Стр. 32-38

Потенциальная выгода от передачи некоторых прав по принятию решений сборщику информации является то, что он совершенствует свои стимулы для получения информации.29[[1]](#footnote-1) В нашей эксплицитной модели стимулирования, адвокаты, в частности, никогда не имеют достаточных стимулов для получения информации (на самом деле п. IVB подчеркнул, что адвокаты могут иметь чрезмерно сильные общие стимулы). Разделение расследования и судебного разбирательства является оптимальным. С другой стороны, если у сборщиков информации недостаточно стимулов для сбора информации (из-за предотвращения рисков или негибкости решений, как и в модели карьерных аспектов из главы IIIR), оптимальным может стать уход от разделения следствия и вынесения судебного решения.

**B. Конкуренция и сотрудничество между адвокатами**

Наша модель показывает элементарный арбитраж между двумя аргументами. Следовательно, адвокат имеет простую стратегию: продвигать все, что подходит его аргументу и критиковать все, что приносит пользу аргументу соперника. Некоторые решения связаны с более сложным выбором среди *n* аргументов. Кроме того, адвокаты могут иметь или развивать «локализованный опыт», а именно опыт, который является полезным для оценки их собственного аргумента и связанных с ним конкурирующих аргументов, однако, это мало помогает изучить значительно дифференцированные варианты. В подобных ситуациях защитники могут конкурировать друг с другом мягко, чтобы относиться к аргументу соперника с уважением. Данные аспекты могут привести к переизбытку позитивной информации и недостатку негативной информации. Рассмотрим, например, вакансию для штатной должности в отделении. Сторонники назначения исследователя А в сфере X понимают, что, предоставляя негативную информацию о конкурирующем в той же области исследователе B, они повышают вероятность того, что работа будет предложена исследователю А, но также снижает и общую вероятность того, что кто-то будет выбран именно в сфере Х. Подобные наблюдения действительны и для предварительных результатов голосования в президентских или районных выборах в представительные органы власти.

**C. Сочетание моделей конфликтующих сторон и самозащиты**

Мы ограничили количество представителей, чтобы ограничить расходы, связанные с дублированием процесса сбора информации. Это привело нас к выбору между моделями конфликтующих сторон и самозащиты. Исходя из того, что оба подхода являются несовершенными, организации иногда сочетают их за счет дублирования. Например, генеральный директор, президент, премьер-министр, глава антимонопольного органа и так далее, - все они имеют свои собственные штаб-квартиры или сотрудников, которые предназначены для формирования независимой и беспристрастной контр-власти мнению сторонников (отделов, министерств, истцов и ответчиков и т.д.). Мы полагаем, что данные беспристрастные чиновники часто получают прямую выгоду в том, что повышения в должности и другие награды предоставляются по решению самого лица, принимающего решения. (Это не значит, что штаб-квартира и персонал могут быть использованы в качестве надежных источников информации. Действительно, мы утверждаем, что сторонники играют важную роль в сборе информации для принятия решений.)30[[2]](#footnote-2) Таким образом, мы наблюдаем сочетание прямых и косвенных выгод, а также сторонников и беспристрастных лиц. Некоторые из различий между исполнительной и законодательной ветвями власти могут быть проанализированы в этом свете, например, для того, чтобы понять соответствующие роли представителей и префектов в обеспечении центрального правительства информацией об их юрисдикции.

**VIII. Вывод**

Основной целью данной работы было предоставить обоснование принципа состязательности. Имея в виду, что многие организации (корпорации, судебная, исполнительная и законодательная ветви власти) используют конкуренцию между сторонниками различных интересов для оптимизации процесса выработки политики, мы доказали, что принцип состязательности имеет два основных преимущества. Во-первых, награды заинтересованных конкурирующих сторон тесно связаны с их эффективностью, в то время как стимулы беспристрастных лиц ослаблены тем, что они работают над несколькими делами одновременно. Во-вторых, принцип состязательности повышает целостность принятия решений путем создания сильных стимулов, которые можно будет использовать в случае неприемлемого решения.

Мы уже отмечали, что использование предвзятых представителей имеет свою цену. Это создает иную картину манипулирования информацией. Интересно, что статус-кво, скорее всего, будет преобладать при использовании принципа состязательности, чем в случае с самозащитой: в то время как конкурирующие стороны часто нейтрализуют друг друга, беспристрастное лицо стремится сместить ситуацию в сторону от статус-кво. Использование нескольких представителей также создает новую тенденцию в принятии решений, противопоставляя представителей с, возможно, разными способностями.

Мы также отметили, что самозащитники, то есть стороны, защищающие их собственное дело, склонны переоценивать свое положение. Организация, которую затронула потеря информации, или сам самозащитник, опасаясь потери доверия, может нанять или делегировать найм адвоката с менее мощными стимулами.

В целом, мы считаем, что самозащита, скорее всего, будет оптимальным решением при выполнении следующих двух условий: (а) либо награды (денежные выплаты или продвижение по службе) предоставляются по решению самого лица, принимающего решения, и он тем самым может создать себе репутацию «справедливости», поэтому и награды на информационной основе возможны, либо наступает инерция (которая, напомним, является более вероятной при принципе состязательности), которая отнимает много средств; и (б) цели лица, принимающего решение, могут быть поставлены в соответствии с интересами всей организации (то есть, либо лицо, принимающее решение, является принципалом, либо его честность или явные и неявные стимулы совпадают с интересами принципала) и, таким образом, целостность принятия решений не является ключевым вопросом. Данные условия являются трудновыполнимыми в сфере политики и права, что иллюстрирует, почему принцип состязательности имеет важное значение.

Подводя итог, предварительные заявки на анализ сравнительно-правовых систем и организацию Конгресса, а также список открытых вопросов, составленный в предыдущем разделе, предполагают, что дальнейшие исследования по принципу состязательности должны быть плодотворными.

**Приложение А**

**Основы присуждения наград на основе принятия решений**

Предположим, что лицо, принимающее решение, должно расшифровать информацию, собранную представителем (-ями).31[[3]](#footnote-3) Предположим далее, что лицо, принимающее решение, (а) не является принципалом и (б) не реагирует на денежные стимулы (склонно к риску). Единственным фактором, определяющим поведение лица, принимающего решения, являются аспекты его карьеры. Лицо, принимающее решения, является с высокой вероятностью «ярким» и с низкой – «немым», где «яркий» относится к способности лица, принимающего решения, понимать смысл улик, собранных представителем (-ями) (т.е. найти «ключ дешифрования», описанный в п. 31). Таким образом, лицо, принимающее решения, движимо желанием продемонстрировать интеллект и принимает наиболее оптимальное решение для принципала. С другой стороны, нет механизма, который бы различал эти две ситуации, в которых есть ноль и две улики, поскольку различие между ними не зависит от выигрыша при обнаружении улик.

(Для завершения истории надо добавить, что некоторые наблюдаемые сигналы, коррелируемые с выплатами принципала, раскрываются постфактум, поэтому лицо, принимающее решения, действительно имеет некоторые карьерные аспекты. Кроме того, надо полагать, что, либо сами представители реагируют только на аспекты карьеры, либо что обычно наблюдаемые сигналы либо ожидаемо не поддаются интерпретации в прежнем смысле, либо является достаточно искаженным вариантом благосостояния принципала).

Предположим, с другой стороны, что лицо, принимающее решения, полностью усваивает влияние своих решений, при условии, что лицо, принимающее решения, - принципал (это, априори, делает раскрытие информации наиболее простым). Можно ли построить механизм выявления предпочтений, который бы отображал награды информационного характера? Мы проанализировали этот вопрос с точки зрения реализации теории32[[4]](#footnote-4) и, для краткости, ограничимся перечислением основных выводов.

а) Существует простой случай, в котором, независимо от количества представителей, никто не может улучшить оптимальную награду, основанную на принятии решения, более сложным механизмом. Напомним, что необходимым условием для осуществления назначения является зависимость от оплаты. То есть, осуществленное назначение должно зависеть только от предпочтений фон Неймана-Моргенштерна насчет игроков на стадии сообщения, а не на переменных, которые больше не влияют на предпочтения игроков на этом этапе. На данном этапе, предпочтения представителей не зависят от того, что произошло на более ранних стадиях (представители на данном этапе заботятся только о своей заработной плате *w*).

Предположим далее, что LM = 2LE. Затем, оптимальное решение не только такое же (а именно, статус-кво) при получении ноля и двух доказательств, но и ожидаемые потери от выбора неоптимального решения (то есть, рассмотреть одну из двух аргументов) также одинаковы. Так, предпочтения принципала среди всех решений те же самые, когда есть ноль и два доказательства. Теория реализации говорит о том, что невозможно отличить два состояния друг от друга. В частности, в случае с одним представителем, если wA, wB, w0, и w2 обозначают равновесную заработную плату представителя, когда агент находит одно свидетельство в пользу А или в пользу B, отсутствие доказательств, а также два доказательства, обязательно w2 = w0; поэтому никто не может улучшить награды, основанные на суждении.

б) Кроме того, независимо от количества представителей, невозможно улучшить вознаграждение на основе решений с механизмами прямого раскрытия (то есть, механизмами, в которых лицо, принимающее решения, и представитель декларируют только естественное состояние), предполагая, что LM ≥ 2LE.

с) Вознаграждение на основе информации может быть реализовано в под-игре (см. Мур и Репулло, 1988), когда LM ≠ 2LE. Следует отметить, однако, что даже тогда вознаграждения на основе информации не доминируют над вознаграждениями на основе решения при оптимальном выборе числа представителей (см. предложение 1). Кроме того, механизмы, используемые для получения вознаграждения на основе информации, очень чувствительны к изменениям в моделировании. Например, если у принципала есть личная экс-анте и экс-пост информация об его выплатах, оптимальная модель стимулирования по вопросам принципа состязательности и эффективность этой модели (которая основана на решениях) остаются неизменными, тогда как вознаграждения на основе информации (которые основаны на процессе выявления различий в выплатах принципала за неэффективные решения с нолем и двумя доказательствами) становится сложнее создать. Наличие двух представителей доминирует над наличием одного, даже если LM ≠ 2LE, и лицо, принимающее решения, полностью осваивает благосостояние принципала.33[[5]](#footnote-5)

**Приложение B**

**Аспекты карьеры**

В этом Приложении более формально описывается модель аспектов карьеры из раздела IIIB. Предположим, что представители не реагируют на материальные стимулы; они не подвержены риску и получают постоянную заработную плату, скажем, w = 0. У них есть карьерные опасения по Холмстрому (1982*а*). Каждый представитель характеризуется вероятностью *q* раскрытия информации по любому аргументу *i* (обусловленной бесполезностью *К* и в |ϴi| = 1). Отличие от раздела IIIА в том, что *q* более не детерминирован. Существует экс-анте симметричная информация о типе *q*. Ни представитель, ни организация не знает тип представителя, который берется из распределения на [0, 1]. Обозначим f(x) плотность переменной х = *q* в [0] (где *а* - это вероятность существования информации, подходящей аргументу 2). Оператор ожидания E [.] будет относиться к этому распределению. Как и ранее, мы предполагаем, что представитель, который уклоняется от работы, не узнает ничего, независимо от его типа.

После того, как решение d (dE {A, B, 0}) выбирается из того, что сейчас является «первым периодом», рынок труда (или электорат) замечает это решение (но не информацию, на которой основаны эти сведения). Рынок труда обновляет свои убеждения о представителях типа *q* в последующее распределение. Задание «второго периода», постановка задачи или вероятность переизбрания (в зависимости от контекста) зависит от последующих убеждений.34 Мы можем обозначить w(d) ожидаемый профицит (частную выгоды), полученный представителем во втором периоде. Мы предполагаем, что более благоприятные представления о таланте (в смысле стохастического доминирования первого порядка) дают представителю более высокий ожидаемый профицит.

Пусть δ обозначает коэффициент дисконтирования между двумя периодами, поэтому δ w (d) и показывает ожидаемый профицит. Мы допускаем, что δ E [O, ∞), потому что δ отражает не только нетерпение времени, но и относительную важность служебного задания «второго периода» по отношению к бесполезности усилий «первого периода». Так, δ параметризует силу вопросов карьеры. Давайте посмотрим на условия сбора полной информации с одним и двумя представителями.35[[6]](#footnote-6)

**А. Один представитель (самозащита)**

Предположим, что представитель расследует оба дела. В силу симметрии, последующие убеждения на рынке труда являются одинаковыми для решений А и В. Пусть w = w () = w (B). Пусть w = w (0). Ограничения стимулирования (1) и (2) становятся

Формула 1

и

Формула 2

Ограничения стимулирования во многом напоминают ограничения в связи с денежными стимулами, кроме введения ожиданий. Мы видим, что сбор полной информации с помощью одного сборщика информации является невозможной, если (Формула 3). Когда (Формула 4), сбор полной информации возможен, если и только если (Формула 5).

**В. Два представителя (принцип состязательности)**

Предположим, что два независимых представителя каждый расследуют один аргумент. Пусть w обозначает ожидаемый профицит представителя, когда аргумент, который он защищал, поддерживается, w - его ожидаемый профицит, когда поддерживается противоположный аргумент, и w - его ожидаемый профицит, когда преобладает статус-кво. Очевидно, что w> w> w. Ограничение стимулирования представителя является:

Формула 6

Предположим, что аспекты карьеры достаточно сильны, один или два представителя собирают полную информацию. Что лучше для организации? Разница между этими двумя организационными формами в рамках финансового стимулирования заключалась в меньшей заработной плате при условии состязательности представителей. В условиях чистых карьерных аспектов размер заработной платы идентичен (ноль в обоих случаях). Однако, здесь начинает действовать новый эффект. Вероятность возникновения двух типов ошибок была одинаковой у одного или двух представителей в рамках простого морального ущерба. Добавление неблагоприятного отбора создает несоответствие в вероятности возникновения одного типа ошибки.

Предположим сначала, что решение является оптимальным при наличии полной информации. Тогда условная вероятность инерции и сопутствующей потери L, для организации вероятность 1 - E [q], что представитель, отвечающий за аргумент А не собирает соответствующую информацию, независимо от того, отвечает этот представитель за аргумент В. Во-вторых, предположим, что l0, L = l0, L = 1, так что статус-кво является оптимальным. Условная вероятность крайних величин с сопутствующей потерей L, для организации 2E [q] E [1- q] с двумя представителями и 2Е [q (Lq)] с одним представителем. Потому что q и 1 - q отрицательно коррелируют,

Формула 7

Таким образом, наличие двух конкурирующих представителей создает высокий риск неправомерного экстремизма, и, следовательно, для организации является оптимальным использовать одного представителя.

1. 29 См. Агион и Тироль (1997) для описания взаимозависимости между правом принятия решений и информационными структурами. Альтернативным объяснением передачи некоторых прав принятия решений сборщику информации может являться желание уменьшить объем данных, которые лицо, принимающее решения, должно обработать, прежде чем оно сможет принять решение. [↑](#footnote-ref-1)
2. 30 О проблемах, которые могут возникнуть с беспристрастными советниками, см. обсуждение низкопоклонства и «подпевал» Коулмана (1990, стр. 387-89). [↑](#footnote-ref-2)
3. 31 Предположим, что для каждого аргумента *i* существует скрытая реализация случайной величины в [0, 11]. С вероятностью 1 – α, эта латентная переменная δ\* равна нулю (нет случая); с вероятностью α, δ\* взята из равномерного распределения на (0, 1] (существует случай для аргумента *i*). Представитель всегда берет сигнал δ в (0, 1]. Если он оказывает усилие, и существует случай *i*, он берет δ = δ\* с вероятностью *q*. Во всех других естественных состояниях он берет δ, от равномерного распределения на (0, 1] (поэтому δ и δ\* совпадают с нулевой вероятностью). Далее, лицо, принимающее решение (которое, априори, более осведомлено, чем группа интересов) получает личный сигнал 1, если δ = δ\*, и сигнал 0, если δ ≠ δ\*. Тогда, даже если δ поддается проверке и сокращению, заключение договоров, зависящих от δ, не имеет смысла. [↑](#footnote-ref-3)
4. 32 Механизм задает решение и денежные переводы в качестве функций сообщений, отправляемых лица, принимающего решения, и представителя (-ей). (Мы могли бы также позволить данному механизму зависеть от доказательств, предоставленных лицу, принимающему решения. Чтобы избежать этого, можно предположить, что они либо не могут быть проверены, либо, как в п. 31, они не являются экс-анте интерпретируемыми [отсутствует ключ дешифрования]). Расчет времени выглядит следующим образом: (1) число представителей (один или два) выбрано, и механизм установлен. (2) Представители проводят расследование. (3) Лицо, принимающее решение, получает доказательства, если таковые имеются. (4) Стороны запускают механизм, т.е. начинают отправку сообщений. [↑](#footnote-ref-4)
5. 33 Альтернативой и перспективным направлением к пониманию того, почему вознаграждения на основе информации трудно осуществлять, было бы предложение возможности соглашения между лицом, принимающим решения, и представителями. Мы не исследовали данный пункт.

   34 Для простоты будем считать, что организация не усваивает социальную ценность изучения различных типов представителей. Возьмем к примеру частную организацию, которая не будет нанимать представителей в будущем. Наш анализ мог бы быть продлен, чтобы подтолкнуть подобные организации к необходимости изучения типов представителей. [↑](#footnote-ref-5)
6. 35 Для краткости, мы не указываем (слегка измененные) версии предположений 1 и 2 для модели аспектов карьеры. Отметим только, что они немного отличаются в зависимости от того, работает один или два представителя. [↑](#footnote-ref-6)