

КЛЮЧЕВЫЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНЫХ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Салихов Б.В., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента Московского государственного университета дизайна и технологии, профессор кафедры менеджмента и маркетинга Московского университета им. С.Ю.Витте

Каримов А.О., Аспирант, ФГУП «Российский научно-технический центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия» (ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ»)

Статья посвящена выявлению ключевых междисциплинарных особенностей системы корпоративных доверительных отношений. Отмечается когнитивная природа доверия и его зависимость от качества, прежде всего, непередаваемого неявного знания. Рассматриваются рациональные и эмоциональные аспекты развития доверительных отношений, а также роль профессиональных и ценностных форм в их функционировании. Показаны различные междисциплинарные параметры, характеризующие специфику влияния доверия на динамику положительной экономической прибыли предприятия. Методологической основой статьи является системная парадигма. Научная новизна выводов статьи заключается в конкретизации влияния междисциплинарных форм на качество доверия, а также в обосновании оптимального объема инвестиций в развитие системы корпоративных доверительных отношений. Практическое значение положений статьи состоит в возможности их использования в дальнейшей разработке междисциплинарной парадигмы анализа различных форм доверия в современной поведенческой экономике.

Ключевые слова: междисциплинарные особенности, системная парадигма, корпоративные доверительные отношения, рациональное и чувственное, профессиональное и смысловое, радиус и глубина доверия, оптимизация доверительных отношений

KEY INTERDISCIPLINARY FEATURES OF THE CORPORATE TRUST SYSTEM

Salikhov B.V., Doctor of Economics, professor, professor of economics and management department of Moscow state University of design and technology, professor of management and marketing department of the Moscow University named after S.Y. Vitte

Karimov A.O., FGUP «Russian Research and Development Information Center on Standardization, Metrology and Compliance Check» (FGUP «STANDARTINFORM»)

The article is devoted to the identification of key interdisciplinary features of the system of corporate trust relations. The cognitive nature of trust and its dependence on quality, first of all, inexpressible implicit knowledge is noted. The rational and emotional aspects of developing trust relationships are considered, as well as the role of professional and value forms in their functioning. Various interdisciplinary parameters are shown characterizing the specificity of the influence of trust on the dynamics of the company's positive economic profit. The methodological basis of the article is the system paradigm. The scientific novelty of the conclusions of the article is to specify the influence of interdisciplinary forms on the quality of trust, as well as to justify the optimal volume of investments in the development of the system of corporate trust relations. The practical significance of the provisions of the article is the possibility of using them in the further development of the interdisciplinary paradigm of analyzing the various forms of trust in the modern behavioral economy.

Keywords: interdisciplinary features, system paradigm, corporate trust, rational and sensual, professional and semantic, radius and depth of trust, optimization of trust relations

Известно, что доверие и доверительные отношения имеют когнитивную природу, то есть предстают как функция определенной системы явного и, прежде всего, неявного знания, в том числе и непередаваемого, или неартикулируемого неявного знания [9]. Отсюда проистекает вывод о том, что доверие есть следствие сложнейших мыслительных, чувственных, эмоциональных процессов, результат эндогенного сопоставления множества ценностно-смысловых альтернатив и ментальных моделей, присущих конкретным субъектам экономических и других отношений и взаимодействий. Это

обстоятельство нацеливает на отдельный анализ отмеченных условий, факторов и обстоятельств. При этом, прежде всего, целесообразно исследовать диалектику рационального и чувственного, профессионального и ценностно-смыслового феноменов в системе формирования и развития корпоративных доверительных отношений. Кроме того, особого внимания требуют такие параметры и показатели функционирования доверия, как его интенсивность, широта, глубина и продолжительность, а также некий «оптимум» доверительных отношений. *Цель статьи* заключается в выявлении специфики и функциональной роли названных феноменов, имеющих, как отмечалось, сложную и противоречивую когнитивную природу.

Во-первых, система доверительных отношений представляет собой единство рационального и чувственно-эмоционального. Об этом единстве немало сказано в современной литературе, хотя на сегодняшний день вопросов остается гораздо больше, чем соответствующих ожидаемых ответов [7, 10, 11]. Рациональное качество доверия непосредственно увязывается с познавательной деятельностью экономического агента; здесь положительные и предсказуемые ожидания (доверие) основываются на знании ситуации и знании тех, с кем приходится иметь дело. Простая формула доверия в рациональном смысле означает: «доверяю потому, что хорошо знаю данного субъекта, который никогда раньше не подводил и всегда оправдывал ожидания честного поведения». Может иметь место и другая формула: «доверяю потому, что хорошо изучил практику деятельности данного агента, исследовал внешние оценки и характеристики, что позволяет заключить, что ему вполне можно доверять». Если в первом случае доверие основывается на личном опыте доверителя, на знании предполагаемого субъекта экономических отношений, то во втором случае, доверие выступает как продукт когнитивных способностей доверителя, его умения анализировать и систематизировать выводы и суждения о субъекте предполагаемых отношений.

Чувственно-эмоциональный аспект формирования и развития доверительных отношений непосредственно связан с определенным набором психологических характеристик не только самого доверителя, но и того субъекта, кому предполагается «выдать кредит доверия». Наличие психологической способности доверять является важнейшим качеством экономического агента, поскольку есть множество примеров, когда экономическая паранойя, как крайняя, маргинальная форма

недоверия, приводила к длительным негативным результатам в любом виде человеческой деятельности. Негативные эффекты имеют место и в других случаях, когда доверие уступает место недоверию, что, например, имело место в отечественной хозяйственной практике начала рыночных преобразований. Тогда чувство недоверия играло существенную роль в экономической деятельности отечественных субъектов хозяйственных отношений [13, 14]. Очевидно, что еще предстоит научиться рассчитывать объемы потерь добавленной стоимости от этого «чувства недоверия», равно как и роста производства как функции доверительных отношений.

В контексте анализа диалектики рационального и чувственно-эмоционального, как взаимосвязанных элементов воссоздания доверительных отношений, следует выделить несколько интегральных исследовательских и научно-практических альтернатив, заключающих в себе потенциал релевантных управленческих интенций. Во-первых, можно выделить ситуацию высокого уровня рационализма и недостаточной чувствительности в сфере доверительных отношений. В этом случае могут возникнуть различные переходные формы этих отношений, но в ситуации, когда имеет место суждение «хорошо знаю и могу довериться», а также психическое состояние «чувствую, что что-то не так и не могу довериться», одержать верх может рациональное суждение либо эмоциональная оценка. В любом случае, рассчитывать на длительность и прочность доверительных отношений едва ли придется, поскольку «маятник доверия» может в любой момент «качнуться» в противоположную сторону. При этом следует, однако, отметить, что «знание субъекта» может превалировать над «чувствами по поводу субъекта», поскольку у этих процессов существенно различающийся временной горизонт функционирования: эмоции и чувства показывают менее продолжительную «живучесть», чем знания и опыт человека, оказывающего доверие экономическому партнеру.

Во-вторых, может иметь место ситуация низкого уровня рациональных суждений и высокого уровня чувственно-эмоциональных оценок в области развития доверительных отношений. Помимо множества переходных форм, здесь также может превалировать ситуация рационального недоверия в рамках положения «не знаю, не слышал и поэтому не могу довериться», либо ситуация эмоционального доверия как результат вывода о том, что «понравился с первого разговора и внушает полное доверие». Так же, как и в первом случае, рассчитывать

на длительность доверительных отношений едва ли приходится, поскольку чувства и эмоции изменчивы, а знания приобретаются не столь быстро. В рассматриваемом случае, скорее всего, возникнет ситуация крайне неустойчивого доверия, поскольку быстрая изменчивость чувств, вряд ли позволит сохранять длительное время прочность доверительных отношений. Скорее всего, приоритетом станет ситуация весьма слабого доверия и даже недоверия, что будет всецело определяться спецификой и набором психических свойств и состояний экономического агента-доверителя.

В-третьих, вполне может возникнуть «мультипликатор недоверия», если экономические агенты столкнутся с ситуацией низкого уровня рациональных суждений и низкого уровня эмоциональных оценок экономических доверительных отношений. В данном случае все выглядит довольно просто и понятно, поскольку суждение «знаю, что доверять нельзя» и оценка «чувствую, что данный агент не вызывает доверия», формируют устойчивые и длительные негативные доверительные ожидания. Результатом является отсутствие контрактных взаимодействий либо их очевидная неполнота, связанная с использованием лишь некоторых возможных «зон доверия». Общие устойчивые и длительные отношения недоверия могут полностью блокировать хозяйственную деятельность, даже в условиях вполне благоприятной общей институциональной среды. Выход из подобной «ловушки недоверия» возможен только при наличии мощных инвестиционных ресурсов, способных переломить ситуацию, сначала в системе эмоциональных оценок и, далее, в рамках рациональных суждений о том или ином экономическом агенте как субъекте деятельности, заслуживающем доверия.

В-четвертых, следует кратко рассмотреть вариант, когда субъекты экономики демонстрируют наиболее благоприятный ракурс отношений, связанный с высоким уровнем рациональных суждений и высоким уровнем позитивной чувствительности к различным формам доверия. В условиях, когда имеет место суждение «доверяю, потому что очень хорошо знаю и убежден в порядочности данного экономического агента», а также действует психологический концепт: «глубоко чувствую, что данный субъект полностью оправдывает положительные ожидания», вполне резонно рассчитывать на высокий социально-экономический результат хозяйственной деятельности и предполагаемые объемы воссоздания добавленной стоимости.

Если в предыдущем случае действовал «мультипликатор недоверия», то здесь можно говорить об «акселераторе доверительных отношений», обеспечивающем ускорение транзакций и требуемые темпы экономического роста. Взаимосвязи в системе «рациональное и чувственное», применительно к корпоративному доверию, показаны в табл. 1.

Таблица 1.

Формы и результативность взаимосвязи «рационального и чувственного»
в системе корпоративных доверительных отношений

		Рациональное содержание корпоративного доверия	
		Высокий уровень рациональных ожиданий доверия (убежденность в доверии)	Низкий уровень рациональных ожиданий доверия (вера либо надежда на доверие)
Чувственно-эмоциональное содержание корпоративного доверия	Высокий уровень позитивной чувствительности (устойчивое ожидание доверия)	Действует акселератор доверия (мультипликатор), обеспечивающий высокие темпы экономического роста фирмы, ее интеллектуальную безопасность и рыночную устойчивость	Возможно фрагментарное, крайне неустойчивое доверие , которое очень часто сменяется всеохватывающим недоверием, приводящим к общей деструкции хозяйственных отношений фирмы
	Низкий уровень позитивной чувствительности (устойчивое ожидание недоверия)	Возможна определенная стабилизация доверительных отношений , обеспечивающих некоторую стабильность и даже определенный социально-экономический рост фирмы и ее устойчивость в конкуренции	Действует акселератор доверия (мультипликатор) недоверия , приводящий к системной деградации корпоративных отношений, спаду производства, деструкции интеллектуального капитала и банкротству

Понятно, что в диалектике «рационального и чувственно-эмоционального» при исследовании корпоративных доверительных отношений, могут появляться и другие сочетания, не показанные в данной таблице. Это всецело зависит от психических свойств и познавательных процессов конкретных субъектов экономических отношений.

Основанная интрига научно-практического концепта современной поведенческой экономики в том и состоит, что основную роль в динамике

хозяйственных взаимодействий играют отнюдь не собственно экономические, а дополняющие, неэкономические условия и факторы [1-3, 8]. Наличие множества переходных форм воссоздания системы корпоративных доверительных отношений связано с различными вариациями и градациями, прежде всего, внутри подсистем: а) «высокий уровень рациональных ожиданий доверия (убежденность в доверии) - низкий уровень рациональных ожиданий доверия (вера либо надежда на доверие)»; б) «высокий уровень позитивной чувствительности (устойчивое ожидание доверия) - низкий уровень позитивной чувствительности (устойчивое ожидание недоверия)».

Во-вторых, система корпоративного доверия и релевантных отношений, чаще всего, представляет собой «субъективно дезинтегрированные» положительные и/или негативные ожидания профессионального (компетентностного) и ценностно-смыслового типа. Феномен «субъективной дезинтеграции» заключается в том, что в рамках конкретных субъектно-объектных доверительных отношений, могут «уживаться», одновременно, доверие и недоверие, неполное доверие и полное недоверие и т.д. В частности, одному и тому же экономическому агенту, действующему в различных системах социально-сетевых отношений, можно доверять как человеку, основываясь на знании его личностных позитивных свойствах, но при этом оказывать ему же недоверие, как специалисту. Часто можно наблюдать и обратную картину, когда человеку оказывают полное доверие именно как профессионалу, но не «пускают» его в мир личных переживаний, не видя в нем надежного союзника в будущих делах и преданного друга и соратника.

В рамках исследования субъективно дезинтегрированных положительных и негативных ожиданий, могут возникать гораздо более сложные, системные образования, где доверие и недоверие (в самых неожиданных и различных комбинациях и вариациях) могут соседствовать друг с другом, определяя логику и направленность общей динамики социально-сетевых взаимодействий. Например, креативному сотруднику организации можно всецело доверить решение индивидуальной творческой задачи, функции модератора в ходе брейнсторминга, формирование базы знаний в рамках ранее выполненных творчески-трудовых задач, наставническую деятельность по обучению талантливой молодежи определенным уникальным производственным операциям, перевод зарубежных источников и составление текстов для рекламных роликов, и многое другое.

Но в то же время, ему нельзя бесконтрольно доверять, например, организацию и обеспечение функционирования корпоративных «команд качества» и «центров прибыли», разработку планов стратегического развития кумулятивных групп предприятия, составление учебных планов и программ для корпоративного университета, переговоры с зарубежными партнерами по бизнесу, реализацию маркетинговой программы и многое другое, что не входит в перечень его ключевых компетенций. Очевидно, что важнейшим аргументом в пользу оказания доверия и, следовательно, уверенности доверителя в положительных и предсказуемых ожиданиях действий определенного сотрудника, являются его знания и компетенции, умения и опыт творчески-трудовой деятельности именно в русле решения конкретных созидательных задач. В связи с этим, попутно отметим, что доверитель также должен обладать знанием о том, на что способны и не способны сотрудники организации, или что можно и что не следует им доверять как профессиональным исполнителям ролевых функций.

Все сказанное относится и к деятельности отдельных микросоциальных корпоративных групп и креативных сообществ, брейнсторминговых команд и команд качества, различных департаментов и других организационных структур предприятия. В любом случае, субъект управления должен точно знать «карту компетенций» этих групп и структур, чтобы не ошибиться в «точечном» наделении их сферами, одновременно, профессиональных полномочий и доверительных отношений. Нетрудно заметить, что формируется простое и понятное правило, связанное с тем, что доверять можно то, что входит в сферу знаний и компетенций сотрудника или микросоциальной группы. Следовательно, чем выше уровень и разнообразнее система знаний и компетенций определенного субъекта, тем выше потенциал доверия и качество доверительных отношений, и наоборот. К известному тезису о том, что «знание есть сила», резонно добавить следующее суждение: «знание есть сила и основа доверия».

Рассматриваемые субъективно дезинтегрированные ожидания, как основа различных градаций и комбинаций доверительных отношений в системе профессиональных компетенций сотрудников предприятия, едва ли относятся к их общим, человеческим характеристикам. Действительно, можно ли человеку как личности, носителю ранее сформированных психических свойств, ценностных смыслов и ментальных моделей в чем-то доверять (именно как человеку, а не профессионалу, порой весьма высокого уровня, но иногда, возможно, циничному в своих оценках), а в чем-то не доверять. Ответ

очевиден, человеку, как носителю высокого духа и созидательных ценностей, всегда можно доверять, но не в профессиональном, а именно в человеческом смысле. Идеальной, в смысле развития и продуктивного использования доверительных отношений, является ситуация, когда доверие человеку или сообществу, как духовно-нравственному субъекту, дополняется доверием человеку или сообществу как компетентным профессионалам (группе профессионалов).

Важнейший научно-практический вывод, проистекающий из приведенных умозаключений, состоит в том, что доверие и компетентность находятся в прямой зависимости и характеризуются положительной обратной связью. С одной стороны, путь к доверию пролегает через компетентность экономического агента: «я доверяю тому, о чьих знаниях осведомлен и в чьих компетенциях уверен»; одновременно с этим, путь к формированию доверия данному субъекту «со стороны» также пролегает через систему воссоздаваемых знаний и компетенций: «мне будут больше доверять, если мои способности и умения будут более высокого уровня и качества». С другой стороны, чем выше уровень доверия к сотруднику, тем более устойчивые у него стимулы и мотивы к повышению уровня своих компетенций и креативных способностей. Верно и обратное: чем более отчетливо сотрудник выстраивает свою собственную программу саморазвития, тем на более высокий уровень доверия со стороны руководства и других сотрудников он может рассчитывать.

Следует, наконец, подчеркнуть, что рассматриваемые субъективно дезинтегрированные положительные или негативные ожидания относятся и к корпоративному сообществу как целостности, поскольку корпорация есть «единичное» в рамках функционирования национального хозяйства как «общего» или «особенного», если учесть еще систему мирохозяйственных связей и современные тенденции глобализации. Каждое корпоративное сообщество есть «сгусток» вполне определенных коллективных знаний и компетенций, что и является основанием для выстраивания профессионально ориентированных доверительных отношений. При этом всякое новое освоенное пространство корпоративных ключевых компетенций является, одновременно, новым пространством для становления доверительных отношений именно профессионального типа. Верно и обратное: всякое сужение сферы профессиональных компетенций закономерно приводит к уменьшению радиуса доверительных отношений [20]. Сказанное относится только к профессиональной

составляющей в деятельности корпорации, а не к ее ценностно-смысловым характеристикам, где, так же, как и в случае с отдельной личностью, может формироваться либо разрушаться система доверительных отношений, но уже не профессионального, а ценностно-смыслового типа. Общая система связей и ожидаемой результативности профессионального и социокультурного типа корпоративного доверия, показана в табл. 2.

Таблица 2.

Система связей и ожидаемая результативность взаимосвязи «профессионально-компетентностного и ценностно-смыслового» в рамках корпоративного доверия

		Уровень и качество ключевых компетенций	
		Высокий уровень качества компетенций как основа высокого уровня доверия	Низкий уровень качества компетенций как основа низкого уровня доверия
Уровень и качество ценностных смыслов	Высокий уровень (духовность) созидательных смыслов как основа высокого уровня доверия	Высокий уровень системы доверительных отношений , обеспечивающий релевантные темпы экономического роста и рыночную устойчивость предприятия	Возможен «рабочий» уровень корпоративного доверия , обеспечивающий длительное получение нормальной экономической прибыли
	Низкий уровень (утилитаризм) производственных смыслов как основа низкого уровня доверия	Возможен неустойчивый, но весьма продуктивный «рабочий» уровень доверия , обеспечивающий некоторый социально-экономический рост фирмы и ее устойчивость в конкуренции	Низкий уровень системы доверительных отношений , приводящий к деструкции и спаду производства, потере интеллектуального капитала предприятия

На первый взгляд, компаративистский анализ элементов дихотомии «компетенции – ценности» является несколько не корректным, ввиду явного онтологического различия названных явлений и процессов. В то же время, данное сравнение видится вполне уместным, если компетенции и ценности сопоставить, соответственно, как факторы и условия воссоздания доверительных отношений. Тогда формируется интересная научно-практическая «сцепка» отмеченных явлений в различных вариантах, показанных в таблице 2, а также во множестве других переходных, частично пересекающихся форм. При этом с учетом фактора времени, резонно отметить, что ценностно-смысловые основы (как условие) играют более значительную роль в формировании общей системы корпоративного

доверия, поскольку, как известно, качество ценностей и ментальных моделей подвержено меньшей динамике на краткосрочных интервалах времени, тогда как компетенции (как фактор) могут изменяться, и весьма существенно, в более сжатые сроки.

С точки зрения решения управленческих задач в сфере формирования и развития корпоративных доверительных отношений, необходимо руководствоваться следующими умозаключениями. Во-первых, с целью воссоздания долговременных доверительных отношений с ожидаемыми благоприятными последствиями для экономического роста, важно инвестировать ресурсы в развитие созидательных ценностей и смыслов деятельности, что обеспечит миссионерскую направленность организации. Общим итогом здесь может стать устойчивость получения фирмой положительной экономической прибыли на долговременных интервалах времени. Во-вторых, преследование сиюминутных и «скоропортящихся» результатов экономической деятельности может быть следствием управленческого «нейтралитета» относительно смыслов и ценностей, при одновременной активизации усилий по ускоренному воссозданию доходных новых ключевых компетенций сотрудников. В этом случае, едва ли приходится рассчитывать на длительность корпоративных доверительных отношений и, следовательно, на получение положительной экономической прибыли. В-третьих, акселерация экономической прибыли и интеллектуальной безопасности фирмы наступит в том случае, если управленческая элита предприятия обеспечит устойчивость инвестиций, одновременно, как в формирование и развитие созидательных ценностных оснований экономической деятельности, так и в расширенное воссоздание ключевых творчески-трудовых компетенций сотрудников и социально-сетевых корпоративных микросообществ.

В-третьих, доверие как система корпоративных доверительных отношений, в частности, всякий раз характеризуются определенными качественными свойствами и количественными переменными, связанными с некоторой степенью интенсивности, широты, глубины и продолжительности данных отношений, а также характеризуются императивом релевантной оптимизации. Рассмотрим кратко отмеченные параметры и соответствующие им некоторые переменные. Во-первых, интенсивность корпоративного доверия понимается как степень плотности доверительных отношений, воспроизводящихся между конкретными сотрудниками, партнерами по

бизнесу и т.д. Показателями этой степени плотности может быть частота и скорость социально-сетевых взаимодействий, но не всяких, а построенных на отношениях доверия, обеспечивающих обоюдные «правильные предсказуемые ожидания». Интегральным результатом таких отношений является рост добавленной стоимости и положительная динамика интеллектуального развития сотрудников и экономический рост предприятия.

Во-вторых, широта системы корпоративных доверительных отношений представлена степенью охвата данными отношениями сотрудников, социальных групп, внешних экономических агентов, общественных структур и других субъектов системой корпоративного доверия. Очевидно, что чем больше участников доверительных отношений, или, по образному выражению Ф. Фукуямы, больше «радиус доверия» [20], тем выше результат хозяйственной деятельности экономического агента. Другими словами, растущее количество и скорость доверительных взаимодействий, закономерно приводит к ожидаемому новому качественному результату в форме, например, устойчивой динамики получения положительной экономической прибыли, и наоборот. Показателями «радиуса доверия» могут быть, например, следующие переменные: перечень экономических и неэкономических агентов, с кем корпорация имеет доверительные отношения; динамика роста или сокращения числа новых агентов, с кем корпоративное сообщество развивает данные отношения; плановые показатели в сфере включения новых субъектов в систему корпоративного доверия и т.д.

В-третьих, глубина корпоративного доверия связана со степенью проникновения доверительных отношений в многообразную «ткань» социально-экономических взаимодействий. В частности, доверие может проникать на уровень, например, создания определенных «правил игры», то есть ограничиваться институциональным доверием сотрудников, что уже является большим достижением в деятельности руководителей организации. Доверие может охватывать и проникать в «систему проекта» и «систему процесса» [15, 17, 18], где воссоздаются продуктовые, рыночно ориентированные инновации, и доверительные отношения, возникающие в рамках генерации новых идей и совершенствования технологий, оказывают позитивное влияние на динамику положительной экономической прибыли. Также доверие может проникать на глубину расширенного воссоздания когнитивного и

креативного капитала конкретной организации, что является самой «глубокой глубиной» доверительных отношений, ибо здесь, в чистом виде, осуществляется экономический дарообмен, как высшая форма обмена в экономике знаний [19].

Показателями глубины корпоративного доверия могут быть такие переменные, как количество сетей доверия в сфере когнитивного производства (самый глубокий уровень); количество сетевых форм доверительных отношений в сфере воссоздания конечного продукта (средний уровень доверия); количество отношенческих контрактов и их удельный вес в общем объеме контрактов предприятия (глубокий уровень для экзогенных трансакций) [21-23]. Рост удельного веса отношенческих контрактов, относительно неполных и полных контрактов, свидетельствует о том, что происходит реальное углубление системы корпоративных доверительных отношений. То же самое можно сказать и по отношению к связке «неполный контракт – полный контракт»: чем больше удельный вес неполных контрактов, тем глубже система корпоративных доверительных отношений [21].

В-четвертых, продолжительность корпоративных доверительных отношений может быть фрагментарной, краткосрочной и долговременной, то есть устойчивой. Фрагментарность доверия может быть связана с «мимолетностью» трансакций, где обе стороны уверены в очевидности и преимуществах доверительных отношений. Это может быть ситуация взаимодействия двух, ранее не вступавших в отношения, корпораций по поводу, например, совместных планов лоббирования какого-либо конкретного временного и отнюдь не дорогостоящего проекта. Краткосрочное доверие связано с решением совместных, но ограниченных по времени выполнения проектов, связанных, например, с разработкой планов благоустройства города или создания модели экологически чистых стройматериалов в рамках, опять-таки, конкретного строительного проекта. Очевидно, что наиболее предпочтительными являются долгосрочные доверительные отношения, которые на деле обеспечивают масштабное сокращение трансакционных издержек и экономический рост предприятия [5, 6].

Конкретными показателями развития корпоративных доверительных отношений по фактору времени, являются, по определению, интервалы времени, в рамках которых данные отношения реализуются. Количественным критерием фрагментарного и краткосрочного доверия может быть период времени, необходимого для осуществления одного

конкретного контракта либо соглашения. Временным показателем формирования и развития долгосрочного корпоративного доверия может быть период реализации двух и более контрактов, где участники трансакций вступили в новый контракт, будучи уже уверенными в порядочности друг друга. Если в первом случае речь может идти о доверии как «вере и надежде», то во втором случае, резонно рассуждать о доверии как уверенности, а также взаимном «капитале доверия».

В-пятых, императив релевантной оптимизации означает, что инвестиции в формирование и развитие системы корпоративных доверительных отношений должны быть вполне определенными по объему и четко фиксированными по своей направленности. Суть в том, что всегда существует определенный диапазон доверия, или «линейка доверия», протяженность которой определяется метрической системой от «полного недоверия до полного, или абсолютного доверия». Оптимум доверительных отношений означает, что их уровень должен быть таким, чтобы обеспечивались ожидаемые объемы инновационной продукции, а также ее приемлемое качество, именно как функция сокращения трансакционных и иных издержек в результате производительного действия доверительных отношений [4, 12, 16].

Недостаточность «доверительных» инвестиционных ресурсов приводит к низкому уровню доверия, и даже к недоверию в общей системе корпоративных экономических отношений. Количественным показателем предельно допустимого недоинвестирования здесь может быть уровень объемов и качества производства, когда образуется нулевая и ниже, то есть отрицательная, экономическая прибыль предприятия. Избыточность «доверительных» инвестиционных ресурсов приводит к очень высокому уровню доверия, то есть в сферах и областях, которые могут быть тормозом для необходимой скорости трансакций. Количественным показателем чрезмерно высокого уровня затрат инвестиционных ценностей на развитие доверительных отношений может быть сокращение объемов положительной экономической прибыли фирмы, вплоть до нулевых и отрицательных ее значений.

Очевидно, что «императив релевантной оптимизации», или оптимум «доверительных» инвестиционных ресурсов обеспечивает такой уровень доверия, который уравнивает затраты инвестиционных ценностей и выгоды, получаемые именно от воссоздания корпоративных доверительных отношений. Здесь может иметь место равенство предельных инвестиционных затрат на обеспечение доверительных отношений ($MRC_{Investment}$) и

предельного дохода, полученного от соответствующих доверительных отношений (MR_{Trust}). Другими словами, оптимум доверительных отношений, как функция реализации соответствующих инвестиционных программ, возникает тогда, когда выполняется равенство: $MRC_{Investment} = MR_{Trust}$. Очевидно, что этому равенству, при прочих равных условиях, соответствует *максимум положительной экономической прибыли предприятия*. Возникновение всякого неравенства, вызванного чрезмерным ростом и/или сокращением инвестиций в развитие корпоративного доверия, на определенном этапе вызовет спад производственной активности, и сокращение объемов экономической прибыли, вплоть до ее отрицательных значений. Рассмотренные характеристики системы корпоративного доверия, комплексно изложены в табл. 3.

Таблица 3.

Анализ системы корпоративного доверия с точки зрения интенсивности, глубины, широты, продолжительности и оптимизации инвестиций

Качественное свойство доверия	Показатели оценки	Интегральный результат
1. Интенсивность доверия	Частота и скорость (в единицу времени) социально-сетевых и иных взаимодействий, построенных на отношениях доверия	Увеличение добавленной стоимости, экономический рост и положительная динамика интеллектуального развития сотрудников
2. Широта охвата доверительными отношениями	Показатели «радиуса доверия»: перечень, охват и динамика увеличения числа субъектов «по горизонтали», с кем корпорация имеет и планирует иметь доверительные отношения	Чем больше «радиус доверия», тем больше объем добавленной стоимости и возможность формировать высокий уровень деловой (прибыльной) репутации предприятия
3. Глубина корпоративного доверия	Количество сетей доверия в сфере когнитивного производства (самый глубокий уровень); в сфере воссоздания конечного продукта (средний уровень доверия); количество и удельный вес отношенческих контрактов, в их общем объеме (глубокий уровень экзогенных трансакций)	Долговременная и устойчивая стратегия получения положительной экономической прибыли, непрерывного экономического роста предприятия, укрепления интеллектуальной и креативной безопасности, всестороннего развития управленцев и всех сотрудников

4. Продолжительность доверительных отношений корпоративного сообщества	Показатели фрагментарных и краткосрочных доверительных отношений: одна транзакция и/или один контракт Показатель долговременных доверительных отношений: повторные контракты при неограниченном числе транзакций	В рамках краткосрочных доверительных отношений может появиться именно краткосрочная положительная экономическая прибыль. В рамках долговременных доверительных отношений гарантированно возникает устойчивая долговременная положительная экономическая прибыль
5. Оптимизация системы доверия	Конкретные показатели инвестиций в формирование и развитие корпоративной системы доверительных отношений (по принципу «кривой А.Лаффера»); соблюдение равенства: $MRC_{Investment} = MR_{Trust}$	Устойчивая динамика экономического роста и увеличение объемов добавленной стоимости, устойчивая положительная экономическая прибыль, формирование доверия как ценностно-смыслового невещественного актива

Таким образом, общая система корпоративного доверия развивается в рамках трех «систем координат»: личностного доверия, доверия в рамках микросоциальных групп, и корпоративного сообщества как целостности, то есть в координатах единичного, особенного и общего. Используя продуктивное многообразие взаимосвязей отмеченных категорий, следует выделить следующие интегральные задачи для управленческого блока исследуемой проблемы. Первое – это решение управленческих задач в рамках каждой из рассмотренных «систем координат» доверия. Второе – это разработка и осуществление управленческих алгоритмов в сфере требуемой «настройки» объектов доверия (в рамках субъект-объектных отношений); здесь имеются в виду опосредованные формы доверительных отношений, связанных, например, с формами влияния на создателей экзогенных институтов, которым было бы можно и нужно доверять корпоративному сообществу. Третье – это гармонизация и оптимизация всех элементов и звеньев доверия и доверительных отношений, как в системе отмеченных координат, так и внутри каждой из этих систем.

Список использованных источников и литературы

1. Автономов В. На какие свойства человека может опереться экономический либерализм? // Вопросы экономики. 2015. № 8. С. 5-25.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

3. Белянин А. Даниел Канеман и Вернон Смит: экономический анализ человеческого поведения (Нобелевская премия за чувство реальности) // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 4-24.
4. Докукин А.В., Журавлева Т.Б., Нарницына Е.А. Регулятивные стратегии использования стандартов в социальносетевых формах экономической деятельности // Транспортное дело России. 2016. № 5. С. 17-18.
5. Ляско А. Доверие и транзакционные издержки // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 42-59.
6. Ляско А. Межфирменное доверие и шumpетерианские инновации // Вопросы экономики. 2003. № 11. С. 27-41.
7. Меняшев Р. Социальный капитал и спрос на регулирование в России // Вопросы экономики. 2014. № 4. С. 77-99.
8. Никифоров А., Антипина О. Поведенческая макроэкономика: на пути к новому синтезу // Вопросы экономики. 2016. № 12. С. 88-104.
9. Полани М. Личностное знание. М.: Книга по требованию, 2013. 342 с.
10. Петросян Д. Социальная справедливость в экономических отношениях: институциональные аспекты // Вопросы экономики. 2007. № 2. 59-68.
11. Розинская Н., Розинский И. Национальный проект «Доверие» // Вопросы экономики. 2015. № 12. 138-147.
12. Салихова И.С. Анализ методического капитала как системный фактор развития корпоративных инноваций. В сборнике: Научные труды Московского университета имени С.Ю. Витте. Сборник научных статей. Московский университет им. С.Ю. Витте. Москва, 2016. С. 137-147.
13. Салихова И.С., Салихов Б.В. Достойная жизнь человека как основа инновационного развития современной экономики. Инновации и инвестиции. 2010. № 3. С. 37.
14. Салихова И.С. Институционально-юридический механизм обеспечения достойной жизни человека. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 2. С. 142-147.
15. Салихова И.С. Предпринимательские университеты и особенности формирования самообучающихся организаций в российской экономике. Путеводитель предпринимателя. 2015. № 25. С. 358-370.
16. Салихова И.С. Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний: монография. - М.: Дашков и К, 2015. -147 с.
17. Салихова И.С., Антипова Д.А. Лидерство как инновационный управленческий феномен в деятельности современных корпораций. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2014. № 2. С. 49-57.
18. Салихова И.С., Антипова Д.А. Феномен лидерского капитала в экономике корпоративных знаний. Финансы и кредит. 2014. № 35 (611). С. 51-61.
19. Скоробогатов А. Дары, дарообмен и рыночный обмен на шкале организационных форм // Вопросы экономики. 2011. № 11. С. 38-57.
20. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.

21. Фуруботн Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории. – СПб.: Издат. дом Санкт-Петерб. гос. Ун-та, 2005. 702 с.

22. Ходжсон Джеффри. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. – М.: Дело, 2003. 464 с.

23. Шаститко А., Курдин А. Стимулы к процессным инновациям в дискретных структурных альтернативах конкурентной политики // Вопросы экономики. 2016. № 4. С. 56-86.

© Салихов Б.В.

© Каримов А.О.

iea.gostinfo.ru