

УДК 338.242.2

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ
УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В
КОРПОРАЦИИ**

Ермоленко Владимир Валентинович
к.т.н., доцент,
e-mail: Oleda93@gmail.com
*Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

В статье рассматривается теоретическая платформа генерации и трансплантации корпоративных институтов управления знаниями. На основе анализа отечественной и зарубежной практики управления знаниями предлагается создание знание структуры корпорации в виде корпоративного целевого фонда развития человеческого капитала, корпоративного фонда поддержки социально - экономических инициатив, корпоративного банка перспективных идей развития

Ключевые слова: ИНСТИТУТЫ, ИНСТИТУЦИИ, ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МАТРИЦА, ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

UDC 338.242.2

**INSTITUTIONAL INNOVATIONS OF
KNOWLEDGE MANAGEMENT IN
CORPORATION**

Ermolenko Vladimir Valentinovich
Cand.Tech.Sci, associate professor
e-mail: Oleda93@gmail.com
Kuban State University, Krasnodar, Russia

Theoretical platform of generation and transplantation of corporate institutes of knowledge management is discussed in paper. On the base of Russian and foreign practice of knowledge management, author proposed the method of building of corporate knowledge structure as special corporate found of development of human capital, corporate found of social and economic initiatives support, corporate bank of perspective ideas for development

Keywords: INSTITUTES, INSTITUTIONS, INSTITUTIONAL MATRIX, INSTITUTIONAL INNOVATIONS

Современный этап развития экономической науки характеризуется одновременным сосуществованием трех основных теоретических парадигм, определяющих подходы исследователей к экономическому анализу на всех уровнях экономики: концепции неоклассики, институциональной экономики и эволюционная парадигма[1].

Институциональные инновации работы со знаниями в корпорации проведем под углом зрения крупнейших концептуальных направлений современной экономической науки, ибо управление экономическими системами основывается на общих методологических подходах и теоретических концепциях, сложившимися на различных платформах экономической науки. Каждая из платформ сформировала оригинальные подходы и теоретические концепции, специфика которых обусловлена различиями в понимании природы и сущности экономических систем и их конкретных форм, а также в понимании содержания самого процесса управления.

Для институционального направления характерно стремление к внутреннему упорядочиванию системы экономических отношений на основе законодательных норм, стандартов, процедур, контрактов, режимов деятельности. Система корпорации предстает здесь в виде определенного упорядоченного поля взаимодействия совокупности экономических субъектов, обладающих устойчивыми статусами и формами поведения, функционирующих в рамках заданных общих ограничений и реализующих определенные формы контрактов.

В конце 80 – начале 90-х гг. XX в. американский ученый Д. Норт показал, что организационные факторы играют более важную роль, чем технические. Институциональная неопределенность порождает у рыночных субъектов неуверенность, заставляя их действовать в условиях так называемой асимметрии информации, цена достоверности которой многократно возрастает. В условиях асимметрии информации, динамичного рынка с неопределенным спросом и непредсказуемым движением цен затраты на осуществление рыночных сделок, или *транзакции*, становятся сравнимы или даже могут превышать *трансформационные издержки*.

Корпорация рассматривается в институциональной теории в качестве основы организационной структуры индустриальной системы современного общества. Власть не привносится в экономическую систему корпорации извне – концентрацию или распределение власти порождает сам хозяйственный процесс. Именно власть дает основание для разработки и реализации управленческих решений.

Многие представители данного направления рассматривают содержание процесса управления как динамическое согласование интересов субъектов-участников системы экономических отношений[2]. В корпорации механизмы такого согласования организационно воплощены в техноструктуре.

Мыслительным центром, определяющим действия фирмы, становится не отдельная личность, а целая совокупность специалистов[3]. Подчеркнем, что речь идет о мыслительном центре, определяющем действия фирмы.

Развивая идею техноструктуры, Дж. Гелбрейт приходит к выводу, что в США после второй мировой войны государственные бюрократические организации практически срослись с планирующей системой и в результате исполнительная власть оказалась средством выражения интересов данной системы.

Существенным эвристическим потенциалом применительно к потребностям теории управления обладает *концепция институциональных матриц*. Под институциональной матрицей понимается устойчивая, исторически сложившаяся система базовых институтов, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных общественных подсистем – экономической, политической и идеологической. Образующие матрицу институты образуют устойчивую структуру, обеспечивающую целостность общества. Институциональная матрица воспроизводится вместе с обществом и задает границы, характер и направленность социально-экономического развития.

В основе известных нам форм общественно-хозяйственной жизни лежат всего лишь две институциональные матрицы. Для одной из них, определяемой как X-матрица, характерны следующие базовые институты:

- в экономической сфере – институты редиистрибутивной (перераспределительной) экономики, в центре которой – некоторое ядро власти, опосредствующее движение всех благ и прав;

- в политической сфере – институты унитарного, централизованного государства;

- в идеологической сфере – институты коммунитарной идеологии, основанные на общих, коллективных ценностях, то есть на доминировании общности над индивидом[4, 5].

Для другой институциональной базы –Y- матрицы – характерны следующие институты:

- в экономической сфере – институты рыночной экономики;
- в политической сфере – институты федеративного политического устройства;

в идеологической сфере – институты субсидиарной идеологии, закрепляющие приоритет индивидуальных ценностей, примат личности над различными формами общности[6].

Если X-матрица присуща России и многим странам Азии и Латинской Америки, то Y-матрица типична для общественного устройства США и большинства стран Европы. При этом доминирование той или иной матрицы не означает, что в общественной системе страны не могут найти себе места никакие институты из альтернативной матрицы. Перенос и заимствование институтов возможны, но с учетом двух обязательных условий:

- переносимый институт должен быть совместим с базовыми институтами матрицы;
- переносимый институт приспособливается к базовым, видоизменяется и в дальнейшем играет вспомогательную роль[7].

Социально-экономические институты не столько строятся или конструируются, сколько выращиваются. Институциональная концепция, призвана, с одной стороны, дать убедительные ответы на вопросы о том, как создаются (рождаются), распространяются и закрепляются институты в той или иной стране, как они переходят из одной страны в другую, из прошлого - в сегодняшний день, с другой - стать базой для методологии и методики институционального строительства[8]:

- речь должна идти не только об отдельных институтах, но и об институциональной системе как совокупности взаимосвязанных институтов и их «кустов»;

- институты не только влияют на поведение социальных агентов, но и лежат в самом основании восприятия ими действительности;

- институты создают не только ограничения или стимулы для социальных действий, как считалось ранее, но и сам повод или возможность для них;

- любой фактор, оказывающий воздействие на процесс совместной деятельности людей и его результаты, «действует через институты и благодаря институтам». Кроме институтов, в социальном мире действуют интересы, ожидания, намерения, культурные артефакты и т.д.;

- институциональная структура общества является более устойчивой, чем его функциональная структура, все же находится в состоянии постоянного изменения;

- особенности и тенденции институциональной динамики определяют в свою очередь потенциальные возможности достижения высокого уровня социально-экономического развития;

- факторы генезиса страновых институтов, взаимосвязи между институтами различных уровней, характер и степень влияния экономической практики на формирование институциональной структуры экономики, но и подходы к определению и анализу сущности самого понятия института, а также к его ценностной характеристике и эмоциональной окраске.

- существуют межинститутские зависимости и влияния, структуры институциональной системы как объекта изучения характеризуется насыщенностью и сложностью.

- каждый "полезный" институт едва ли не автоматически порождает и "антиинститут", собирающий под свои знамена агентов, чьим интересам не отвечает следование данной норме или их совокупности[9];

- результатом взаимодействия института и "антиинститута" часто является институциональная мутация, перерождение институтов[10].

Применительно к особенностям деятельности корпорации в секторе экономики знаний разработана известная институциональная матрица I – корпорации X-, Y- экономик матрица S – корпорации Z - экономики знаний и представлена в таблице 1.

Деятельность корпораций в секторе экономики знаний формирует потребность в разработке своеобразных "институциональных карт", отражающих состав и взаимодействие институтов в различных сферах экономики и формирование "институционального атласа" России, отражающий в той или иной мере и с той или иной степенью подробности все богатство "институционального ресурса" России.

Отметим, что система институтов относится к "нематериальным активам" экономической системы, представительность которых обуславливает потенциал разработки управленческих решений.

От того, как эти агенты воспринимают информацию и реагируют на нее, какова структура их интересов и намерений, зависит и результат институтообразования. Для анализа особенностей этого процесса предлагается и обосновывается типологическая дихотомия экономических агентов на *homo economicus* и *homo institutus* в зависимости от специфики их целевой ориентации: либо на приращение имущественного положения, либо на улучшение институционального состояния. Последний тип играет особую роль в процессах институциональных изменений. Дефицит его в современной России оказался губительным для экономических реформ.

Таблица 1 – Институциональная матрица I – корпорации X-, Y- экономик и S – корпорации Z - экономики знаний

Функции экономических институтов и институций	Базовые институты и институции I – корпорации X - экономики	Базовые институты и институции I – корпорации Y - экономики	Базовые институты и институции S – корпорации Z - экономики знаний
1	2	3	4
ИНСТИТУТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ (движения благ)	Институты редиистрибутивные (К. Поланы): аккумулятивное-собирающее-распределение (раздача-по Бессоновой)	Рынок, обмен (купля-продажа)	Рынок
Собственность (закрепление благ)	Верховная условная собственность (общественно-служебная собственность – по Бессоновой), институт раздачи	Частная собственность	Индивидуальная собственность
Институт конкуренции	Соревнование	Соперничество	Гармонизация
Институт организации труда	Служебный труд	Наемный труд (найм)	Единичные контракты на использование ИК
Институт воспроизводства	Институты сдачи и раздачи, служебного труда	Институты обмена (купля-продажи) и найма рабочей силы	Институт соглашений, инвестиции в ЧК
Критерий эффективности	Институт административных жалоб	Прибыль	Рента
ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ	Унитарно-централизованные	Федерация	Гражданское сообщество. Идеократия
Особенности организации управления	Иерархическая вертикаль органов управления во главе с центром	Самоуправление и субсидиарность (снизу)	Партиципативность
Принятие решений	Институты собрания и единогласия	Многопартийность и демократическое большинство	Учет мнения меньшинства
Механизм обратной связи и контроля принятых решений	Институт административных жалоб по инстанциям	Судебные иски	Гармонизация интересов
Кадровое обеспечение	Институт назначения руководителей	Выборность	Интеллектуальное лидерство

Таблица составлена на основе трудов О. Бессоновой, О. Иншакова, М. Кастельса, Д. Норты, К. Полани, Д.Фролова.

Институциональная теория исходит из представления пространственной социально-экономической системы в виде упорядоченного на всех трех уровнях (институциональная среда, контрактные соглашения, институции) поля взаимодействия совокупности экономических субъектов. При этом предполагается, что указанные субъекты:

- обладают воспроизводимыми статусами и формами поведения;
- функционируют в рамках заданных возможностей и ограничений;
- создают необходимые им контракты на основе принятых в системе стандартов, норм, процедур;
- обладают определенными потребностями, интересами, социальным потенциалом и способностью участвовать в развитии.

Анализируя систему отношений корпорации, Дж. Гелбрейт выделил в ней особое «интеллектуальное ядро», функционирование которого позволяет решить две важнейшие задачи:

- обеспечивает адаптацию к изменяющейся внешней среде и саморазвитие всей системы корпоративных отношений;
- обеспечивает эффективное воспроизводство корпоративного капитала[3].

Применяя идею формирования «интеллектуального ядра» к современной системе экономических отношений, можно прийти к выводу о том, что она нуждается в собственном «интеллектуальном центре», который обеспечивал бы стратегическое управление формированием и развитием данной системы. Отметим, что такое «интеллектуальное ядро» в каждой системе специфицировано природой, функциональными и структурными особенностями объекта, к управлению которым оно применяется.

Эволюционная экономическая теория, предметом которой являются инновации, исходит из следующих принципов:

- развитие экономики стало настолько динамичным, что необходимо отказаться от неоклассических представлений о равновесии рынка. Равновесие превратилось в лишь момент процесса развития;
- в развивающейся экономической системе необходимо разграничивать ядро, в котором сконцентрированы самые ценные факторы и ресурсы хозяйственного процесса, ближнюю к ядру зону – бахрому и периферию системы.

Управленческие решения в рамках в эволюционной теории – это продукт интеграции различных научных ресурсов, что позволяет на практике извлечь синергетический эффект в виде прибыли.

В эволюционной теории, получившей развитие в начале 1980-х гг., фирма рассматривается как *биологическая популяция*, и ее поведение в

первую очередь определяется взаимоотношениями между членами этой популяции, а во вторую – некоторыми внутренними характеристиками объекта, к числу которых преимущественно относятся устоявшиеся правила принятия решений в ответ на те или иные внутренние или внешние воздействия. Такая организационная популяция создает свои культурно обусловленные ограничения и способы реагирования на давление внешней среды, что обеспечивает ей определенный уровень социального порядка.

Г.Б. Клейнер приходит к выводу о том, что развитие системной парадигмы приведет к интеграции неоклассической, институциональной и эволюционной концепций[1]. Данная парадигма стремится к многостороннему рассмотрению социально-экономических образований как комплексов, носящих черты технологических, экономических, социальных, институциональных, биологических и иных систем. Главным объектом рассмотрения здесь служат социально-экономические системы, а предметом - их развитие, основанное на взаимодействии внутренних подсистем и влиянии внешних систем и сред.

В России появились новые формы организационно - экономического и инструментального обеспечения институциональных инноваций. Они базируются на методологии заимствования протоинститутов и трансфера знаний, ноу - хау и технологий через стихийно складывающуюся инфраструктуру (службы контроллинга, корпоративные порталы знаний, создание подразделений по управлению знаниями во главе с директорами по знанию и др.). Сложность, комплексность и междисциплинарный характер современных технологий, методов и средств управления создает предпосылки для создания новых форм интегрирования нематериальных ресурсов в управленческий процесс.

Выделим в данном отношении институт корпорации экономики знаний, в основании которой формируется «ядро развития», имеющего

системный характер интеграционного взаимодействия и диффузии различных капиталов (ресурсов). Интересующие нас наиболее ценные в стратегическом отношении ресурсы, факторы и элементы хозяйственной и социальной инфраструктуры органически включены в состав корпоративных систем, то есть, не свободны от системной связи. Для того, чтобы они вошли в эволюционный процесс корпорации и консолидировались в составе «ядра развития», необходимо:

- создать специальные институты развития корпорации (инвестиционные и инновационные дочерние организации, особый «бюджет развития», комплекс инновационно – инвестиционных программ, фонды поддержки инноваций и социальных инициатив и т.п.). В настоящее время в продвинутых корпорациях России указанные институты лишь начинают формироваться - в частности, реализуются фонды социальных инициатив в ОАО РУСАЛ, инновационно – инвестиционные программы в ОАО ЮТК, фонд социальных инициатив в ОАО КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС. Однако эмпирические ростки институтов развития локальных и сетевых корпораций разрозненны и не обладают системным основанием, поскольку в гражданском праве РФ, а также в Федеральном законе «Об акционерном обществе» прямое указание на возможность их создания отсутствует;

- создать институциональные условия для включения корпораций как интегральных субъектов в эволюционный процесс в хозяйственном пространстве страны. Задача интеграции состоит не в том, чтобы забрать наиболее ценные ресурсы и факторы корпоративной или сетевой систем в распоряжение неких специально создаваемых органов управления или дочерних организаций, а в том, чтобы органично включить их в развитие в рамках корпоративного или сетевого пространства, используя для этого механизмы согласования интересов и децентрализации. В корпоративной

интеграции участвуют на конкурсной основе с экспертными оценками объектные элементы, обладающие огромным эволюционным опытом.

Решение указанных выше задач осложняется тем обстоятельством, что вертикаль власти в современной корпорации в России трансформирует как рыночные условия эволюционного процесса в хозяйственном пространстве, так и научные представления об этом процессе. Р. Нельсон и С. Уинтер выделяют два совершенно различных типа среды отбора (селекции) наиболее ценных ресурсов и факторов производства:

- рынок как селекционная среда – здесь успешное нововведение приводит и к более высокой прибыли для инноватора и к благоприятным возможностям прибыльных инвестиций; ориентированные на привлечение наиболее ценных и перспективных ресурсов и факторов производства фирмы растут, а рынок для остальных – периферийных субъектов сокращается, их рентабельность падает, что побуждает данных субъектов сокращать свои объемы или вовсе уходить с рынка;

- нерыночная селекционная среда – здесь потребительская оценка качества и цены продуктов как основание для аллокации ресурсов в рыночной среде дополняется существенно корректируется и видоизменяется участием государства и публичных некоммерческих организаций. Р. Нельсон и С. Уинтер отмечают: «Ожидается, что государственное ведомство будет играть ключевую роль в артикуляции ценностей и, усвоив эти ценности, по собственной воле действовать в интересах общества»[11]. Однако в самом этом предположении заложено противоречие – возможность принимать ключевые решения «от имени общества» (скорее уж, от имени бюджета) сплошь и рядом расходится с «действиями в интересах общества».

Институт управления знаниями представляет собой набор традиций, правил и механизмов управления знаниями на предприятии. Важность этого института значительно возрастает при переходе от индустриальной

парадигмы развития экономических отношений к парадигме развития, основанной на использовании знаний. Суть его состоит в широком использовании новых знаний в процессах производственной и управленческой деятельности хозяйствующего субъекта, динамичности реагирования на изменения внешней экономической среды, насыщенности новыми знаниями и открытости к внутренним изменениям[12].

Решения по производству и управлению новыми знаниями позволяют хозяйствующим субъектам накапливать и структурировать знания предприятия, повышая эффективность производственной деятельности[13].

Применительно к системе интеллектуального обеспечения принятия управленческих решений в корпорации предложенной стратегии дифференцированной интеллектуальной трансформации соответствуют следующие институциональные инструменты:

А. Корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала (КЦФР ЧК), основными характеристиками которого являются:

- источник фонда – прибыль корпорации;
- основание для создания фонда – решение совета директоров;
- введение показателей инновационного развития корпорации и их учет при льготном налогообложении средств, направляемых на развитие;
- цели фонда:

а) инвестирование корпоративных программ развития ЧК;

б) укрепление позитивного имиджа корпорации и обеспечение притока владельцев ИК в нее;

в) выращивание новых генераций ЧК (совокупность корпоративных программ различного уровня и назначения: массовых - для молодого поколения, начиная со школьных кружков творчества в домах творчества и др.

Организационно правовая форма фонда – некоммерческая автономная открытая организация, имеющая право привлекать средства других субъектов, формально не входящих в ВИК; контроль за деятельностью фонда – независимый аудит и попечительский совет.

Корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала, достаточный для обеспечения для обеспечения инновационных сдвигов в системе корпоративных отношений, формируется с учетом следующих особенностей:

- состояния конкурентной среды экономики знаний;
- места самой корпорации на рынке интеллектуальных товаров и услуг;
- реализуемой корпоративной стратегии развития.

Б. Корпоративный фонд поддержки социально – экономических инициатив (КФП СЭИ), основными элементами которого являются:

- источник – прибыль корпорации, благотворительность;
- организационная форма - некоммерческая автономная открытая организация, имеющая право привлекать средства других субъектов, формально не входящих в ВИК;

-цели деятельности:

а) сбор, анализ и оценка инициативных предложений по развитию корпорации или смежных с ней областей;

б) проведение независимой научной экспертизы инициативных предложений, обладающих достаточным потенциалом;

в) первичная оценка экономического потенциала предложений;

г) внесение ценных предложений на рассмотрение совета директоров, получивших поддержку экспертов;

-формы контроля за деятельностью – независимый аудит и попечительский совет.

Г. Корпоративный банк перспективных идей развития (КБ ПИР). Это коммерческая организация, входящая в состав корпорации и имеющая правовой статус открытого акционерного общества. Причем акционерным капиталом являются не только финансы, но и идеи;

-инструмент формирования капитала – эмиссия акций, первый выпуск которых полностью выкупается корпорацией;

-цели деятельности:

а) размещение на депозитных счетах перспективных идей развития;

б) приобретение ряда перспективных идей в интересах корпорации или внешних заказчиков;

в) доверительное управление проектами на основе договоров владельца прав на НМА;

г) кредитование разработок наиболее перспективных идей, размещенных на депозитных счетах;

д) продажа корпоративным и внешним пользователям результатов разработки перспективных идей развития;

ж) формирование инвестиционных пулов вместе с другими финансовыми структурами в целях реализации масштабных идей;

- организационная форма – открытое акционерное общество;

- способ развития – дополнительная эмиссия акций;

- способ контроля – внешний аудит, совет директоров.

По сути дела Корпоративный банк перспективных идей развития представляет собой двойственную кредитную организацию, занимающуюся кредитованием и инвестированием бизнеса корпорации, как финансами, так и идеями, причем финансы и идеи тесно переплетены в ее деятельности, составляя интеллектуально – креативно - финансовый продукт. В конечном итоге в рамках КБП ИР появляется два источника кредитных ресурсов:

- финансовый;

- интеллектуально - креативный.

КБ ПИР выступает как их собственник, который доводит интеллектуальные идеи до коммерческого продукта, реализуемого на внешнем рынке, а также в интересах корпорации. Корпорация осуществляет финансовый контроль над банком. КБ ПИР является ведущим звеном (но частью) корпоративной инновационной системы. Венчурный характер банка обуславливает высоту его финансовых рисков и допустимость убыточности какой – то части проектов при общем положительном финансовом результате деятельности.

Его отличие от венчурных фирм, создаваемых государством или в инициативном порядке, состоит в мощной финансовой поддержке со стороны корпорации и обеспечивает создание внутри промышленного типа корпорации, имеющей рентоориентированный характер, собственные источники инновационного развития и перехода их в разряд софт – корпорации, то есть ускоряет процесс вызревания и кристаллизации новых элементов, свойственных корпорации нового типа.

В КБ ПИР возможности экспертизы больше, чем у венчурной фирмы. Поэтому возможен больший отсев идей.

Предлагаемые институциональные инновации должны быть гармонично вписаны в сложившуюся систему корпоративных институтов и институций. Данные институциональные проекты потребуют изменения корпоративных нормативных документов, а также принятия соответствующих управленческих решений на уровне совета директоров и исполнительной дирекции корпорации.

Определенной корректировке должно будет подвергнуто российское корпоративное законодательство, в частности, ГК РФ, Федеральных законах РФ «Об акционерных обществах» и «Об оценочной деятельности». Отдельные положения должны быть отражены в проекте закона «О саморегулируемых организациях».

Библиографический список

1. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. - М.: Наука, 2004. — 240
2. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. –СПб.: Лениздат, 1996/
3. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества.- М., 1979.-С.114/ 132-134.
4. Кирдина С. Г. X и Y – экономики: институциональный анализ. М.: Наука, 2004.
5. Кирдина С.Г. Модели экономики в теории институциональных матриц // Экономическая наука современной России. № 2(37), 2007.
6. Homo Institutius: Человек институциональный/ Под ред О.В.Иншакова.-Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005.-С.265.
7. Полтерович В.М. Трансплантация институтов. Экономическая наука современной России. - 2001. - № 3.
8. Институциональная экономика, 2001. С.39
9. Полтерович В.М. Элементы теории реформ. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. - 447 с.
10. Заславская Т.И. Трансформация институтов и изменение практик // Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации. – М.: Дело, 2004. С.214-220.
11. Нельсон Р.Р., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Дело, 2002. С.347.
12. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. – 204 с.
13. Попов Е. В., Власов М. Институты миниэкономики знаний. М.: [Academia](http://ej.kubagro.ru/2011/07/pdf/27.pdf). 2009. 288 с.