Бабанова Ю.В.,
К.э.н., старший преподаватель Челябинского филиала Российской Академии предпринимательства

Институциональный менеджмент как инструмент управления организацией в условиях инновационно-институциональной экономики

В статье выявляется тенденции и динамика формирования инновационной экономики, специфика развития организаций в данной среде. На основе сравнительного анализа различных подходов к теоретическому описанию структурных компонентов организации выявлена системная структура пространства организации, состоящая из иерархически взаимосвязанных полей. Раскрыты особенности и методы управления материальным, когнитивным и ментальным полями организации. Сформулирована сущность институционального менеджмента и его роль в управлении организацией в условиях инновационной экономики.

Ключевые слова: системный экзогенный подход, материальное поле, когнитивное поле, ментальное поле организации, инновационная среда, институциональное управление.

Summary

The article identifies trends and dynamics of the formation of the innovation economy, the specifics of development organizations. On the basis of comparative analysis of the different going near theoretical description of structural components of organization the system structure of space of organization, consisting of the hierarchically associate fields, is exposed. Features and methods of management the resource field, field of knowledges and mental field of organization are exposed. Essence of institutional management and his role is formulated in a management organization in the conditions of innovative economy.

Keywords: exogenous approach of the systems, resource field, field of knowledges, mental field of organization, innovative environment, institutional management.

Научно-технический прогресс, признанный во всем мире в качестве важнейшего фактора экономического развития, все чаще и в западной, и в отечественной литературе связывается с понятием инновационного процесса. Это, как справедливо отметил американский экономист Джеймс

Брайт, единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, экономику, предпринимательство и управление. Он состоит в получении новшества и простирается от зарождения идеи до ее коммерческой реализации, охватывая, таким образом, весь комплекс отношений: производства, обмена, потребления.

Когда наука становится неотъемлемой часть промышленного производства и непосредственной производительной силой, то можно говорить о формировании инновационной экономики.

Инновационная экономика – это экономика общества, основанная на знаниях, инновациях, на доброжелательном восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности их практической реализации в различных сферах человеческой деятельности. Она выделяет особую роль знаний и инноваций, прежде всего, знаний научных. В инновационной экономике под влиянием научных и технологических знаний традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют свою технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и инновации, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным.

В современном мире экономическое превосходство большинства развитых стран обеспечивает именно инновационная экономика. Поэтому ее формирование является основой стратегии развития многих мировых лидеров (США, Финляндия, Израиль, Швеция и др.).

Инновационная экономика является следующей экономической формацией, которая приходит на смену индустриальной экономике. Игнорирование данных тенденций при построении стратегии экономического развития, ведет к формированию гибельных тенденций, что доказывает усиленное негативное влияние кризиса 2008 года на развитие стран Европейского союза.

Под влиянием формирования шестого технологического уклада: глобализации, инноватизации и высокой неопределенности внешней и

внутренней среды, происходит динамичная трансформация современных организаций. Для того чтобы организация эффективно функционировала и развивалась в условиях инновационной экономики, современная управленческая наука должна найти концептуально новый подход к воздействию субъекта на объект.

По нашему мнению, концепция современного менеджмента должна быть основана на принципе системности восприятия объекта, согласно которому организация рассматривается как экономическая система, представляющая собой в определенной степени автономное, относительно устойчивое в пространстве и во времени образование, обладающее одновременно свойствами внешней целостности и внутреннего многообразия. Данный принцип восприятия системы является экзогенным, то есть рассматривает организацию извне. Экзогенный подход к анализу организации, с точки зрения восприятия ее как некоторого фрагмента реальности является альтернативным традиционному эндогенному подходу, который заключался в восприятии системы как множества взаимосвязанных элементов, находящихся внутри организации. Данное понимание системы впервые было сформулировано в работах основоположника новой системной парадигмы Корнай. Если в рамках традиционного подхода экономическая система рассматривалась преимущественно как множество и имела теоретико-множественную природу, то в современной трактовке системного подхода упор делается на целостность образа реальности. При этом следует отметить, что предприятие как единое целое подвержено влиянию внешних факторов, тем сильнее, чем сильнее связь между внутренними составляющими.

Системный подход требует равноправного рассмотрения и учета действия всех этих сил на предприятие, находящееся в инновационной среде. Будучи характерной чертой материальной действительности, системность фиксирует преобладание в мире организованности над хаотичными изменениями. Если структурность – это состояние внутренней

разрозненности элементов материального бытия, то организованность, а, следовательно, и системность – это свойство его преодоления. Исходя из этого, представим системную структуру пространства предприятия, с точки зрения экзогенного подхода, позволяющего выделить внешние элементы организации, образующие ее целостное восприятие как экономической системы.

В настоящее время известен целый ряд различных подходов к теоретическому описанию структурных компонентов организации. В разных теориях в качестве составляющих элементов организации рассматривались технологии, активы, совокупность контрактов, персонал, совокупность «полюсов влияния», культурные особенности и т.д. Так, в неоклассической теории содержанием организации признается устойчивая технология преобразования ресурсов в продукцию и, соответственно, модельным «портретом» организации является статическая производственная функция. Вариант теории организации, базирующийся на «школе планирования»[*], ставит во главу угла организованную деятельность персонала в сфере планирования. Поэтому «портретом» организации здесь была бы «плановая функция», выражающая зависимость результатов планового процесса от факторов его осуществления.

Таким образом, каждый подход описывает деятельность организации с какой-либо одной стороны, так что объект исследования выступает в качестве системы, которую можно охарактеризовать одним или несколькими понятиями. С позиции системного экзогенного подхода пространство организации можно представить целостно как иерархию трех подсистем, назвав их полями пространства организации. Категория «поле» заимствована из физики, так как пространство организации сопоставимо с физическим пространством, которое состоит из полей. С точки зрения физики поле является формой материи, все точки которой

[*] Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс. — СПб.: Питер, 2001.

имеют общий функциональный признак и обладают бесконечным числом степеней свободы. Поле организации представляет собой совокупность факторов имеющих общее функциональное предназначение, но имеющих различные характеристики и особенности реализации.

Рассмотрим системную структуру полей организации, разделив их по функциональным признакам на три иерархических уровня (рис. 1).

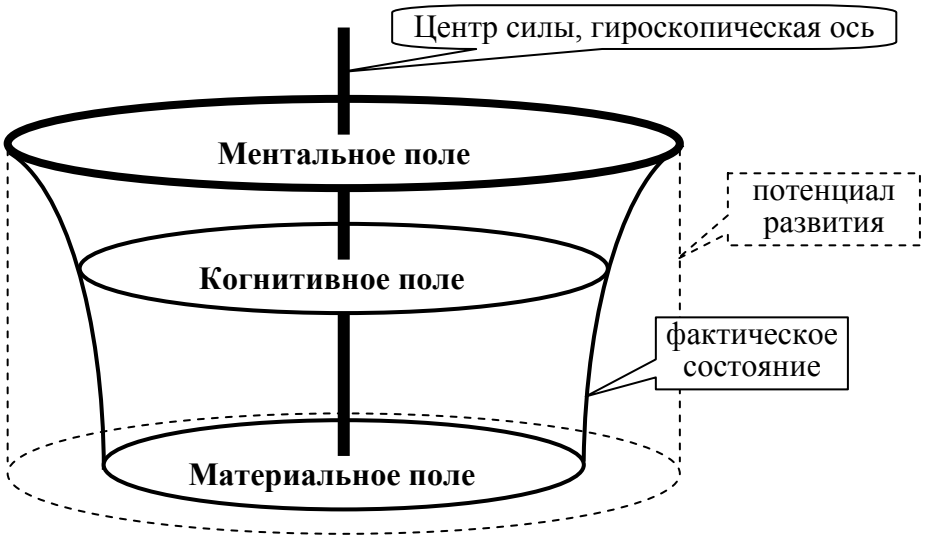

Рис. 1. Системная структура пространства организации

Материальное поле представляет собой совокупность материальных факторов, функциональное назначение которых заключается в реализации основной и вспомогательной деятельности организации. К ним относятся финансовые и иные ресурсы, сырье, товарные запасы, оборудование, помещения и другие факторы производства. Карл Маркс писал, что машины и другие, используемые в производстве средства труда – это «созданные человеческой рукой органы человеческого мозга, овеществленная сила знания…».[*] Для управления материальным полем используется ресурсный подход, основанный на эффективном распределении и использовании имеющихся ресурсов. Для этого требуется

[*] Маркс. К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 46, гл. II. М.: Политиздат, 1969, с. 215.

формирование определенных отношений между материальными элементами организации, создание которых обеспечивается определенной системой знаний, умений и опыта, относящейся к полю более высокого уровня.

Когнитивное поле (от латинского cognoscere, «знать», «узнавать») – это система накопленных в организации знаний, умений, способностей и компетенций, применяемых для преобразования имеющихся в материальном поле факторов в конечный продукт деятельности организации (товары или услуги), а также для превращения потенциальных ресурсов в факторы производства. В данном поле осуществляется управление знаниями как главным источником конкурентного преимущества организации в инновационной экономике, предполагающее не только их эффективное использование, но и совершенствование, приумножение. При этом используются методы воздействия на то, как люди создают, получают, хранят знания и формируют компетенции. Если найти возможность влиять на эти процессы, то она станет рычагом влияния на поведение людей, ведь люди делают те или иные вещи в зависимости от того, что они знают и что они узнают о текущей ситуации.

Хотя мы можем влиять и на те знания, которые уже усвоены человеком, гораздо проще влиять на то, что он узнает нового, то есть, легче вмешиваться не в те знания, которые уже в голове людей, а в те, которые только ими усваиваются.

Процесс возникновения новых знаний имеет прямое отношение к восприятию вещей – мы узнаем о мире то, что воспринимаем. То есть, управление восприятием человека дает прямой путь влиять на те знания, которые он приобретает. Анализ и управление теми факторами, которые влияют на восприятие людей – суть когнитивных методов.

Итак, для управления когнитивным полем используется достаточно известный и проработанный механизм управления знаниями (knowledge

management), но условия для эффективного использования и формирования знаний создаются на более высоком иерархическом уровне, включающем основные элементы институциональной среды организации – ее ментальном поле.

Ряд авторов, например. Клейнер Г.Б.[*], К. Коннер и К. Прахалад[**] и др., разграничивают понимание ментального и институционального поля организации, однако, по нашему мнению, они неразделимы. Ментальное поле – это совокупность всех видов ментальной деятельности сотрудников организации (эмоций, убеждений, норм, традиций, восприятий мира) объединенная в систему ценностей, культуру, предназначение и миссию.

Результатом функционирования данного поля является:

а) осмысление работниками и менеджментом разнообразных явлений, протекающих в рамках предприятия;

б) формирование ментальных конструкций («ментальные модели»), используемых в мыслительных процессах лицами, принимающими участие в деятельности или управлении данной организацией;

в) (не последнее по значимости) создание инновационной среды, обеспечивающей инновационный (креативный) подход сотрудников в любой сфере деятельности.

В данном поле отражаются характеристики мышления индивидов, особенности их восприятия и интерпретации информации, подходы к жизни, способность к прогнозированию ситуации и т.п. Системность данных явлений формирует коллективное сознание, обладающее синергетическим эффектом, и создает общее экзогенное представление о данной организации. С одной стороны, цели, ценности, мысли, восприятия и чувства каждого человека способны влиять на ментальное поле организации, так как они являются составляющими элементами,

[*] Клейнер Г.Б. Системная парадигма и экономическая политика // Общественные науки и современность. 2007. №2-3.

[**] Conner K. R., Prahalad C. K. A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism // Organization Science. 1996. Vol. 1. № 5.

определяющими его развитие, но с другой ментальное поле организации образовано сигналами очень многих людей и поэтому становится почти независимым от восприятия каждого конкретного человека. Оно приобретает синергетический эффект, становится относительно самостоятельным и начинает влиять на сознание людей, хотя само является суммой их сигналов.

Сознание каждого человека подвергается направляющему влиянию ментального поля организации. Значит данным процессом можно управлять. И в основе данного процесса должна лежать мотивация как вознаграждение человека за то, что он желает делать. Если представить деятельность человека как формулу: (знания + умения + опыт) * желание = результат, то выделяется роль желания что-либо осуществлять. Желание является приумножающей силой, обеспечивающей наивысшую эффективность деятельности организации, значит необходимо определить, что желает каждый сотрудник и реализовать его желания через достижение целей организации.

Важнейшей функцией ментального поля является создание потенциала развития организации. Именно величина данного поля определяет возможности развития как когнитивного поля, так и вслед за ним развитие материального поля. На рисунке фактическое состояние полей организации представлено сплошной линией, а потенциал развития организации – прерывистой (см. рис. 1).

Управление ментальным пространством, то есть организацией как системой отношений, норм, ценностных ориентиров и идеалов является основополагающим в условиях инновационной экономики. При этом должны использоваться особые механизмы воздействия на систему отношений, которые можно объединить в самостоятельный вид управленческой деятельности – институциональный менеджмент.

В настоящее время широко распространено понятие «институционализм». Оно признано одним из направлений экономической

мысли, которое в основу экономического развития положило общественные устои, человеческие отношения и нормы поведения, отвергнув представление о человеке как отдельном самостоятельном субъекте экономической деятельности. Институционализм подчеркивает взаимосвязь экономики с социо-культурным развитием общества. Такой подход впервые был представлен более ста лет назад в трудах Торстейна Веблена (1857-1929) «Почему экономика не эволюционная наука?» (1898) и «Место науки в современной цивилизации» (1919), в которых центром исследований стало поведение на рынке не «рационального», а «эмоционального» человека и его взаимодействие с обществом. В данных исследованиях Т. Веблен предложил понятие институтов как «устойчивых привычек мышлений, присущих большой общности людей».[*]

В дальнейшем институционализм получил всестороннее развитие в трудах Джона Роджерса Коммонса (1862-1945). Систему своих взглядов он изложил в ряде работ, важнейшими из которых являются «Распределение богатства» (1893), «Правовые основы капитализма» (1924), «Институциональная экономика. Ее место среди политической экономии» (1934), «Экономическая теория коллективных действий» (1950). Система экономических воззрений Коммонса на экономические институты основывается на том, что это категории юридического порядка. По его мнению, основой экономического развития общества являются юридические отношения, правовые нормы.

Существенный вклад в понятие институтов привнесли и русские ученые, подробный обзор деятельности которых представлен в монографическом исследовании Н.П. Федоренко[**]. Кроме того, необходимо упомянуть монографическое исследование Г.Б. Клейнера, посвященное эволюции институциональных систем.[***] Опубликованная в серии «Экономическая наука современной России», монография

[*] Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays. N.Y.: Huebsch, 1919. P. 239.
[**] Федоренко Н.П. Россия: уроки прошлого и лики настоящего. – М: Экономика, 2000.
[***] Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. – М: Наука, 2004.

представляет собой цельное аналитическое исследование по систематике и возможному развитию экономических институтов.

Таким образом, смысл институционального подхода состоит в том, чтобы не ограничиваться анализом экономических категорий и процессов в чистом виде, а рассмотреть объект исследования как целостную систему, состоящую из совокупности отношений, норм, правил, установлений, то есть институтов.

В настоящем исследовании под институтами будем понимать систему устоявшихся ценностей, идеалов, а также образцов деятельности и поведения людей. Эта система гарантирует сходное поведение людей, согласовывает и направляет в единое русло определенные их стремления, устанавливает способы удовлетворения их потребностей, разрешает конфликты, возникающие в процессе повседневной жизни, обеспечивает состояние равновесия и стабильности в рамках той или иной социальной общности. Но институт, как и другие социальные системы, не может быть сведен к сумме идей и ценностей, объединенных им людей и их взаимодействий. Социальные институты носят надиндивидуальный характер, обладают своим собственным системным качеством – синергетическим эффектом. Управление организацией, как социальным институтом имеет теоретические и методические особенности, а, следовательно, его можно выделить как отдельный вид управленческой деятельности, объектом исследования которого является система отношений между людьми, устоявшихся ценностей, образцов поведения, а также общность целевых ориентиров индивидов, то есть все то, что было ранее названо нами ментальным полем организации.

Именно институциональное управление может стать эффективным инструментом развития современных организаций, функционирующих в инновационной среде. Если предыдущий вектор развития менеджмента двигался от внутреннего анализа к внешнему, совершенствуя учет всех факторов, то современный этап развития организаций привел на

следующий виток спирали (качественно новый), которой заставляет менеджера для улучшения управления вновь обратиться внутренней среде, только сегодня приоритетными становятся другие акценты и факторы, которыми следует управлять, а именно система отношений.

Цель институционального менеджмента – гармоничная интеграция целей стейкхолдеров организации и их достижение за счет формирования положительного синергетического эффекта в системе взаимоотношений.

Стейкхолдер (от англ. stakeholder – владелец доли; держатель заклада) – это одно из физических или юридических лиц, заинтересованных в финансовых и иных результатах деятельности компании: акционеров, кредиторов, держателей облигаций, членов органов управления, сотрудников компании, клиентов (контрагентов), общества в целом, правительства и т.д.

Зачастую под термином «стейкхолдеры» подразумевают группы влияния, существующие внутри или вне компании, которые надо учитывать при осуществлении деятельности. Интересы стейкхолдеров могут вступать в противоречие друг с другом. Стейкхолдеров можно рассматривать как единое противоречивое целое, равнодействующая интересов частей которого будет определять траекторию эволюции организации.

Эффективная организация сегодня – это искусство достижения необыкновенных результатов с помощью обыкновенных людей.[*] Общепринятые социальные институты, которые построены на нормативных обязательствах и комплексах соглашений, объединяющих людей в политических партиях, организациях, государствах и других аналогичных группах, уходят в прошлое. Основной ценностью инновационного общества становятся знания. А для их формирования,

[*] Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие / Кьелл Нордстрем, Йонас Риддерстрале; пер. с англ. Кр. Вагнер; Стокгольмская школа экономики. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

поддержания и развития требуется постоянное обновление информации, которое не возможно в замкнутых организационных структурах. Структурированность современного общества становится условной, границы размываются, люди объединяются не по формальным признакам, а по эмоциональным пристрастиям. Определяющим фактором мотивации становится поощрение того, что человек желает делать сам. Следовательно, для управления подобными организациями требуется новая бизнес-модель. В основе данной модели лежит принципиально новое отношение человека к трудовой деятельности. Человек достигает непревзойденных результатов только в той сфере, которая ему нравится, а нравится она ему потому, что именно здесь ему все удается.

Инструментом реализации новой бизнес-модели является институциональный менеджмент, который воздействует на ментальное пространство, формируя его и притягивая людей со сходными интересами, ценностями и целевыми ориентирами, а их объединение позволяет получить синергетический эффект.

Центр тяжести смещается от материальных ценностей к нематериальным активам организации. Эффективными сегодня становятся только те организации, в которых приоритет отдается не сырью и капиталу, а интеллекту и командному духу как основным источникам истинного конкурентного преимущества. Кроме того, конкурентоспособность современной организации во многом определяется ее инновационной средой, в которой идеи смогут создаваться, тестироваться, оперативно корректироваться и воплощаться в жизнь. Составляющими инновационной среды являются: свобода действий, стимулирование мотивированной (желанной) деятельности, поддержание креативных проектов, доступность информационных ресурсов, непрерывное обучение.

Институциональное управление как инструмент создания инновационно активной организации определяет ее как

самоорганизующуюся нелинейную среду. Фактором, запускающим механизмы самоорганизации, является наличие у людей глубокой и во многом неудовлетворенной нужды в причастности какому-то сообществу (добровольных отшельников в обществе крайне мало). Характеристика нелинейности организации определяется неопределенностью факторов внутренней и внешней среды организации. Не предсказуемыми являются не только возникновение, сила и направление воздействия фактора, но и его взаимодействие с ментальным пространством организации. Контроль и управление ментальным пространством осуществляется посредством институционального менеджмента. Нелинейность и самоорганизация это основные принципы построения новой бизнес-модели.

Институциональный менеджмент позволяет контролировать то, что происходит в общем ментальном эфире, чувствовать и направлять общую ситуацию, складывающуюся в данном поле. Анализировать сигналы идущие от него и принимать меры для его положительного настроя. При этом важно помнить, что ментальное поле предприятия – это сложная система, на которую сложно повлиять, если мы будем «давить» в одном месте, сосредоточив на нем все свои силы. Нужно брать не силой, а числом и умением.

Общим центром силы, динамично изменяющихся полей пространства организации является «гироскопическая ось». Данное название сформулировано на основе научного представления о гироскопе (от др.-греч. γυρο «вращение» и др.-греч. σκοπεω «смотреть») как устройстве, основанном на законе сохранения вращательного момента (момента импульса). Данная ось объединяет и скрепляет организацию как единое целое, позволяя удерживать в ее пространстве разрозненных по ценностным и целевым ориентирам людей.

Таким образом, не претендуя на провозглашение неоспоримых истин, в данном исследовании была предпринята попытка сформулировать и аргументировать проблему необходимости формирования нового вида

управленческой деятельности в условиях инновационной экономики, которым должен стать институциональный менеджмент, объектом которого является система отношений внутри организации и вне ее.

Список использованных источников и литературы

1. Conner K. R., Prahalad C. K. A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism // Organization Science. 1996. Vol. 1. № 5.
2. Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays. N.Y.: Huebsch, 1919.
3. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и экономическая политика // Общественные науки и современность. 2007. №2-3.
4. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. – М: Наука, 2004.
5. Маркс. К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 46, гл. II. М.: Политиздат, 1969.
6. Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс. – СПб.: Питер, 2001.
7. Нордстрем К. Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие. Пер. с англ. Кр. Вагнер; Стокгольмская школа экономики. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
8. Федоренко Н.П. Россия: уроки прошлого и лики настоящего. – М: Экономика, 2000.