania: co określa wewnętrzną organizację firmy (pyt. c), należy postawić pytanie: jakie są determinanty zmiany organizacyjnej wewnątrz firmy i jaki rodzaj transformacji organizacyjnej one wywołują? Odpowiedź na to nie jest jednoznaczna. Z jednej strony wskazuje się tutaj na wyjaśnienia Penrose postrzegającej firmę jako zbiór produktywnych usług, który może być użyty do różnych zastosowań i może stwarzać różne usługi. Według niej po założeniu firmy największy wpływ na jej rozwój mają zmieniająca się jakość i dostępność usług menedżerskich¹. To zdolności menedżerów decydują zatem o rozwoju firmy. W nawiązaniu do publikacji Nelsona i Wintera [1982] za czynnik zmian organizacji firmy uznaje się jednak rolę innowacyjnych działań, które charakteryzują się tym, że zmieniają techniczne i organizacyjne rutyny stosowane przez firmy w branży.

4. Zakończenie

Teoria ewolucyjna firmy opiera się z jednej strony na podejściu ewolucyjnym w ekonomii (w odniesieniu do szczybla firmy), a z drugiej strony wykorzystuje elementy teorii zasobowej (kompetencyjnej) firmy oraz podejścia opartego na wiedzy (szkoła uczenia się organizacji). Jak już wspomniano, teoria ta jest w trakcie tworzenia. Z tego powodu wiele z poruszanych przez nią problemów ma charakter otwarty. Dotyczy to szczególnie kwestii związanych z tworzeniem i ze zmianą rutyn, z ich selekcją w firmie, naśladowaniem rutyn przez firmy. Wskazuje się też na zdawkowe potraktowanie przez tę teorię roli przedsiębiorcy w procesie ewolucyjnym. Mało jest zaleceń praktycznych wynikających z tej teorii. Można oczekiwać, że dalszy jej rozwój pozwoli na udzielenie odpowiedzi na wiele niewyjaśnionych pytań dotyczących funkcjonowania i rozwoju firm.

¹ Z tego powodu Penrose [1959] uznaje się za prekursora zasobowej teorii firmy.

Literatura

- Coase R., *The nature of the firm*, "Economica" 1937, vol. 4.
- Cohendet P., Llerena P., *Theory of the firm in an evolutionary perspective: a critical development*, [w:] *Competence, governance and entrepreneurship*, Copenhagen, 9-11 June 1998.
- Coriat B., Weinstein O., *Les nouvelles theories de l'entreprise*, Livre de Poche, Paris 1995.
- Gruszecki T., *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2002.
- Hayek F., *The use of knowledge in society*, "American Economic Review" 1945, vol. 35, no 4.
- Hodgson G., *Darwinism and institutional economics*, "Journal of Economic Issues" 2003, vol. 37, no 1.
- Hodgson G., *Evolutionary and competence-based theories of the firm*, "Journal of Economic Studies" 1988, vol. 25, no 1.
- Hoelzl W., *The evolutionary theory of the firm: routines, complexity and change*, [w:] M. Dietrich (red.), *Economics of the firm. Analysis, evolution, history*, London 2007.
- Kwaśnicki W., *Ekonomia ewolucyjna – alternatywne spojrzenie na proces rozwoju gospodarczego*, „Gospodarka Narodowa” 1996 nr 10-11.
- Lichtarski J. (red.), *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, AE, Wrocław 2007.
- Maślak E., *Paradygmat ekonomii ewolucyjnej*, „Gospodarka Narodowa” 2000 nr 1-2.
- Nelson R.R., Winter S.G., *An evolutionary theory of economic change*, Harvard University Press, Cambridge 1982.
- Nelson R.R., Winter S.G., *Evolutionary theoretizing in economics*, "Journal of Economic Perspectives" 2002, vol. 16, no 2.
- Penrose E., *The growth of the firm*, Oxford University Press, Oxford 1959.
- Rahmeyer F., *From a routine-based to a knowledge-based view: towards an evolutionary theory of the firm*, www.wiwi.uni-augsburg.de/vwl/institut/paper/283.pdf.
- Williamson O., *The economic institutions of capitalism*, New York, 1985 (wydanie polskie: *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, PWN, Warszawa 1998).
- Witt U., *The evolutionary perspective on organizational change and the theory of the firm*, [w:] K. Dopfer (red.), *The evolutionary foundations of economics*, Cambridge 2005.

THE EVOLUTIONARY THEORY OF THE FIRM

Summary

The paper presents the evolutionary theory of the firm as one of lastly emerging among partial theories of the firm. The author points to the strong relation between this theory and the evolutionary economy as well as to the importance of routines in this theory.