

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В ИССЛЕДОВАНИИ ДОВЕРИЯ
КАК НЕВЕЩЕСТВЕННОГО ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Ирина Сергеевна Салихова, д-р экон. наук, доцент,

профессор кафедры бухгалтерского учета, налогообложения и таможенного дела,

e-mail: irinasalikhova@yandex.ru,

Московский университет им. С. Ю. Витте,

http://www.muiiv.ru,

Ахмед Омарович Каримов, аспирант,

e-mail: kotu49@mail.ru,

*Российский научно-технический центр информации по стандартизации, метрологии и
оценке соответствия (ФГУП «Стандартинформ»),*

http://www.gost.ru/wps/portal

Предметом данной статьи является конкретизация методологической парадигмы исследования доверия и системы корпоративных доверительных отношений в современной поведенческой экономике. В связи с этим основными задачами статьи являются: уточнение трактовки сущности доверия и доверительных отношений; обоснование возрастания роли и значения данных отношений в экономике знаний; характеристика ключевых особенностей формирования и развития корпоративного доверия как неимущественного фактора производства и создания инноваций. Научная новизна статьи заключается в разработке системы методологических инноваций, обеспечивающих новое качество исследования корпоративных доверительных отношений: учет когнитивной онтологии и междисциплинарной природы доверия, конкретизация элементов системной парадигмы, обоснование необходимости перехода от «метафизики мейнстрима» к «физике экономической антропологии».

Ключевые слова: доверие; доверительные отношения; поведенческая экономика; неявное знание; системная парадигма; экономическая антропология. DOI 10.21777/2307-6135-2017-2-10-20

В условиях современного этапа социально-экономического развития, где суще-



И.С. Салихова

ственно актуализируется роль человеческого и интеллектуального капитала, формируется новая парадигма управления хозяйственной динамикой, в рамках которой собственно экономические факторы, при всей их непреходящей значимости, все в большей мере уступают место неэкономическим, или неимущественным, инструментам управления и организации предпринимательской деятельности [1–4]. В связи с этим на «авансцену» исследовательских концептов все активней выходят такие созидательные факторы, как репутационный капитал экономического агента, «магнетизм» креативной атмосферы и «культ» новаторства, «власть авторитета» пассионарного лидера-управленца, потребность в развивающем обмене-общении как способе непрерывного индивидуального развития и корпоративного самообучения, а также многие другие условия и факторы, анализируемые в релевантной литературе [5, 6].

При этом особое место занимает такой важнейший неимущественный актив, как доверие и/или система доверительных отношений, возникающих в рамках взаимодействия экономических агентов различных уровней и множества форм хозяйственных отношений. В первом приближении *доверие понимается* как открытые, позитивные взаимоотношения между людьми, характеризующиеся определенной степенью уверенности в порядочности и доброжелательности друг друга. Большинство ученых трактуют «доверие как уверенно позитивные или оптимистические ожидания относи-



А.О. Каримов

тельно поведения другого, а недоверие – как уверенно негативные ожидания»; одновременно с этим доверие определяется как «возникающее в рамках определенного сообщества ожидание того, что его члены будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи в соответствии с общепринятыми нормами, культурными традициями, обычаями, общими этическими ценностями» [7, с. 19–20]. Следует отметить, что именно доверие становится важнейшим регулятором экономических трансакций в условиях резко возросшей неопределенности, обострения конкуренции и риска, а также растущего многообразия форм и видов предпринимательской деятельности [8–12].

Одновременно с превращением человеческого капитала в критический фактор современного воспроизводства и вытеснением на «второй» план капитала вещественного, поведенческая экономика, с безусловным приоритетом неэкономических механизмов хозяйственной динамики, стала доминировать над экономикой с традиционными элементами мейнстрима. С другой стороны, возникновение, последующая институционализация в современном исследовательском пространстве и ускоренное развитие поведенческой экономики есть закономерная реакция на провалы постулатов и определяемых ими научно-практических концептов «основного течения», где демонстрируется безусловный приоритет экономического «рационалистического абстракционизма» над реалиями и противоречиями человеческих социально-экономических многоуровневых отношений и взаимодействий [13–16].

Очевидно, что появление и развитие поведенческой экономики как реакции на новую роль человека в производстве благ и провалы действующей неоклассической модели требуют *качественного обновления методологии и логики* исследования форм и механизмов этой экономики, а также тех конкретных ее элементов. Одним из таких элементов, обладающих мультипликативным аналитическим магнетизмом, безусловно, является система корпоративных доверительных отношений как самостоятельный инструмент ускорения или замедления, систематизации или энтропии, совершенствования или деструкции всех форм и видов хозяйственных взаимодействий, воссоздающихся в рамках и за пределами корпоративного сообщества.

Если доверие рассматривать как важнейший специфический невещественный актив и социальный инструмент (условие, фактор, механизм, метод, способ) реализации соответствующих поведенческих алгоритмов (решений, действий, взаимоотношений), то его исследование требует учета этой специфики, что и интегрируется в систему релевантных методологических инноваций. *Методологические инновации* в исследовании системы корпоративных доверительных отношений следует понимать как взаимосвязанное единство определенных ранее не использованных в данной конфигурации аналитических концептов, определяющих направленность, логику и ожидаемую качественную целостность исследования данного невещественного актива организации. Эти исследовательские инновации включают как минимум следующие ключевые положения.

Во-первых, *следует исходить из когнитивной онтологии корпоративных и других доверительных отношений как функции специфических неявных знаний и соответствующих когнитивных компетенций*. Исследователи отмечают, что доверие есть специфическая форма проявления, прежде всего, неявного знания экономического агента о том, как создавать и укреплять доверительные отношения [17–19]. Неявное знание о том, как «вызвать уважение и доверие к себе и своим планам деятельности» или как «научиться доверять другим», требует огромного опыта и энциклопедических знаний, которые «прессуются» в жизненные идеологические концепты и ценностные смыслы доверителя. Когнитивная онтология, или природа, доверия как формы проявления неявного знания означает, что доверие следует рассматривать как продукт функционирования экономики неявного знания, где факторами производства являются ранее сформированные неявные знания и компетенции экономического агента [20, 21].

Знания и компетенции о том, как быстро и корректно, точно и системно обнаруживать и «поддерживать» *честность, предсказуемость и порядочность* в предпола-

емых и ожидаемых действиях сотрудников корпорации и внешних экономических агентов, вряд ли формируются только за университетской скамьей или в результате прохождения курсов по экономической этике. Такие знания и компетенции есть закономерный результат длительных и целенаправленных ценностно-смысловых, экономико-педагогических и экономико-психологических усилий самого доверителя и внешних субъектов [22]. Очевидно, что когнитивная природа корпоративного доверия нацеливает экономических агентов всех уровней на поиск форм и методов повышения качества когнитивного воспроизводства соответствующих знаний и компетенций о том, как воссоздавать систему доверительных отношений. В этом заключается основной смысл рассматриваемой методологической инновации.

Кроме того, научно-практический потенциал когнитивной природы корпоративного доверия и его понимания как функции прежде всего неявного знания, заключается в следующих важнейших положениях. *Первое* положение характеризует императив реализации целевых инвестиционных программ, призванных обеспечить расширенное воспроизводство системы корпоративного неявного знания о том, как в принципе формировать и совершенствовать систему всех неимущественных активов, где доверие является лишь «частью в целом». Учитывая возрастание роли и значения неимущественных факторов экономического развития, речь здесь идет о постепенном смещении «центра тяжести» от традиционных объектов инвестирования (вещественный и природный капитал) к новым элементам и «тонким формам» человеческого и/или интеллектуального капитала. В литературе эти «тонкие формы» предстают как элементы корпоративного эндогенного интеллектуального капитала [23, 24].

Второе положение связано с актуализацией потребности создания и развития специального сектора корпоративной экономики, в рамках которого сотрудники занимаются исключительно *производством знаний о том, как воссоздавать неимущественные активы, включая систему доверительных отношений*. В организационном плане речь может идти о функционировании «центра экономики знаний», или «департамента неимущественных интеллектуальных активов», но в любом случае есть резон в создании релевантных структур, где сотрудники учатся тому, как «со знанием дела» производить доверие, деловую репутацию, бренд самообучения и т. д. Функциональность существующих в рамках современных передовых корпораций центров экономики знаний и корпоративных университетов можно дополнить целевыми задачами по воспроизводству системы неявного, именно «доверительного», знания.

Третий элемент научно-практического потенциала, заключенного в когнитивной природе корпоративного доверия, непосредственно связан с формированием нового качества экономического образования, где безусловным приоритетом должен стать не столько собственно экономический, сколько ценностно-смысловой, духовно-нравственный концепт профессиональной подготовки будущих специалистов. Именно на эти ключевые свойства современных специалистов обращают внимание исследователи, характеризуя императив созидательного качества экономических отношений [25–27]. Сегодня можно обоснованно констатировать, что экономическая устойчивость организации, а также ее преимущества в конкуренции есть функция способности ее управленцев и сотрудников формировать и развивать *долговременные доверительные отношения*, которые, в свою очередь, представляют собой «фокус» новых ценностных ориентиров корпоративного сообщества воспитанных профессионалов.

Во-вторых, при анализе системы корпоративного доверия важно исходить из методологических постулатов поведенческой экономики, а не следовать исключительно требованиям неоклассического «основного течения». Если в рамках действующего экономического мейнстрима исследователи исходят из «жесткого ядра» индивидуалистического рационализма, то в системе дисциплинарной матрицы поведенческой экономики «жесткое ядро» существенно «размывается» множеством неэкономических факторов и условий. При этом воинствующий индивидуализм все больше «уплотняет-

ся» под воздействием социоэкономических, социодинамических и социокультурных инструментов и форм деятельности агентов на различных уровнях взаимодействия. Понятно, что модели рационального индивида никак не подходят для продуктивного анализа доверительных отношений, где априори действуют не атомистические индивиды, а социальные группы, где доверие выступает в качестве «социального клея» определенной силы и качества. Однако важно отметить, что здесь не происходит «голового» отрицания постулатов неоклассики; здесь имеет место эволюционное «снятие» аналитического позитива неоклассики при стремлении его использовать в новых исследовательских концептах.

Отмеченные характеристики *поведенческой экономики* исходят из понимания самой сути данной экономики, исследующей влияние социальных, когнитивных, психологических, эмоциональных и других условий и факторов на принятие экономических решений. Впоследствии оценивается влияние отмеченных условий и факторов на такие известные рыночные переменные, как добавленная стоимость, цены, издержки, прибыль, рента и т. д. Основной сферой изучения поведенческой экономики являются границы рациональности современного экономического агента, что позволяет уйти от «голового абстракционизма» неоклассических моделей и предложить практике более конкретные и адресные научные рекомендации. При этом поведенческие модели, формируемые в рамках поведенческой микроэкономики и макроэкономики, поведенческих финансов, поведенческих инвестиций и других областей экономических отношений, чаще всего совмещают рекомендации психологии и неоклассики, социологии и неоклассики, экономической педагогики и рационалистического индивидуализма, формируя перечень новых концепций, методов познания, областей исследования и т. д. [28, 29].

Научно-практическое значение рассматриваемой исследовательской инновации в форме методологии поведенческой экономики заключается прежде всего в том, что наметился четкий поворот от *аналитической метафизики рационалистического индивидуализма к «экономической физике» оптимизации хозяйственных интересов социальных групп и корпоративных сообществ*. Очевидно, что это весьма своевременный, если не немного запоздалый, поворот действующих научных парадигм в пользу учета экономических интересов множества социально-сетевых групп и сообществ, включения в «аналитический реестр» ментально-смысловых и региональных особенностей форм и способов хозяйственной деятельности, а также акцентированного воздействия на «точки» соприкосновения таких наиболее чувствительных полярных социально-экономических форм, как богатство и бедность, занятость и безработица, социальный оптимизм и социальный пессимизм и т. д.

Кроме того, аналитический потенциал системы поведенческой экономики как методологического основания исследования корпоративных доверительных отношений позволяет акцентированно вести речь о сознательных нарушениях принципа эквивалентного обмена при осуществлении традиционных рыночных трансакций. Суть этого нарушения заключается в том, что при формировании различных форм доверия экономические агенты могут сознательно идти на дополнительные экономические издержки в пользу получения коммуникативных «выгод» и эмоциональных «прибылей». Можно предположить, что *неэквивалентный обмен ресурсами при формировании доверительных отношений* может стать специфическим способом корпоративных инвестиций в создание и развитие этих отношений. При этом необходимо подчеркнуть, что *корпоративное доверие формирует саму суть поведенческой микроэкономики и параметры ее качества*, поскольку наличие доверия означает, что поведение экономических агентов является честным, открытым и, следовательно, продуктивным; отсутствие доверия приводит к поведенческому оппортунизму, конфликтам и, как следствие, системным потерям добавленной стоимости. Можно предварительно заключить, что высокое качество поведенческой экономики есть результат релевантного качества системы доверительных отношений.

В-третьих, одновременно углубленная, расширенная и, возможно, диверсифицированная, а также более интенсивная междисциплинарность исследования системы корпоративного доверия. Данный феномен исследовательской новизны можно метафорически охарактеризовать как «агрессивная междисциплинарность». Определяется этот феномен исследовательской новизны самой междисциплинарной природой доверия как сложного ценностного, социокультурного, социально-экономического, социологического, психолого-педагогического, политологического и т. д. явления. Содержание названного междисциплинарного подхода заключается в следующих трактовках и оценках. Прежде всего, «углубленная междисциплинарность» означает, что в рамках уже существующих межпредметных связей обнаруживаются новые, ранее не использованные в процессе логико-гносеологического анализа, феномены. В частности, в использовании рекомендаций психологии при рассмотрении условий и факторов, определяющих принятие экономических решений, дело не «доходило» до экономической психогномики, или до анализа явления «бессознательного» при исследовании экономики непередаваемого неявного знания и др.

Характеристика и оценка творческого потенциала «расширенной междисциплинарности» непосредственно увязывается с поиском полезных для экономики эффектов, возникающих в рамках всего перечня предметных областей, соответствующих не только социальным и гуманитарным, но еще естественным и техническим наукам и дисциплинам. Примерами могут служить алгоритмы «точечного» применения математики, формы и способы использования термодинамики, а также теоретической и прикладной физики, когда речь идет, например, об обеспечении когерентности потоков энергии творчества и концентрации «духа новаторства», об измерении «коэффициента интеллектуального трения» в процессе тематических дискурсов как способа развития внутрифирменного и межфирменного доверия. Другими примерами могут стать инструменты и аналогии, методы и аналитические формы биологии и генетики, когда речь идет, например, о «перекрестном опылении интеллекта» в процессе развивающего обмена-общения при выстраивании доверительных отношений, о генезисе уровней доверительных отношений (например, генезис от «доверия как надежды» – к «доверию как уверенности») и т. д.

Понимание «диверсифицированной и более интенсивной междисциплинарности» непосредственно увязывается с дальнейшим размытием границ между различными областями традиционного и нового знания, призванного осветить проблему доверия как сложного междисциплинарного явления. Диверсифицированность и интенсивность междисциплинарных исследовательских интенций определяется, с одной стороны, многосубъектностью корпоративных доверительных отношений, а с другой стороны – многоуровневостью самой системы корпоративного доверия, представляющего часто как синергия межличностных доверительных отношений. При этом резонно предположить, что формирование «доверия как уверенности» становится возможным лишь в том случае, если в соответствующий управленческий процесс будут вовлекаться новейшие научные разработки из других областей знания (диверсификация) при актуализации и ускорении новых форм обмена-общения (интенсификация).

Научно-практическое значение рассматриваемой методологической инновации, обусловленной самой природой доверительных отношений, заключается, прежде всего, в том, что обосновывается *гораздо большее, чем это понималось раньше*, возрастание роли и значения неэкономических, именно междисциплинарных, факторов в обеспечении устойчивых темпов хозяйственной динамики. Интегрально эта новизна может заключаться в формировании и развитии такой многоуровневой области исследования, как *экономическая антропология*, с последующим позиционированием прикладных инструментов и механизмов. Суть экономической антропологии заключается в целенаправленном обеспечении антропоцентризма всех без исключения областей человеческого знания, причем в контексте решения именно социально-экономических задач, в

том числе корпоративного развития.

При этом обнаруживается «двойная связь» экономической антропологии с системой корпоративных доверительных отношений. *Во-первых*, экономическая антропология «вызывается к жизни» потребностями формирования и развития системы корпоративного доверия. Действительно, доверие как междисциплинарный феномен закономерно требует и междисциплинарного подхода к исследованию самое себя; просто теперь этот междисциплинарный подход распространяется на новые, «непривычные» области человеческого знания. *Во-вторых*, являясь продуктом воздействия множества междисциплинарных условий и факторов, формирующих феномен экономической антропологии, доверие само становится многовекторным и многофункциональным. В частности, теперь доверие распространяется не только на сферу субъект-субъектных отношений, но и на область экономической эргономики, экономической культуры, на ноосферные аспекты хозяйственных отношений. Другими словами, явление экономической антропологии нацеливает на формирование *доверия к экономическому значению любого научного знания в принципе*, даже если речь идет, например, о физическом принципе дополнительности Нильса Бора или эффектах магнитного резонанса Питера Мэнсфилда и т. д.

В-четвертых, важнейшим элементом методологической исследовательской новизны является модифицированное использование дисциплинарной матрицы системной парадигмы, успешно разработанной и широко используемой зарубежными и отечественными исследователями. Методология системной парадигмы представляет собой аналитический концепт, характеризуемый следующими положениями: а) равнозначность эндогенных и экзогенных элементов системы при их непротиворечивости и комплементарности; б) растущая актуализация системной междисциплинарности при использовании инструментов социально-экономического анализа; в) увеличение «удельного веса» неэкономических факторов хозяйственного развития; г) формирование исследовательского гештальта, включающего подсистемы среды, объекта, проекта, процесса и субъекта.

Важно подчеркнуть, что названные ключевые элементы системной парадигмы призваны функционировать именно во *взаимодополняемом единстве*, что и превращает ее в продуктивный и перспективный исследовательский концепт. Применительно к формированию и развитию корпоративных доверительных отношений методология системной парадигмы претерпевает релевантную научно-практическую модификацию, несмотря на то что априори интегрирует в себе элементы поведенческой экономики, системы неявного знания и интенсивной диверсификации междисциплинарных потоков нового знания. Отмеченная модификация, или «общее» в «особенном», выражается в следующих ключевых положениях, отражающих положительную обратную связь с системой корпоративных доверительных отношений.

Первое – это нацеленность на воспроизводственный характер управленческой деятельности по формированию корпоративного доверия. Данное положение означает, что доверительные отношения должны носить «сквозной» характер, то есть сопровождать все этапы воспроизводственного цикла создания и реализации продуктовой инновации. В практическом смысле субъекты управления и персонал подразделений фирмы, от брейнсторминговых групп по генерации идей и до «команд качества», «центров прибыли», а также до маркетинговых служб, должны рассматривать корпоративное внутрифирменное доверие как приоритетное явление в перечне неэкономических активов предприятия. Только в этом случае *система корпоративного внутрифирменного доверия может трансформироваться в эндогенный капитал доверия*. Очевидно, что для решения данной воспроизводственной задачи потребуются целенаправленные и специфические управленческие усилия.

Второе – это четкое обозначение императива формирования и развития доверительных отношений в системе «предприятие – внешняя среда», что особенно актуально для современной отечественной экономики. По сути, речь идет об институциональном

доверии, или доверии первичных хозяйственных звеньев государству и его соответствующим структурам, что на языке системной парадигмы обозначается как «система среды». Кроме того, к элементам внешней среды относятся другие предприятия и фирмы, с которыми данная корпорация вступает в соответствующие экономические отношения, которые также призваны стать доверительными, если есть к этому стремление всех заинтересованных сторон. Если субъектам управления соответствующих взаимодействующих структур удастся наладить систему доверительных межфирменных отношений, то резонно рассчитывать на то, что *система корпоративного межфирменного доверия может трансформироваться в экзогенный капитал доверия*. Понятно, что «стартовые» механизмы решения данной задачи находятся прежде всего в ведении государства, которое обязано подавать пример доверительных отношений, обеспечивая и воссоздавая *национальный капитал доверия*, обычно трактуемый как институциональное доверие.

Третье – это нацеленность на формирование и развитие системы корпоративного межличностного доверия, без высокого уровня которого практически невозможно обеспечить ожидаемое качество «системы проекта» и «системы процесса», то есть непосредственного создания образцов инновационных продуктов и их последующего выпуска. Об инвестициях и инструментах воссоздания высокого уровня межличностного доверия в рамках корпоративных сообществ следует рассуждать отдельно, однако подчеркнем, что в решении данной задачи непреходящее значение имеет личный пример управленцев и качество межличностного доверия именно данного, управленческого уровня взаимодействий. Другим словами, в рамках «системы субъекта» управленческого уровня резонно вести речь об императивах трансформации обычных управленческих транзакций в капитал лидерских доверительных отношений.

Четвертое – это развитие единой системы корпоративных доверительных отношений, включающих весь «набор» эндогенных и экзогенных форм: межличностное, внутрифирменное, межфирменное и институциональное доверие. Кроме того, сюда же следует включить такие виды доверия, как доверие организации как целостности используемым методам и инструментам управления, технико-технологическим процедурам, доверие планам корпоративного развития, рекомендациям науки и когнитивным инновациям, доверие каждого сотрудника самому себе и т. д. Идеалом управленческого успеха в деле воссоздания высокоразвитой системы корпоративных доверительных отношений является *синергия множества релевантных доверительных форм как закономерный результат их когерентного и комплементарного функционирования*. Очевидно, что критическим фактором успеха в решении данной задачи является «система субъекта» в форме высокого качества креативного лидерского капитала.

В-пятых, *исследование корпоративных доверительных отношений как самостоятельного фактора минимизации рисков, сокращения транзакционных издержек, создания добавленной стоимости и расширенного воспроизводства человеческого и интеллектуального капитала предприятия*. Данное положение имеет не столько методологические, сколько научно-практическое «звучание», поскольку способствует преодолению традиционного разрыва между невещественными активами предприятия и их ролью в создании инноваций. Отмеченная методологическая инновация нацеливает на прикладной ракурс дисциплинарной матрицы как такового исследования корпоративного доверия, что вполне корреспондируется с требованиями поведенческой экономики. В рамках современных аналитических парадигм актуализируются уже не столько общие оценки абстрактной и «понимаемой значимости» невещественных активов в решении хозяйственных задач, сколько их реальная прикладная роль в решении конкретных хозяйственных проблем [30].

В связи с этим *новое качество* отмеченных методологических инноваций заключается в их четкой нацеленности на практический результат, который следует иметь в виду как минимум в двух интегральных смыслах. *Во-первых*, необходимо исследовать роль и значение капитала доверия в создании экзогенных преимуществ хозяйствования и достижения ожидаемых результатов инновационной деятельности. Здесь потоки спе-

цифических ценностей, представляющих собой содержание капитала доверия, могут означать, например, сокращение транзакционных, социальных и других издержек, что и обеспечивает высокий экзогенный результат деятельности корпоративного сообщества. Во-вторых, важнейшим сектором исследовательского внимания являются сами носители доверительных отношений: индивиды как члены корпорации, микросоциальные внутрифирменные сети, персонал различных корпоративных организационных структур, управленческий блок и т. д. Становится все более очевидным, что *качество человеческого и интеллектуального капитала соответствующих собственников – это еще и функция качества системы корпоративных доверительных отношений.*

Другими словами, чем выше уровень всех форм и видов корпоративного доверия, тем более содержательным, скоростным и многосторонним является процесс расширенного воспроизводства человеческого и интеллектуального капитала данного корпоративного сообщества как целостности и каждого отдельного участника системы корпоративных взаимодействий. При этом методологические инновации нацеливают на следующие научно-практические алгоритмы управленческой деятельности по повышению качества корпоративного человеческого и интеллектуального капитала. *Первое* – это выявление способов повышения качества корпоративного человеческого и интеллектуального капитала в рамках действующих и новых механизмов корпоративного образования. *Второе* – это актуализация и характеристики существующих и новых способов как таковых корпоративных отношений с четким комментарием роли и места доверия в этих отношениях. *Третье* – это выявление «точек» инвестирования в систему доверительных отношений в рамках отдельных уровней их формирования и развития (например, только в системе межфирменных или внутрифирменных отношений). *Четвертое* – это обеспечение гармонизации отдельных звеньев и элементов общей системы корпоративных доверительных отношений, прямо или опосредованно влияющих на повышение качества интеллектуального капитала предприятия как целостности. *Пятое* – это мониторинг и обеспечение обратной связи динамики качества интеллектуального капитала предприятия с действующим механизмом развития системы корпоративных доверительных отношений. Результатом этого мониторинга могут стать не только коррективы в действующий механизм названного развития, но и в методологию исследования проблемы воссоздания корпоративных доверительных отношений в целом. Перечень методологических инноваций, а также их научно-практическое значение для исследования системы корпоративных доверительных отношений показаны в табл. 1.

Таблица 1

Научно-практическое значение методологических инноваций в исследовании системы корпоративных доверительных отношений

| Содержание методологической инновации | Научно-практическое значение в исследовании корпоративного доверия |
|--|--|
| 1. Исследовательская программа основывается на когнитивной природе доверия (доверие как форма проявления специфического неявного знания) | Необходимы инвестиции в ускоренное развитие корпоративной экономики неявного знания как основы воссоздания доверительных отношений |
| | Требуется разработка теоретических оснований и практических рекомендаций в сфере целенаправленного исследования доверия как формы бытия неявного знания |
| | Императивом является формирование и развитие знаний и компетенций о том, как производить неявные знания о том, как воссоздавать компетенции о развитии доверия |
| | Необходима ускоренная когнитивизация научно-образовательной и учебно-методической парадигмы в учебных заведениях, призванных формировать не только профессиональные компетенции, но и «знания о знаниях» |
| 2. В основе исследовательской парадигмы – положения поведенческой эконо- | Аналитический поворот от метафизики рационального индивидуализма к «экономической физике» оптимизации хозяйственных интересов социальных групп и корпоративных сообществ |

| | |
|--|---|
| мики с растущим приоритетом неэкономических факторов экономической динамики | Готовность к неэквивалентному обмену ресурсами при формировании доверительных отношений как специфическому способу корпоративных инвестиций в создание и развитие этих отношений |
| | Перенос исследовательского «центра тяжести» на выявление и использование созидательного потенциала неэкономических условий и факторов, включая систему корпоративного доверия, хозяйственной динамики |
| | Возможная актуализация и последующий предметный анализ «капитала доверия» как формы интеллектуального капитала предприятия и/или доверия как особенного неимущественного доходного актива |
| 3. Диверсифицированная, интенсивная, углубленная и расширенная междисциплинарность в исследовании корпоративного доверия | Становление и исследовательская институционализация «экономической антропологии» как естественного результата различных форм и уровней междисциплинарности в характеристике доверия |
| | Исследовательское стремление к «точечному» использованию потенциала всего комплекса технических, физико-математических, эргономических и иных дисциплин при рассмотрении корпоративного доверия |
| | Включение в исследовательское пространство новых уровней и форм доверительных отношений как в системе «субъект-субъектных» взаимодействий, так и в системе «субъект-объектных» отношений |
| | Рассматривать феномен «доверия самому себе», или «эндогенное доверие», как важнейшее основание для успешного формирования всей системы корпоративных доверительных отношений |
| 4. Использование методологии и дисциплинарной матрицы системной парадигмы при исследовании форм и уровней корпоративных доверительных отношений | Формирование нового качества исследовательской «вооруженности» субъекта корпоративного управления, использующего пять взаимосвязанных подсистем: субъекта, среды, объекта, проекта и процесса |
| | Признание «равновеликой» и «факторной» роли экзогенных и эндогенных условий и механизмов формирования и развития системы корпоративных доверительных отношений |
| | Императив реализации требований воспроизводственного подхода к воссозданию корпоративных доверительных отношений, то есть в рамках всех звеньев и этапов воспроизводственного цикла инноваций |
| | Обеспечение исследовательского единства «междисциплинарности» и «неимущественности» при рассмотрении и поиске путей совершенствования системы корпоративных доверительных отношений |
| | Поиск новых управленческих форм с целью формирования синергии множества релевантных доверительных форм как закономерного результата их когерентного и комплементарного функционирования |
| 5. Исследование системы корпоративных доверительных отношений как производственного неимущественного фактора, создающего добавленную стоимость и повышающего качество интеллектуального капитала предприятия | Целенаправленный поиск форм и способов воздействия конкретных элементов системы корпоративных доверительных отношений на создание персоналом предприятия добавленной стоимости |
| | Выявление и анализ конкретных путей, инструментов и механизмов воздействия отдельных форм и элементов системы корпоративного доверия на повышение качества интеллектуального капитала современного наукоемкого предприятия |
| | Поиск новых инвестиционных форм и механизмов, нацеленных на воссоздание «уверенности в себе», или «доверия своим целям и планам самосовершенствования» сотрудников и управленцев фирмы |
| | Формирование «культы» многопрофильного корпоративного знания и непрерывной познавательной деятельности, поскольку «доверие как уверенность» всегда есть результат общения «со знанием дела» |
| | Воссоздание наиболее благоприятных, именно доверительных, условий для непрерывного поиска сотрудниками индивидуальной интеллектуальной экологической ниши (творчески-трудового призвания), что является критическим фактором ускоренного развития новых знаний и ключевых компетенций |

Таким образом, целевая функция выявления и краткой характеристики методологических инноваций заключается в том, чтобы показать примерный ракурс научно-практических исследовательских императивов, реализация которых гарантированно обеспечит разработку инновационного управленческого механизма влияния корпора-

тивного доверия на повышение качества человеческого и/или интеллектуального капитала современного предприятия. Очевидно, что успешное достижение поставленной цели предопределяет необходимость дальнейшей конкретизации содержания доверия как когнитивного и междисциплинарного феномена, а также углубленного анализа именно системы корпоративных доверительных отношений.

Литература

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. Ведин Н. В. Экономическая неоднородность обмена в хозяйственной эволюции общества. – СПб.: РОСТ, 2006. 218 с.
4. Деля В. П. Инновационное мышление в XXI веке. – Балашиха: Де-По, 2011. 232 с.
5. Кругман П. Кредо либерала / Центр исследований постиндустриального общества. М.: Европа, 2009. 368 с.
6. Салихов Б. В. Креативный капитал в экономике знаний: монография. – М.: Дашков и К°, 2017. 274 с.
7. Ильин Е. П. Психология доверия. – СПб.: Питер, 2013. 288 с.
8. Корнаи Я. Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. 2003. № 9. С. 4–18.
9. Ляско А. К. Проблема стабильности в неформальных системах денежного трансфера: нормы доверия или институты контроля? // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 131–146.
10. Ляско А. К. Доверие и трансакционные издержки // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 42–59.
11. Розинская Н., Розинский И. Национальный проект «Доверие» // Вопросы экономики. 2015. № 12. С. 138–147.
12. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М.: Academia, 1999. 730 с.
13. Белянин А. Даниел Канеман и Вернон Смит: экономический анализ человеческого поведения (Нобелевская премия за чувство реальности) // Вопросы экономики. 2003. № 1. С. 4–24.
14. Гребнев Л. От «человека в экономике» к «экономике в человеке» // Вопросы экономики. 2006. № 11. С. 46–59.
15. Колодко Г. В. Мир в движении / пер. с польск. Ю. Чайникова. – М.: Магистр, 2009. 575 с.
16. Салихов Б. В., Салихова И. С. Качество знаний и компетенций в зеркале структурных реформ российской экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. № 10 (343). С. 68–84.
17. Клейнер Г. Нанoeкономика // Вопросы экономики. 2004. № 12. С. 70–94.
18. Салихов Б. В., Салихова И. С., Олигова М. Б. Качество ключевых форм неявного знания в создании добавленной стоимости // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. № 1 (346). С. 77–94.
19. Салихов Б. В., Салихова И. С., Олигова М. Б. Качество ожидания и доверия как форм проявления неявного знания в современной поведенческой экономике // Вестник Академии права и управления. 2016. № 44. С. 116–123.
20. Полани М. Личностное знание. – М.: Книга по требованию, 2013. 342 с.
21. Салихов Б. В. Императивы развития современной экономики знаний // Инновационное развитие общества: условия, противоречия, приоритеты: материалы X Международной научной конференции: в 3 ч. / под ред. А. В. Семенова, Ю. С. Руденко. – М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2014. С. 16–40.
22. Лунева Е. В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. – М.: Дашков и К°, 2011. 140 с.
23. Салихов Б. В. Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. – М.: Дашков и К°, 2009. 156 с.

24. Салихов Б. В., Нейматова Б. А. Фабрика звезд для предпринимателей. Интеллектуальное предпринимательство в сфере производства корпоративных знаний // Креативная экономика. 2009. № 1. С. 55–65.
25. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 1999. 384 с.
26. Салихов Б. В., Воронин В. Б. Организационно-экономические основы повышения эффективности производственного институционального предпринимательства // Проблемы современной экономики. 2007. № 2. С. 155–160.
27. Салихов Б. В., Нейматова Б. А. Управление институциональными инновациями в сфере развития интеллектуального капитала предприятия // Финансы и кредит. 2008. № 44 (332). С. 19–26.
28. Никифоров А., Антипина О. Поведенческая макроэкономика: на пути к новому синтезу // Вопросы экономики. 2016. № 12. С. 88–104.
29. Ольсевич Ю. Я. Психологические основы экономического поведения. – М.: ИНФРА-М, 2010. 413 с.
30. Салихов Б. В., Нейматова Б. А. Сетевой менеджмент как новое качество управления интеллектуальным капиталом предприятия // Экономический анализ: теория и практика. 2009. № 3. С. 2–7.

Methodological innovations in the investigation of trust as an immaterial factor of enterprise development

Irina Sergeevna Salikhova, Doctor of Economics, Professor of accounting and taxation department of Moscow University named S.Y. Vitte, Moscow, Russian Federation

Akhmed Omarovich Karimov, Post-graduate student of the Russian scientific and technical information center for standardization, metrology and conformity assessment (FSUE "Standardinform")

The subject of this article is the concretization of the methodological paradigm of trust and the system of corporate trust relations research in the modern behavioral economy. In this regard, the main tasks of the article are: clarifying the interpretation of the essence of trust and trust relationships; justification for increasing the role and significance of these relations in the knowledge economy; characteristics of the key features of the formation and development of corporate trust as a non-material factor of production and the creation of innovations. The scientific novelty of the article is to develop a system of methodological innovations that provide a new quality of research on corporate trust relationships: accounting for cognitive ontology and the interdisciplinary nature of trust, specifying the elements of the systemic paradigm, substantiating the need for a transition from "mainstream metaphysics" to "physics of economic anthropology."

Key words: trust, trust relations, behavioral economics, implicit knowledge, system paradigm, economic anthropology.