

УДК 338.242.2

**СОФТ-КОРПОРАЦИЯ В
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Ермоленко Владимир Валентинович
к. т. н., доцент
*Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

В статье анализируется проблема формирования корпорации в условиях экономики, основанной на знаниях. С позиции адаптивности прослеживается генезис методов и средств (инструментов) интеллектуального обеспечения процесса принятия управленческих решений. Отмечается, что распространение контроллинга в практике управления корпорациями, приводит к фактической реализации интегративной функции менеджмента, дополняемой новым содержанием – управления знаниями и знаменует важный этап усиления модели научного менеджмента

Ключевые слова: КОРПОРАЦИЯ,
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ,
ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ,
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ,
ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ

UDC 338.242.2

**SOFT-CORPORATION WITHIN
INNOVATIVE ECONOMICS**

Ermolenko Vladimir Valentinovich
Cand. Tech. Sci., Associate professor
Kuban State University, Krasnodar, Russia

Problem of forming of corporation within economics, based on knowledge is analyzed. Genesis of methods and tools of intellectual ware of process of passing of management decision is considered. Noted that using of controlling in practice of organizations lead in realization of integrative function of management with new content – management of knowledge and marked important stage of intensification of model of scientific management

Keywords: CORPORATION, INTELLECTUAL
CAPITAL, KNOWLEDGE ECONOMICS,
INTELLECTUAL WARE, PROCESS OF
MAKING OF MANAGEMENT DECISION

Тоффлер Э. анализируя особенности постиндустриального или информационного общества провозгласил следующий принцип анализа потоков перемен «... наш подход будет состоять в рассмотрении потоков перемен, потрясающих нашу жизнь, не просто потому, что каждый из этих потоков важен сам по себе, а потому, что эти потоки перемен сливаются и образуют еще большие, более глубокие, более быстрые реки перемен, которые в свою очередь сливаются в нечто еще большее: в «третью волну»[1, с. 224].

Поступая по аналогии, рассмотрим поток перемен в понимании роли и значения управления, его сущности и в данном контексте генезис методов и средств (инструментов) интеллектуального обеспечения процесса принятия управленческих решений (ИО ПУР) в современной корпорации.

Проблема интеллектуального обеспечения процесса управления

Под средствами ИО ПУР будем понимать совокупность организационного, экономического, социального, психологического, информационного, технического и другого разнообразного по своей природе инструментария, с помощью которого создаются условия, привлекаются ресурсы и генерируются (формируются и принимаются) своевременные и обоснованные управленческие решения, обеспечивающие непрерывный процесс управления организацией.

Масуда Й. считает, что точкой опоры информационного общества являются в большей степени информационные ценности, чем материальные, и его экономика оценивает капитал, воплощенный в знания, выше, чем капитал в материальной форме[2, с.15].

Опыт развитых стран свидетельствует о расширении научного сопровождения управления. Стало очевидным, что без управления и помимо управления самые блестящие ... положения и выводы не могут быть реализованы[3, с.468].

Развитие общества на современном этапе требует выработки сбалансированного подхода к решению экономических, социальных и экологических проблем. И соответственно новой концепции менеджмента, которая интегрирует все современные подходы и системы. На смену концепций управления XX века — века высоких технологий (Hi Tech) — в современном менеджменте приходит время высоких гуманитарных технологий (Hi Human Technology)[4, с.57].

Многообразие практик и научных подходов составляют историческое богатство мировой сокровищницы знаний современного менеджмента и дает объективные основания выделить *следующие направления генезиса управленческой мысли и ИО ПУР:*

- обособление функций управления от функций собственности;
- профессионализация менеджмента;
- специализация и кооперация функций управления;
- техноструктура корпорации и расширение необходимости сервисного информационно – аналитического сопровождения менеджмента (контроллинга);
- компьютерные технологии, информационные, экспертные системы, применение нейронных сетей и формирование отдельных элементов искусственного интеллекта в обеспечении управленческих решений.

Исторический экскурс и анализ значимых событий в становлении и развитии практики управления и его осмысление на протяжении XX столетия приводит к выводу о том, что значение, роль и содержание управления прошло длительный процесс эволюции, основными вехами которого являются:

- управление становится более гибким и разнообразным;
- применение специфических методов и средств управления объектами различной природы;
- изменение средств управления;
- повышение роль информации и знаний в обеспечении роста качества управления;
- изменение характера воздействий на объекты управления, в основе которых лежат управленческие решения, при разработке которых все больше использовались знания природы как самого управления, так и знания относительно качества УР.

Значимыми тенденциями эволюции управления, как вида деятельности являются:

- переход от жестких методов управления к более мягким;

- профессионализация управления как единство практики, искусства и науки;
- формирование инфраструктуры управления: потенциала знаний и научного сознания, ценностной ориентации персонала управления, потенциала целей и общественной среды;
- усложнение видов управленческой деятельности (функций деятельности) от управления производством (18-19 вв.) до управления знаниями (конец 20 в.);
- переход в содержании управления от линейного и функционального управления к управлению, ориентированного на решение проблем различного характера (системного, комплексного, инновационного, воспроизводственного, производственного, маркетингового, финансового, человеческого и т.д.);
- появление в объективе управления нового направления «экономики, основанной на знаниях», и постановка проблемы использования человеческого капитала в самих методах управления;
- инструменты развития эволюционировали от механистических к интеллектуальным ресурсам, при помощи которых решаются финансово – экономические, маркетинговые, производственные проблемы и (или) задачи.

Значимые теоретические и практические наработки в области управления объективно привели к необходимости внедрения парадигмы контроллинга в интеллектуальные процессы в менеджменте корпораций. Контроллинг активизирует обобщение и структуризацию накопленных знаний о менеджменте. Знания управленческой предметной области в виде системы структурированных потоков событий и процессов сопровождаются мощными разработками и внедрением ERP и MRP II систем, разработками в области систем поддержки принятия решений, экспертных систем, технологий управления знаниями в

корпорациях[5,с.171]. Данная тенденция знаменует не только победу парадигмы контроллинга, но и усиление позиций научного менеджмента в инновационной экономике и организациях (корпорациях) нового типа.

Модели корпорации в инновационной экономике

Ряд исследователей рассматривает *оригинальные концепции организации:*

- индустриальная корпорация (Тоффлер Э.)[6,с.3];
- адаптивное предприятие в рамках молекулярной экономики (Мейер К., Дэвис С., Эрроу К.)[7,с.324].
- системно – интеграционная модель фирмы (Клейнер Г., Иншаков О.)[8,с.79], [9,с.21].

Тоффлер Э. сформулировал предпосылки успеха индустриальной корпорации:

- окончательная цель большинства – экономическое процветание, поэтому необходима индивидуальная мотивация с помощью экономического вознаграждения;
- основные факторы производства – труд, сырье, капитал, но не земля;
- производство стандартизованных товаров и услуг более экономично, чем ручное производство;
- самый эффективный способ организации – бюрократия, при которой более низкий уровень организации имеет постоянное, четко определенное место в иерархии. В результате возникает организационная машина для выработки типовых решений;
- развитие технологии помогает стандартизовать производство и ведет к прогрессу;

- работа большинства служащих должна быть однообразной, повторяемой и стандартизованной.

Однако все эти постулаты к 80 – м годам 20 века, на этапе перехода к экономике, основанной на знаниях, не приносят пользы. Он считает информацию фактором производства, а кustomизацию – способом удовлетворения разнообразных индивидуализированных пожеланий и потребностей различных клиентов на сегментах рынка.

Концепции адаптивного предприятия основана на принципах эволюции. Мир все чаще обращается к биологии. С появлением новых технологий, например генетических алгоритмов, все больше компаний начинают понимать принципы адаптивного менеджмента. Молекулярная экономика будет опираться на идею биологии, адаптивных систем и развиваться снизу вверх. Адаптивные системы основаны на правилах поведения. Под правилами поведения понимают индивидуальные решения, направленные снизу вверх и управляющие поведением агентов при взаимодействии друг с другом. Эволюционные модели признают непредсказуемость и нестабильность, которые никогда не достигают равновесия.

Подход к повышению адаптивности состоит в следующем: во-первых, поиск источников нестабильности в бизнес – окружении, затем поиск ответа на вопрос: как можно предвидеть эту нестабильность, в основе которой, скорее всего лежит какой-то скрытый фактор; во-вторых, оценка экономического влияния этой нестабильности на бизнес, в-третьих, можно ли сделать эти области бизнеса более адаптивными, и предлагают шесть мемов (мем – как ген, он может воспроизводить себя и доминировать в какой-то нише в окружающей среде менеджмента), в-четвертых, существуют ли системы, правила или другие ограничения, простое устранение которых позволит компании стать более адаптивной?

Мемы для менеджмента или начальный набор принципов адаптивного менеджмента сформулированы К. Мейером:

- запустить процесс самоорганизации (управление корпорацией снизу вверх, разработка правил индивидуального выбора сотрудников – отдельного человека, а не организации, сдвиг акцента с контроля действий людей к влиянию на них решения и переход от управления людьми к управлению правилами, поощрение со стороны адаптивного лидера автономии и создание взаимосвязанных возможностей, которые способствуют автономным действиям и координации);

- рекомбинировать (увеличение взаимосвязей и частоты контактов, превращение бизнеса в открытую и проницаемую систему для контактов, ускорение рекомбинации за счет разнообразия идей и увеличения количества контактов, прием на работу талантливых людей, чтобы расширить возможности коллективного интеллекта компании, создание разнообразия за счет более широкого спектра реакций, которое ведет к жизнеспособности. Три причины концентрации адаптивного предприятия на рекомбинации: они выступают ключом к быстрым и оригинальным инновациям, увеличивает разнообразие и делает предприятие жизнеспособным, помогает талантливым людям развиваться быстрее ввиду влияния множества разнообразных идей и подходов);

- воспринимать и реагировать (бизнес стал слишком сложным, а окружение – слишком неопределенным, чтобы заниматься планированием, поэтому необходимо оснащение бизнеса всем необходимым для восприятия изменений и немедленной, точной и адекватной реакции на них, необходима культура восприятия и выстраивание бизнес – процессов по типу модели «восприятие – результат»);

- учиться и адаптироваться (непрерывная петля обратной связи создает непрерывную адаптацию и способствует встраиванию новой информации в свой «набор» реакций, одна из величайших возможностей

информационной экономики – встраивание способности к обучению во все стадии и разновидности бизнес – процессов, знания и навыки, необходимые для обучения, могут исходить или от менеджмента, или из эффективности технологий, таких, как нейронные сети);

- сеять, отобрать и усилить (сеять много «семян, а затем отбирать и усиливать – это значит проводить испытания потенциальной ценности разнообразных экономических возможностей, или другими словами говоря, экспериментирование, а не планирование, тестирование множества разнообразных возможностей выбора и усиление удачных из них. Это адаптивный принцип репродуктивного выбора. Разнообразие и рекомбинацию создают возможности выбора, намеренное создание здоровой текучести (постоянного обновления за счет введения новичков) кадров, клиентов, технологий, процессов, рынков);

- дестабилизировать (стабильность может быть комфортной, но она, когда ее много, опасна и даже убийственна. Исследователи сложных систем говорят о границе «хаоса» и о том, что надо жить в ритме, близком к границе хаоса, не позволяя развиваться ему. Высказывается мысль об отказе от менеджмента - «экономического наркотика», направленного на поддержание стабильности. Говорят о необходимой величине нестабильности и средствах ее измерения Дестабилизация, разрушение стабильных агентов своей организации, внутренняя нестабильность как выживание в изменяющейся окружающей среде ключевое понятие концепции адаптивного предприятия. Рост нестабильности внешнего окружения требует уменьшения стабильности внутри корпорации).

В общем, сначала нужно определить основные пункты нестабильности, затем связать их с существующими затратами и возможностями получить прибыль, определить ограничения и рассмотреть адаптивные решения. Самое сложное найти подходящие решения.

Указанные шесть принципов направляют менеджмент корпорации к повышению адаптивности ее организации, продуктов, процессов и стратегий. Существуют *семь технологий*, которые помогают предприятию стать адаптивным и решать основные проблемы:

- управление товарными запасами в режиме реального времени;
- управление заказами клиентов в режиме реального времени;
- адаптивные цены;
- адаптивные каналы поставок;
- комбинаторная разработка продуктов;
- технологии скользящего и непрерывного бюджетирования;
- инфраструктура информационных технологий.

Корпоративное окружение уже нельзя назвать однообразным и предсказуемым. Оно становится все более нестабильным, революционным и меняется все быстрее... Поэтому адаптивной корпорации необходим новый тип лидерства. Ей необходимы «менеджеры адаптации», вооруженные полным набором новых, нелинейных знаний и навыков[б,с.4].

Нестабильность – не всегда угроза, она рождает перемены, которые в свою очередь создают возможности и которыми надо отважиться воспользоваться.

Одно из преимуществ концепции адаптивного предприятия в том, что она не требует обширной, четко определенной программы изменений. Применяемые руководителями предприятия мемы будут распространяться и со временем изменят поведение организации[7,с.144].

Путь, на котором компании впитали в себя индустриальные и информационные технологии состоит в следующем: экономия средств, создание новых полезных продуктов, появление новых компаний и изменение структуры существующих организаций. В этом процессе они трансформировали и сами технологии, и всю экономику в целом. В

дальнейшем процесс будет хаотичным и эволюция проникнет в бизнес тремя путями:

- продукты и процессы информационной экономики продолжают возможности адаптации;
- по мере перехода на четвертый этап развития информационной экономики меммы адаптивного предприятия начнут изменять подходы к менеджменту и процессам организаций;
- в отрасли высоких технологий возникнут молекулярные технологии и их продукты начнут влиять на процессы и продукты других отраслей.

Большинство компаний, по мнению Мейер К., начнет использовать возможности адаптивных технологий в четырех областях следующих в следующем порядке: **процессы и технологии, продукт, организация и стратегия**. Хотя в каждой компании процесс будет происходить по – своему[7,с.291,161].

Преимущества распространения знаний стали перевешивать преимущества молчания, то есть поддержания преимущества собственности.

Мы можем сделать только одно: внимательно наблюдать, оставаться открытыми ... и готовыми двигаться вперед. Расставание с иллюзией, что мы можем предвидеть будущее, - великий раскрепощающий импульс. Все, что мы можем, - это научиться реагировать. Цель стратегии как раз и состоит в создании такой способности[7,с.223].

Идеи, высказанные Мейером К., приводят к мысли о том, что адаптация достигается не, сколько изменением целей, стратегии, структуры, а, прежде всего, **изменением поведения человека под воздействием новых знаний**. По меткому выражению Рубцова С.В. «гибкость организации определяется не гибкостью ее "стана", а гибкостью "интеллекта"[5,с.47].

Кастельс отмечает, что в широких интерпретациях крупных организационных изменений обнаруживается чрезмерная склонность к смешению в одной-единственной эволюционной тенденции множества процессов, хотя и взаимосвязанных, но фактически различных.

Из процесса ... «индустриального перелома» возникло несколько организационных трендов, определяющих особенности сетевых корпораций или по выражению Кастельса «организационные траектории в период ... перехода от индустриализма к информационализму[10,с.531]:

- организационные трансформации **происходили как во** взаимодействовали с распространением новой информационной технологии, так и задолго до них и без них. Появление новых информационных технологий чрезвычайно обогатило возможности организационного развития;

- фундаментальная цель организационных изменений в различных формах состояла в том, чтобы справиться с неопределенностью, вызванной стремительными темпами изменений в экономической, институциональной и технологической среде фирмы, путем повышения гибкости производства, менеджмента и маркетинга;

- многие организационные изменения были направлены на пересмотр трудовых процессов и занятости путем введения модели "подтянутого производства" с целью экономии трудовых затрат путем автоматизации рабочих мест, устранения ряда рабочих задач и "уплощения" многослойной менеджерской иерархии;

- переход от массового к гибкому производству, или «от фордизма к постфордизму» специфической организации - крупной корпорации, построенной на принципе вертикальной интеграции и институционализованного социального и технического разделения труда;

- кризис *традиционной* корпорационной организационной модели, основанной на вертикальной интеграции и иерархическом

функциональном управлении линейно-аппаратной системой строгого технического и социального разделения труда с мелкими и средними предприятиями, как *агентов* инновации и источников создания новых рабочих мест, хорошо приспособленными к гибкой производственной системе информационной экономики под контролем крупных корпораций, остающихся в центре экономической структуры новой глобальной экономики;

- новая организационная форма возникла как характеристика новой глобальной экономики - сетевое предприятие из взаимодействия между организационным кризисом, организационными изменениями и новыми информационными технологиями;

- главный сдвиг как движение от вертикальных бюрократий к горизонтальным корпорациям, для которой характерны семь главных тенденций: организация строится вокруг процесса, а не задачи; плоская иерархия; командный менеджмент; измерение результатов по удовлетворенности покупателя; вознаграждение, основанное на результатах работы команды; максимизация контактов с поставщиками и покупателями; информирование, обучение и переподготовка сотрудников на всех уровнях;

- выгоды сетевой гибкости состоят в том, чтобы корпорация сама была стать сетью и пропиталась динамизмом каждый элемент своей внутренней структуры: в этом заключаются смысл и цель модели "горизонтальной корпорации", которая часто подразумевает децентрализацию ее единиц и наделение каждой из этих единиц растущей автономией, позволяющей им даже конкурировать друг с другом, хотя и в рамках общей стратегии;

- переплетение крупных корпораций в стратегических альянсах, особенно в высокотехнологичных отраслях со сложной паутиной союзов, соглашений и совместных предприятий, где инновация является главным

конкурентным преимуществом, с целью доступа к привилегированной информации, а также к рынкам и ресурсам капитала *в обмен* на технологию и производственное мастерство;

- фактической оперативной единицей корпорации становится скорее деловой проект, осуществляемый сетью;

- сотрудничество и сети предлагают единственную возможность разделять затраты и риски, а также успевать следить за постоянно обновляющейся информацией.

- внутри сетей неустанно создавались новые возможности. За их пределами выживать становилось все труднее. В условиях быстрых технологических изменений именно сети, а не фирмы, сделались реальными производственными единицами;

- формы экономической организации развиваются не в социальном вакууме, они коренятся в культурах и институтах. Каждое общество стремится создавать свои собственные организационные схемы;

- фундаментальная общая тенденция развития систем бизнеса Юго-Восточной Азии состоит в том, что они основаны на сетях, хотя на различных формах сетей. Строительный блок такой системы ... сетевое предприятие. Если дело обстоит именно так, и если информационная/глобальная экономика лучше приспособлена к сетевой форме организации бизнеса, тогда восточно-азиатские общества и их организационные формы экономической деятельности должны иметь явное сравнительное преимущество в глобальной конкурентной борьбе, поскольку такая организационная модель встроена в их культуру и институты;

- восточно-азиатская экономическая организация основана на деловых сетях, как формальных, так и неформальных. Имеются значительные различия между тремя культурными областями (Япония, Китай, Корея), где возникли эти сети. В сетевых японских фирмах

действует общинная логика, в корейских фирмах - патримониальная логика, а в тайваньских фирмах - патрилинейная логика;

- организационное устройство проистекает из индустриальной (либо другой) системы, поощряемой и навязываемой государством. Применение индустриальной системы находит поддержку в элементах традиционной культуры, строительных материалах, с которыми институты работают, чтобы создать организации, в частности, в Японии – прямой доступ к государству; в Китае смотрели на бизнес скорее как на источник дохода, чем как на двигатель богатства, поэтому это приводило к вредной практике чрезмерного налогообложения, отсутствию поддержки индустриализации и к фаворитизму для некоторых деловых групп, что приводило к удалению от государства и подчеркивало роль семьи в бизнесе, обходя государство и встраивая рыночные механизмы в социально сконструированные сети. Существует соответствие между характеристиками государственного вмешательства в каждом восточно-азиатском контексте и разнообразием сетевых форм деловой организации;

- выделяют пять типов сетей: поставщиков, производителей, потребительские, коалиции по стандартам, технологической кооперации, причем сети либо имеют центр в крупном мультинациональном предприятии, либо формируются на базе альянсов и кооперации между такими предприятиями.

Кастельс приходит к выводам, что крупная корпорация способна реформировать себя, трансформируя свою организацию в отчетливую сеть мульти национальных центров принятия решений, она могла бы быть высшей формой менеджмента в новой экономике. Горизонтальная корпорация" есть динамически и стратегически спланированная сеть само программирующихся и самоуправляющихся единиц, основанная на децентрализации, участии и координации. Сети есть фундаментальный материал, из которого новые организации строятся и будут строиться. И

они способны формироваться и распространяться по главным улицам и глухим переулкам глобальной экономики, поскольку они опираются на информационную мощь, предоставляемую новой технологической парадигмой.

Он квалифицирует сетевое предприятие - как специфическую форму предприятия, система средств которого составлена путем пересечения сегментов автономных систем целей. Компоненты сети одновременно автономны и зависимы vis-a-vis сети и могут быть частью других сетей, а следовательно, других систем средств, ориентированных на другие цели. Работа данной сети будет тогда зависеть от двух фундаментальных атрибутов сети: устойчивой связи в ней, т. е. способности поддерживать свободную от "шума" коммуникацию между ее компонентами; согласованности сети, т. е. степени, в которой имеется общность интересов между целями сети и целями ее компонентов.

Сетевое предприятие является организационной формой информационной/глобальной экономики потому, что его результативность, по-видимому, согласуется с характеристиками информационной экономики: успеха добиваются те организации, которые способны генерировать знания и эффективно обрабатывать информацию; адаптироваться к изменчивой геометрии глобальной экономики; быть достаточно гибкими, чтобы менять свои средства столь же быстро, как под воздействием быстрых культурных, технологических и институциональных изменений меняются цели; вводить инновации, так как инновация стала ключевым оружием конкурентной борьбы. Эти характеристики есть действительно черты новой экономической системы. В этом смысле сетевое предприятие составляет материальную основу культуры в информационной/глобальной экономике: оно превращает сигналы в товары, обрабатывая знания.

Кастельс, уточняя трактовку Джонсона определяет государство развития таким, когда оно устанавливает, как принцип легитимности (социетальные цели государства достигаются с соблюдением более широких параметров социального порядка), способность продвигать и поддерживать развитие, понимая под развитием комбинацию стабильно высоких темпов экономического роста и структурных изменений в экономической системе, как у себя дома, так и в своих отношениях с международной экономикой (например, у истоков подъема азиатско-тихоокеанских экономик лежит националистический проект государства развития).

Анализ свойств российской сетевой организации сферы информационного бизнеса

Анализ деятельности известной в России организации «Консультант Плюс» показывает, что ее структура и механизмы функционирования построены, таким образом, что они наиболее близки к сетевой организации.

1. Под брендом «Консультант Плюс» на рынке существует, на первый взгляд, некоторая аморфная (по признакам эпохи индустриализации) организация, в основании которой лежат специфические институты, механизмы и принципы:

- организация по конфигурации представляет собой динамическую сетевую (древовидную) структуру (ДСС), в основании которой находится «стратегический апекс», называемый координационным центром (КЦ), а в узлах сети – региональные информационные центры (РИЦ), являющиеся «операционным ядром». Причем указанные узлы сети сохраняют свою бизнес - самостоятельность и автономность;

- основой организации выступают два института: регламентированная коммуникационная сеть, базирующаяся на Интернет, в рамках которой идет пространственная диффузия знаний и информации; контрактная система отношений между независимыми КЦ и РИЦ без вертикали экономической власти и управления, по которой идет трансляция внешних знаний, в виде некоторых компетенций от КЦ к РИЦ, в виде институтов, содержание которых носит рекомендательно – согласованный характер;

- стратегическим апексом, который напрямую не определяет цели и стратегию развития ДСС, является координационный центр (КЦ). Он осуществляет функции сбора, накопления и обработки информации, используя социальные сети ее «добычи» и корректировки информационного продукта на предмет его адекватности;

- в качестве технотрактуры КЦ выступает департамент маркетинга и методологии, который обобщает практики поведения РИЦ на рынке информации. И затем эти обобщения - знания, облаченные в форму институтов транслирует организациям, входящим в сеть, как методические материалы (институты – положения, стандарты, рекомендации и т.п.), осуждаемые в рамках еще одного института – ежегодного семинар – совещания, проводимого КЦ с руководством автономных РИЦ;

- в качестве технотрактуры РИЦ выступает учебно – методический центр, основной задачей которого является оценка эффективности использования человеческого капитала РИЦ и передача знаний персоналу (обучение)

- трансляция внутри сети информационного продукта и знаний об особенностях поведения на информационном рынке происходит со стороны КЦ в виде «опыления» РИЦ. Особенности следования РИЦ указанным и согласованным институтам оговаривается контрактом, ежегодно заключаемым между КЦ и РИЦ;

- все узлы ДСС (КЦ и РИЦ) связаны единым бизнес – процессом формирования потребительской стоимости (информационного продукта):

а) КЦ формирует информационный продукт, выстраивая социальные профессиональные сети с источниками информации (органами - производителями правовой и экономической информации) и на контрактных основаниях реализует ее конечным потребителям через РИЦ, выступающих оптовыми покупателями под потребность конечного потребителя (пользователей информации);

б) РИЦ, получая – покупая информационный продукт, может добавить ему дополнительные потребительские свойства, за счет индивидуализации информационного продукта путем включения в него региональной и муниципальной (местной) компоненты, используя уже собственные региональные социальные сети (капитал) с источниками (производителями) первичной информации;

- в одном регионе может действовать более одного РИЦ. Если на территории субъекта РФ действует несколько РИЦ, то они могут создавать некоммерческое партнерство, которое служит для обсуждения в рамках региональных конференций местных проблем информационного рынка;

- каждый РИЦ может создавать еще только один слой в ДСС – филиалы (в форме индивидуального предпринимателя или (и) ООО);

- «операционное ядро» существует на уровне узлов ДСС: в КЦ оно создает информационный продукт в электронной форме и реализует его для супер - VIP – клиентов (например, МЭРТ, Сбербанк РФ и т.д.); в РИЦ им выступает он сам (реализует информационный продукт конечному потребителю), а его подразделения, в свою очередь, играют роли и «стратегического апекса», и «техноструктуры», и «операционного ядра», выполняющего и функции сбора, накопления информации и, таким образом, добавления потребительской ценности информационному

продукту, или просто реализации полученного от КЦ информационного продукта.

2. Созданная в течение последних 15 лет инкорпорированная конфигурация организаций представляет собой корпорацию нового типа, в основе которой лежит не складочный финансовый (акционерный) капитал, а складочный интеллектуальный, человеческий и социальный капиталы, играющие более важную роль, чем материальный капитал, который представлен лишь программно - аппаратными комплексами и зданиями. Данная «организация – инкорпий» с большим основанием может быть отнесена к виртуальной, капиталом которой выступает информация, знания, компетенции носителями которых выступает каждый человек – их носитель.

В рамках данной корпорации тесно переплетены: интегральный и объединительный технологический процесс работы с информацией (бизнес – процесс), которому не свойственен признак специализации; управленческий процесс строится без жесткой вертикали экономической власти и централизации; отношения между автономными хозяйствующими субъектами, де – факто, входящими в ДСС, носят лишь контрактный характер с минимальным регулированием поведения РИЦ на региональном рынке с точки зрения ценообразования, регламента продукта и работы с клиентами (конечными пользователями).

Рассматриваемая «организация – инкорпий» представляет собой соединение (смесь) традиционно построенных узлов динамической сети (КЦ и РИЦ, имеющих статус ООО или даже могут быть ОАО), связанных лишь мега – бизнес – процессом создания конечной стоимости и имеющая управление через демократические институты, реализуемые через некоммерческие организации регионального уровня. Основным содержанием управления выступает свободное движение знаний и интеллектуального капитала в потоке, так называемое «опыление». В

такой организации – инкорпии по сети происходит движение информации, знаний, контрактов, капиталов (интеллектуального, человеческого, социального и финансового). Вертикаль экономической власти вырождается в принятии на себя решения - обязательства (каждым узлом ДСС) о принадлежности к единой технологической цепочке, базирующейся на новой технологии.

Возникает не акционерный обезличенный капитал, а поименованный, персональный, который больше, чем акционерный, он инкорпорированный, то есть персонально слагаемый, но сложно, не механически слагаемый. Люди «третьей волны» слагают свои специфические «накопления» – сциенты, знания, интеллект или боксы знания.

Появление и факт становления данного сетевого конгломерата может быть квалифицировано как предвестник или даже институциональная предтеча «третьей волны» и он может быть назван виртуальной инкорпорацией, основанием которой служат объединения носителей, прежде всего, интеллектуального капитала.

Корпорация, в основе которой лежит не только и не столько финансовый капитал (в складчину), а интеллектуальный не вкладчину, а особым образом организованное ядро капиталов можно отнести к совершенно другому, новому типу – инкорпорированной корпорации.

Так проявляются уже зримые зачатки нового института информационного общества.

3. Незначительная налогооблагаемая база такой организации – инкорпии за счет значительного превышения нематериальных активов над материальными. Существующее налогообложение, базирующееся на материальной основе «не душиет» нематериальное.

Тот бизнес, который базируется на нематериальных активах и который в условиях индустриального общества мы пока не знаем как

эффективно измерять, имеет солидную инвестиционную «добавку» для своего становления и развития, которая выступает как инвестиции индустриального общества в нарастающую «третью волну». Индустриальное общество непонятными ему нематериальными активами инвестирует постиндустриальное.

4. Конкурентоспособность, если этот термин будет применим для характеристики бизнеса в рамках постиндустриального общества, а может быть социальная сила (значимость) бизнеса такой организации – инкорпории, в значительной степени будет базироваться на главных и определяющих активах – по старым понятиям – нематериальных, в частности:

- социальном капитале и стратегических партнерских связях с потребителями, а также способностью персонала поддерживать эти отношения в условиях стратегического партнерства;

- человеческого капитала компании и способностью создавать индивидуализированный продукт;

- интеллектуального капитала, развиваемого опережающими темпами на стратегическую перспективу.

5. «Ядро» капиталов инкорпорации, состоящее из особо «притертых» друг к другу различных капиталов (гипотеза: имеет смысл говорить о некоторых базовых его конфигурациях, формируемых по некоторой технологии, которые должны быть адекватны особенностям инновационного бизнеса и его характеру) окружено несколькими специфическими полями: полем знаний, полем компетенций, полем деятельности. И здесь должна быть адекватность.

Заключение

Мегатренды развития менеджмента и сетевых организаций предопределяют решение проблемы формирования софт - корпорации для

условий экономики, основанной на знаниях, на основе придания ей максимальных адаптивных свойств. Основными капиталами такой софт - корпорации являются нематериальные активы, в частности, человеческий, интеллектуальный и другие капиталы. Генезис методов и средств (инструментов) интеллектуального обеспечения процесса принятия управленческих решений закономерно приводит к возрастанию роли и значения контроллинга в практике управления корпорациями, к фактической реализации интегративной функции менеджмента, дополняемой новым содержанием - управления знаниями и знаменует важный этап усиления модели научного менеджмента.

С какими организациями, системами, структурами, конфигурациями, процессами, капиталами и институтами идти в инновационную экономику, основанную на знаниях? Бизнес, основанный на знаниях, ждет ответа. Иначе обозначившийся спад, ожидаемый фронт перемен, а за ним и гребень «третьей волны» нас не поднимет...

Библиографический список

1. Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ. М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. 781 с.
2. Стрелец И.А. Новая экономика и информационные технологии. М. : Издательство «Экзамен», 2003. 256 с.
3. Атаманчук Г.В. Управление: сущность, ценность, эффективность: Учебное пособие для вузов. М. : Академический Проект; Культура, 2006. 544 с.
4. Белковский А.Н., Хачатуров А.Е. Эволюция человечества и социальное управление.// Менеджмент в России и за рубежом. № 6. 2003.
5. Рубцов С.В. Целевое управление корпорациями. Управление изменениями. М. : Финансы и статистика, 2001. 288 с.
6. Toffler, Alvin. The Adaptive Corportion. McGraw-Hill.1984. 475 с.
7. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. М. : Издательство «Добрая книга», 2007. 368 с.
8. Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.Л., Качалов Р.М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность. М. : Экономика.,1997. 356 с.
9. Иншаков О.В. «Ядро развития» в контексте новой теории факторов производства // Экономическая наука современной России. 2003. № 1.
10. Кастельс М. Информационная экономика: экономика, общество и культура/Под ред. О.И. Шкаратана. М. : ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.