

УДК 330.3, 330.88

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ДОВЕРИЯ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Салихова Ирина Сергеевна,**

*д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры бухгалтерского учета,  
налогообложения и таможенного дела,  
Московский университет им. С.Ю. Витте,  
e-mail: irinasalikhova@yandex.ru,*

**Каримов Ахмед Омарович,**

*аспирант, Российский научно-технический центр информации по стандартизации,  
метрологии и оценке соответствия  
(ФГУП «Стандартинформ»),  
e-mail: kotu49@mail.ru*

*Статья посвящена анализу системы управления развитием корпоративных доверительных отношений как фактора повышения качества интеллектуального капитала. Предложена трактовка сущности данного механизма управления как системы методов и инструментов, используемых для расширенного и наиболее эффективного воссоздания всех форм доверия. Рассмотрена специфика данного механизма, а также проанализированы основные элементы его качественной целостности. Цель статьи заключается в выявлении особенностей и характеристике ключевых элементов механизма управления корпоративным доверием как специфическим фактором повышения эффективности интеллектуального капитала предприятия. Методологической основой исследования названного механизма является системная парадигма, включающая раздельный анализ подсистем субъекта, объекта, проекта, процесса и среды. Научная новизна выводов статьи состоит в характеристике когнитивной природы доверия, а также в целостной, воспроизводственной характеристике доверительных отношений и их влияния на развитие ключевых компетенций предприятия. Научно-практическое значение положений статьи заключается в разработке инновационного методического капитала как системного инструментария повышения результативности использования неэкономических факторов в экономической деятельности различных организаций.*

**Ключевые слова:** управленческий механизм, интеллектуальный капитал, доверие, доверительные отношения, системная парадигма, методический капитал

DOI 10.21777/2587-9472-2017-4-97-106

Традиционно под механизмом управления понимается совокупность определенных принципов, функций, методов и управленческих стилей, при этом часто «за кадром» остается собственно организация управления, анализ форм и способов обеспечения динамики принятия управленческих решений и воссоздания управленческих инноваций. Более колоритным представляется подход к исследованию механизма управления, в рамках которого непосредственно учитываются экономические интересы всех предполагаемых участников взаимодействий. Здесь механизм управления предстает как совокупность экономических, организационных, институциональных и других способов воздействия субъекта на объект, с целью согласования интересов взаимодействующих сторон и обеспечения достижения предполагаемых производственных результатов. Преимущество такого подхода заключается в том, что здесь в механизм управления органически «включаются» еще и все процессные аспекты (каналы связи, властных полномочий, когнитивного и информационного обеспечения и т.д.) [1].

С учетом отмеченных положений, резонно выделить детерминанты и имманентные свойства механизма управления корпоративным доверием именно как фактора повышения качества интеллектуального капитала предприятия.

*Во-первых*, инструменты и методы данного механизма являются трудно «уловимыми», поскольку доверие есть функция неявного знания. Специфика отмеченного «когнитивного детерминанта» механизма управления корпоративным доверием, в ракурсе его влияния на интеллектуальный капитал

организации, заключается в объективной необходимости учета множества условий и факторов, составляющих целостность доверительных отношений, а также отражающих явную междисциплинарность соответствующей проблемы управления. В связи с этим, выделим, как минимум, две научно-практические проблемы:

1) субъект управления должен обладать междисциплинарным качеством своих управленческих интенций;

2) предполагаемые инвестиции в систему корпоративных доверительных отношений есть по сути инвестиции в систему релевантного, прежде всего, непередаваемого неявного знания, что требует «виртуозности» в сфере управления соответствующими инвестиционными проектами.

*Во-вторых*, рассматриваемый механизм должен затрагивать систему реальных творчески-трудовых амбиций и хозяйственных интересов всех участников доверительных отношений. Если согласиться с тем, что высокоэффективное управление есть функция управления интересами и мотивами субъектов воспроизводства, то для управления системой доверия как фактора повышения качества интеллектуального капитала фирмы, данный тезис становится критически важным императивом. Следовательно, рассматриваемый механизм становится механизмом «тонкой настройки» экономических интересов множества собственников интеллектуальных капиталов, каждый из которых имеет широкий диапазон своих креативных планов и созидательных устремлений.

Научно-практический смысл данного положения заключается в том, что важнейшим имманентным свойством рассматриваемого механизма и, главное, субъекта управления должно стать такое важнейшее свойство, как научно обоснованное психолого-педагогическое сопровождение процесса формирования и развития корпоративных доверительных отношений.

*В-третьих*, механизм управления системой корпоративного доверия призван представлять собой «набор» комплементарных и когерентных форм влияния на компетенции сотрудников предприятия, что, в результате, призвано воссоздавать некий перечень «критических масс». Смысл заключается в том, чтобы система корпоративного доверия обеспечивала не только устойчивость предприятию как субъекту рыночных отношений, но и придавала определенную «когнитивную скорость». Другими словами, собственник интеллектуального капитала (индивид, сетевая группа, корпоративное сообщество в целом) должен постоянно испытывать потребность в перманентном саморазвитии, именно как функцию «оправдания доверия себе, сетевой группе, руководству и коллективу в целом». При этом «критические массы» креативных интенций, «синергетические ускорения» в когнитивной деятельности и другие функции комплементарных и когерентных эффектов (в версии П.А. Сорокина речь идет о так называемых «кумулятивных группах») [2], носят весьма подвижный характер. Субъект управления это должен знать и осуществлять «точечное» воздействие «здесь и сейчас».

*В-четвертых*, рассматриваемый механизм является, одновременно, механизмом социально-экономического и организационно-экономического управления. При этом социально-экономический аспект проблемы предопределяется когнитивной онтологией доверия и чрезвычайной актуализацией системы хозяйственных интересов всех участников творчески-трудовых взаимодействий. Организационно-экономическая составляющая непосредственно связана с потребностью создания требуемой формы для социально-экономических отношений, с необходимостью позиционирования организационного и институционального капитала как самостоятельных явлений в управленческой деятельности. Отмеченные положения: 1) предопределяют растущую значимость системы собственности и обязывают субъект управления пристально отслеживать потоки интеллектуальной ренты и справедливость их распределения; 2) обуславливают необходимость четкого позиционирования таких интегральных инструментов, как методический и организационный капитал предприятия.

*В-пятых*, резонно отметить, что функциональность механизма влияния корпоративного доверия на качество интеллектуального капитала фирмы зависит от «правил игры», воплощенных в институциональном капитале и в характеристиках национальной инновационной системы [3, 4]. Как показывает практика развития инновационной экономики, внешние институты могут оказывать решающее влияние на качество предпринимательской деятельности и, следовательно, на соответствующие характеристики интеллектуального капитала предприятия. Сказанное означает, что в формировании и развитии рассматриваемого механизма, следует исходить не столько из приемлемых корпоративных институтов

(как «клубных благ»), сколько из благоприятной либо неблагоприятной внешней институциональной среды. В современных условиях, к сожалению, именно низкое качество институтов развития «вытесняет» предпринимателей в теневой сектор экономики, что негативно сказывается и на качестве интеллектуального капитала [5, 6].

*В-шестых*, механизм управления доверительными отношениями должен характеризоваться определенной внутренней логикой собственного развития и воспроизводственной завершенностью. В данном случае, речь идет о четком понимании того, что есть у данного механизма «на входе», и каким предполагается управленческий продукт «на выходе». Смысл воспроизводственной завершенности заключается в том, что в рамках рассматриваемого механизма должны иметь место, как минимум, три качественные целостности:

- а) подготовленный и способный к соответствующим решениям и действиям субъект управления;
- б) четкие контуры объекта управления, часто скрытого в «когнитивных глубинах» системы неявного знания: таковым объектом является система неявного доверительного знания;
- в) методический капитал, необходимый для формирования и развития системы корпоративных доверительных отношений.

Таким образом, *управленческий механизм совершенствования корпоративных доверительных отношений есть воспроизводственная и комплементарная целостность методов и инструментов, используемых соответствующим субъектом для расширенного и наиболее эффективного воссоздания всех форм доверия, обеспечивающего неуклонное повышение качества различных видов интеллектуального капитала предприятия, а также рост воссоздаваемой добавленной стоимости.*

Именно воспроизводственный подход к анализу данного механизма, с учетом требований системной парадигмы, позволяет еще более конкретизировать, декомпозировать и охарактеризовать его поэлементную структуру [7]. Далее, используя известные системы (подсистемы) отмеченной парадигмы, необходимо разработать научно-практический концепт формирования, развития и обеспечения высокоэффективного функционирования данного механизма.

*Первый элемент названного механизма* непосредственно связан с известной «системой субъектных отношений» и дает ответ на вопрос о том, кто может и готов создать вышеназванный механизм. Представляется, что управленческий капитал субъекта, призванного осуществить разработку и обеспечить требуемое функциональное качество данного механизма, должен обладать перечнем определенных свойств.

1 Этот капитал принимает форму пассионарного капитала, характеризуемого оригинальным набором свойств, изложенных в релевантной литературе. Здесь лишь отметим, что управленческий капитал пассионарного качества имеет в своей основе конкретный перечень естественно-природных и благоприобретенных качеств, характеризующих конкретного субъекта как лидера.

2 Этот управленческий капитал должен являть собой некий креативный симптомокомплекс, то есть определенный набор специфических свойств, характеризующих управленца как личность, способную к эвристике и инсайту [8]. Ведущими элементами креативного симптомокомплекса являются: найденная творчески-трудовая экологическая ниша (призвание) субъекта, достаточно высокий уровень интеллекта, а также перечень релевантных психологических качеств и «внешних эффектов», способствующих либо тормозящих процесс принятия креативных решений и реализации творческих устремлений [9, 10].

3 Данный капитал должен иметь высокоразвитую институциональную, организационную и методическую форму, то есть представлять собой, одновременно, требуемое качество институционального, организационного и методического капитала. В данном случае институциональный капитал субъекта управления представляет собой поток ценностей, воссоздающих спектр корпоративных институтов, обеспечивающих развитие системы доверительных и других отношений в рамках, например предприятия. Организационный капитал представляет собой способность быстро изменять элементы «организации дела». Наконец, методический капитал, рассматриваемый в контексте развития корпоративных доверительных отношений, есть комбинаторный поток именно инструментальных ценностей, релевантных требованиям объекта управления и обеспечивающих наивысшую эффективность решения управленческих задач.

4 Управленческий капитал, в нашем случае, всегда есть прогрессивная ценностно-смысловая модель, заключающая в себе интенции новых смыслов и ценностных ориентиров, призванных на деле обеспечить высокое социально-гуманитарное качество управленческих преобразований, нацеленных, в том числе, на совершенствование корпоративных доверительных отношений. По сути, речь идет о пассионарном капитале именно интеллектуального, духовно-нравственного качества, отвечающего требованиям ноосферного типа индивидуального и общественного воспроизводства. Очевидно, что подготовка субъекта управления, обладающего ценностно-смысловым капиталом, является весьма специфической задачей для создателей отечественной инновационной системы, включая руководителей всего научно-образовательного комплекса страны.

5 Исследуемый управленческий капитал отнюдь не персонифицирован в конкретной личности пассионарного лидера, а характеризуется именно системой управленческих отношений. В эту систему отношений включаются все собственники индивидуального, сетевого и корпоративного интеллектуального капитала как целостности. Другими словами, в широком смысле, субъектами управления в сфере развития корпоративных доверительных отношений могут быть все собственники интеллектуальных капиталов, способные осуществлять, релевантное именно воссозданию данных отношений, целеполагание и смыслопроизводство. Понятно, что такого идеального состояния едва ли удастся достичь, но стремиться к этому необходимо, поскольку вне рамок широкой «лидерской сети» осуществить цели в сфере создания высокоэффективных доверительных отношений едва ли представляется возможным. При этом в состав этой лидерской сети могут входить формальные и неформальные руководители различных социально-сетевых групп, «корпоративные жрецы», опытные сотрудники-наставники, рядовые сотрудники, способные к самоуправлению и самообразованию и т.д. [11].

*Второй элемент рассматриваемого механизма* непосредственно увязывается с «системой субъект-объектных отношений» и предлагает ответ на вопрос о том, на что должно быть направлено соответствующее управленческое воздействие. Очерчивая «объектную сферу» рассматриваемых управленческих воздействий, необходимо иметь в виду их иерархическую структурно-генетическую взаимосвязь.

1 Исходным объектным блоком управленческого механизма является индивидуальный интеллектуальный капитал и окружающее его пространство доверительных отношений. В это пространство включаются все уровни и сферы, системы и блоки доверительных отношений, «фокусом» которых выступает именно индивидуальный капитал личности. Здесь важнейшая управленческая задача заключается в создании механизма комплементарности и когерентности методов и инструментов развития доверия и его воздействия на конкретного корпоративного индивида, превращая его в креативного субъекта, осуществляющего непрерывное саморазвитие и повышающего уровень своих ключевых компетенций.

2 Промежуточным объектным блоком исследуемого управленческого механизма является многоуровневый сетевой интеллектуальный капитал, а также окружающее его пространство доверительных отношений. Сюда также включается перечень видов доверительных отношений, воспроизводящихся в рамках функционирования конкретной сетевой группы (например, «команды качества»), как собственно внутрифирменного сетевого сообщества, как части корпоративного сообщества в целом, представленного корпоративной элитой, как части межфирменных и иных внешних многочисленных отношений и взаимодействий. Особая роль данного «промежуточного объектного блока» заключается в обеспечении оптимизации общей системы корпоративных доверительных отношений.

3 Интегральным объектным блоком исследуемого управленческого механизма является общий интеллектуальный капитал предприятия, а также его внутреннее и внешнее пространство доверительных отношений. Корпорация как целостность, с одной стороны, аккумулирует в себе систему корпоративного неявного «доверительного» знания, а с другой стороны, находится в плотном пространстве доверительных отношений, причем, как внутренних (прежде всего, между корпорацией и сетевыми группами), так и внешних (между корпорацией и другими акторами разных уровней). Роль данного интегрального объектного блока, одновременно, «впитывающего и генерирующего» доверительные отношения, трудно переоценить, поскольку именно управленческая интеллектуальная элита является источником «волн» доверия и релевантных инвестиционных потоков, формирующих и поддерживающих систему доверительных отношений.



*Третий элемент исследуемого механизма* характеризуется системой «правил игры», или институциональными эффектами, воспроизводимыми в рамках социально-экономической системы. С точки зрения воссоздания системы корпоративных доверительных отношений, об институциональных эффектах, или «правилах игры» в процессе хозяйственных взаимодействий, следует говорить, как минимум, в трех смыслах. Первое – это собственно институциональное доверие, которое существует в экономической системе и демонстрируется, с той или иной степенью глубины и ясности, всеми экономическими агентами. Второе – это «эффект институциональных экстерналий», который может быть, как положительным, так и отрицательным. Производительный характер экстерналий заключается в положительном сигнале. Суть этого сигнала состоит в следующем: высокий уровень доверия к институтам власти может быть трансформирован на механизм формирования такого же доверия в системе межфирменных и, далее, внутрифирменных отношений. Третье – это производная от качества институционального доверия общая мультипликативная «транзакционная эффективность», которая является результатом взаимного дополнения институционального доверия, воссоздаваемого на макроэкономическом и микроэкономическом уровне. Очевидно, что «мультипликатор институционального доверия» рассчитать едва ли возможно, но несомненным является положительное и существенное влияние этого «мультипликатора» на динамику корпоративной добавленной стоимости.

В связи с отмеченными обстоятельствами, реальная отечественная действительность институциональных отношений и одноименного доверия, может характеризоваться следующими тенденциями.

1 Руководители предприятий полностью копируют схему внешних негативных правил игры (низкокачественных институтов), даже если эти правила априори заключают в себе «генотип» масштабной коррупции и тотального недоверия институтам официальной власти. Здесь полностью господствует плутократический механизм хозяйственных отношений, где практически отсутствует явление «интеллектуального» как функция экономической духовности и творческого гуманизма. В экономике, на уровне первичных хозяйственных звеньев может сформироваться система тотального институционального недоверия на всех уровнях хозяйствования.

2 Пассионарное руководство предприятий на некоторое время приспосабливается к действующим низкокачественным институтам, пытаясь обнаружить «золотую середину», где было бы возможно несколько «сгладить» диссонансы институционального недоверия в системе «предприятие – государство», а, точнее, в системе «предприятие – бюрократический аппарат как собственник властных полномочий». Однако в этом противодействии, даже если оно принимает внешне «мягкие» формы, экономическая бюрократия, рано или поздно, одерживает «победу», полностью подчиняя предприятия своим властным амбициям. Экономическая безопасность и рыночная выживаемость здесь непосредственно увязывается с системой неформальных, в нашем случае патрон-клиентских отношений в обществе [12].

*Четвертый элемент исследуемого механизма* характеризуется определенной «проектной формой» корпоративного интеллектуального капитала, именно как функции качественной целостности соответствующих доверительных отношений. По сути, речь идет о наборе уникальных знаний и ключевых компетенций, которые требуется формировать и развивать у корпоративного сообщества как целостности и которые обеспечивают предприятию решение, как минимум, следующих задач: а) устойчивый социально-экономический рост; б) прочность позиций в конкуренции и конкордности; в) креативная и интеллектуальная безопасность; г) благоприятные перспективы стратегического инновационного развития. Решению этих, а также множества связанных с ними задач, будет способствовать четкое «проектное видение» релевантных свойств интеллектуального капитала предприятия, выступающих как функция системы корпоративных доверительных отношений и среди которых необходимо выделить следующие, наиболее целостные когнитивные образования.

1 Требуется формировать новое качество ценностно-смысловой модели человеческого и/или интеллектуального капитала, имманентным качеством которой является ноосферность и гуманистический вектор созидательной деятельности в целом.

2 Интеллектуальный капитал нового качества должен заключать в себе высокий уровень социальных компетенций, обеспечивающих требуемую интенсивность развивающего обмена-общения и состав креативных участников. Критически значимым элементом социальных компетенций является способность воссоздавать систему корпоративной социальной ответственности.

3 Проектный интеллектуальный капитал должен характеризоваться таким набором институциональных компетенций, который обеспечивает высокую интенсивность всех форм социально-экономических и иных взаимодействий.

4 Формируемый капитал призван заключать в себе определенный перечень организационных компетенций, то есть способностей модифицировать организационную структуру предприятия, всякий раз выстраивая ее в соответствии с требованиями внешней и внутренней среды.

5 Необходимыми свойствами создаваемого интеллектуального капитала также должны быть методические, аналитические, маркетинговые и другие компетенции, обеспечивающие предприятию прочность рыночных и общественных позиций в экономике.

6 Интеллектуальный капитал инновационного качества характеризуется признаком и компетенцией самообучения, то есть способностью к самостоятельному, именно эндогенному развитию навыков и умений, требуемых «здесь и сейчас».

7 «Фокусными, или интегрально-кумулятивными» компетенциями должны стать способности к непрерывному творчеству и инновационному мышлению, к эвристике и инсайт-бизнесу, к расширенному воссозданию оригинальных идей и «волевой стержень профессионализма», обеспечивающий безусловное доведение новых идей до инновационных продуктов, востребованных на различных уровнях ноосферного типа воспроизводства.

Логика проводимого исследования позволяет обоснованно констатировать, что проектный интеллектуальный капитал инновационного качества сформировать невозможно вне системы релевантных доверительных отношений. Дополнительная конкретика доказательства данного умозаключения связана со следующими суждениями.

Прежде всего, отсутствие либо невысокий уровень доверия «отнимает энергию» на преодоление масштабных социальных и транзакционных издержек, выступающих как следствие институционального, а также межфирменного и внутрифирменного недоверия. Кроме того, инновации блокируются вследствие отсутствия ценностно-смыслового «культура» креативности и общепринятой ценности всякого нового знания, а это возможно только в случае доверия к творцам, предоставления им реальной свободы творчества и терпения к их «взрывным» и аффективным формам поведения, что имманентно креативным людям и сетевым группам.

Вне рамок доверия невозможно создавать брейнсторминговые коллективы, команды качества, креативные профессиональные сообщества, центры прибыли и т.д. Добавим, что именно бренд доверительных отношений является своеобразным «магнитом» для привлечения в организацию неординарных личностей и мотивированных «охотников за идеями» [13].

Наконец, отметим, что без доверия организации и качеству ее продукции со стороны целевой аудитории покупателей, в принципе невозможно всерьез рассчитывать на успех инновационной политики фирмы в среднесрочной и, особенно, в долгосрочной перспективе. Очевидно, что без доверия невозможно выстраивать высокоэффективные продуктивные и взаимовыгодные отношения со всеми партнерами по бизнесу, с консалтинговыми, аудиторскими и другими акторами современного рынка.

*Пятый элемент рассматриваемого механизма* представляет собой важнейший блок, связанный с созданием и использованием процессных форм, актуализирующих и комбинирующих все звенья данного механизма. Отмеченные процессные формы включают следующие основные компоненты и их соответствующие комбинаторные формы.

1 Это воспроизводственно-технологический комплекс, включающий весь набор методов и инструментов непосредственного и опосредованного воздействия субъекта (субъектов) управления на соответствующий объект (объекты) с целью создания желаемого и/или ожидаемого «образа» системы доверительных отношений и, в конечном счете, интеллектуального капитала высокого качества. Воспроизводственный аспект здесь заключается в том, что субъект управления всегда должен видеть и знать «начало» и «завершение» процесса управленческого воздействия. Очевидно, что в этом случае сотрудники организации «проникаются» глубоким доверием именно к процессу создания инновации, поскольку всегда осознают свое место в производстве добавленной стоимости. Технологический аспект состоит в использовании множества форм и методов «производства» доверительных отношений, включая новейшие когнитивные и информационные технологии обработки данных и ранее произведенных знаний.

2 Это инвестиционный комплекс, характеризующий набор и иерархию потоков инвестиционных ценностей, обеспечивающих создание реальной «строительной площадки» доверительных форм. Здесь важно четко выделить и позиционировать адресные потоки инвестиций в сферу воссоздания доверительных отношений на всех уровнях корпоративной деятельности. Очевидно, что должны осуществляться инвестиции в формирование и развитие системы внутриличностного доверия, межличностного, межсетевого внутрифирменного, межфирменного, а также институционального доверия. Главным здесь является четкое понимание качества и ценностное «наполнение» потоков инвестиционных ценностей, которые имеют отнюдь не привычную, в экономическом смысле, форму. Кроме того, инвестиционные программы могут и должны быть не только многоуровневыми, но и многосубъектными, включающими, по возможности, всех сотрудников организации.

3 Это креативно-мотивационный комплекс, включающий перечень различных форм и способов мотивации всех участников создания доверительных отношений, или «производства доверия». Субъект (субъекты) управления созданием доверительных отношений и, как следствие, интеллектуального капитала релевантного качества, должен владеть методами, или компетенциями воссоздания глубокой заинтересованности в корпоративном доверии, четко понимая его ключевую факторную роль в расширенном воспроизводстве корпоративных когнитивных и продуктовых инноваций. Система доверия формируется путем создания и использования широкого спектра инструментов мотивации, связанных с материальными и, особенно, нематериальными стимулами и регуляторами социально-экономической деятельности [14].

Отметим, что особое место здесь занимают психолого-педагогические механизмы расширенного воспроизводства механизма мотивации. Кроме того, источником «запуска» системы мотивации является созидательная воля и креативная энергия пассионарного лидера организации; источником «подпитки» данной системы является справедливость распределения потоков интеллектуальной ренты [15]. *Общая модель-схема* управленческого механизма совершенствования корпоративных доверительных отношений показана на рисунке 1.

Выявленные и кратко охарактеризованные ключевые элементы механизма управления формированием и развитием системы корпоративных доверительных отношений, имеют четкую цель: создать корпоративный интеллектуальный капитал вполне определенного качества, или набора требуемых качественных свойств, где ключевым свойством является компетенция самообучения и инновационного (креативного, или дивергентного) мышления.

Важно подчеркнуть, что именно эти качественные свойства интеллектуального капитала предприятия невозможно сформировать и обеспечить развитие без высокоразвитой системы корпоративных доверительных отношений, поскольку только отношения доверия могут обеспечить воссоздание креативного симптомокомплекса, функциональность которого напрямую определяется качеством внутренней свободы, уверенности экономических агентов в экономической честности, господстве предсказуемых и/или правильных ожиданий ключевых решений и действий, предпринимаемых со стороны всех экономических агентов. В связи с отмеченными положениями, ключевое значение для развития системы корпоративных доверительных отношений имеют соответствующие потоки инвестиционных ценностей.

Таким образом, управленческий механизм обеспечения высокой результативности влияния доверительных отношений на повышение качества интеллектуального капитала предприятия есть структурно-генетическое и развивающееся единство релевантных элементов, целенаправленное взаимодействие которых неуклонно способствует совершенствованию знаний и ключевых компетенций сотрудников данного предприятия, одновременно, как индивидов и как системной целостности. Очевидно, данный механизм включает три основных блока: а) блок инструментов «запуска», или уровень и качество мотивации субъекта управления; б) блок инструментов «доверительного» воздействия на «систему объекта», или на интеллектуальный капитал субъекта; в) блок результативности, или ожидаемых новых «объектных форм».

Блок инструментов «запуска механизма» представляет собой всестороннюю подготовленность субъекта управления к организации деятельности по формированию и развитию системы корпоративных доверительных отношений. Управленческий капитал соответствующего субъекта должен вклю-

чать следующий перечень экономических и междисциплинарных качественных свойств, а также знаний и компетенций:

- устойчивая мотивация к саморазвитию и ясное понимание собственной интеллектуальной экологической ниши;
- высокий уровень организационно-экономических, аналитических и социально-коммуникативных компетенций;
- высокий уровень доверия себе и уверенность в своих креативных, управленческих и творчески-трудовых навыках;
- глубокие знания в области экономики неявного знания, расширенного воспроизводства объектов интеллектуальной собственности и распределения потоков интеллектуальной ренты;
- умение исчислять ценность интеллектуальных активов, включая ценность бренда корпоративного доверия;
- определять и классифицировать количественные показатели уровня и качества корпоративных доверительных отношений;
- компетенции пассионарного стиля управления организацией.

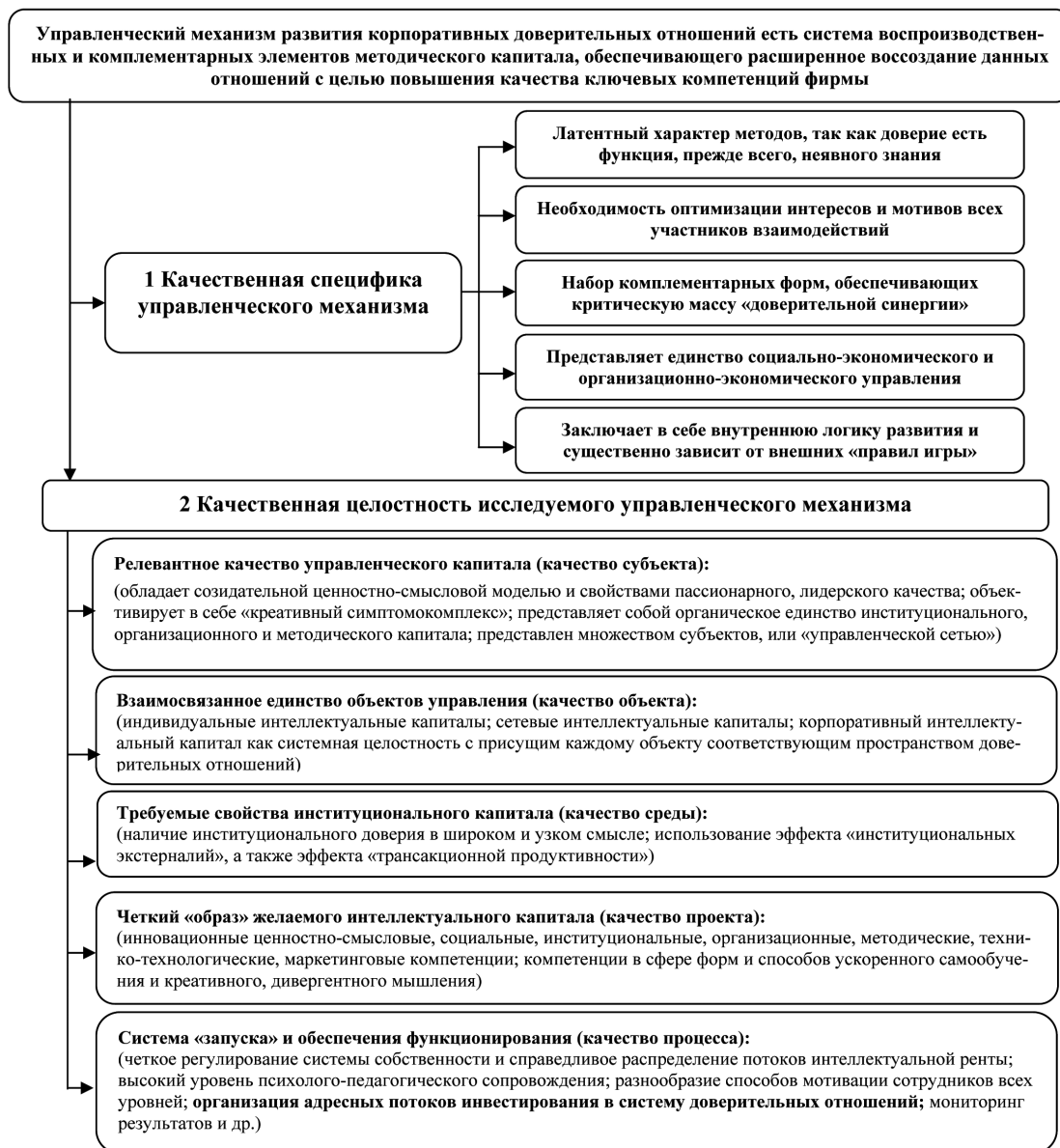


Рисунок 1 – Общая схема управленческого механизма совершенствования корпоративных доверительных отношений



Блок инструментов воздействия на интеллектуальный капитал субъекта представляет собой конкретные методы (методики), с помощью которых субъект управления актуализирует, нацеливает и, далее, расширяет пространство, степень и силу влияния «доверительного фактора» на интеллектуальный капитал.

Названный блок инструментов воздействия, априори предполагая, что субъект управления полностью готов и способен к осуществлению соответствующих действий, имеет собственную микроструктуру, включающую:

а) конкретное качество интеллектуального капитала, на которое нацелено соответствующее воздействие;

б) формулировка экономического мотива, который должен быть призван к «работе», в соответствии с требованиями формирования конкретного качества интеллектуального капитала;

в) выбор формы доверительных отношений, в наибольшей степени соответствующей конкретному субъекту воздействия и общему уровню готовности фирмы к решению данной задачи;

г) инвестиционный инструмент, или способ инвестирования, релевантный качеству решаемой задачи и включающий четкий перечень ценностей, предполагаемых к инвестированию (затратам).

Блок результативности, или ожидаемых новых «объектных форм» есть перечень конкретных свойств и характеристик интеллектуального капитала предприятия, а также его внутрифирменных декомпозиционных форм, способствующих повышению экономической устойчивости фирмы и успешному решению социально-экономических задач на основе расширенно воссоздаваемых уникальных ключевых компетенций.

Резонно выделить, как минимум, два интегральных критерия, характеризующих возросшее качество интеллектуального капитала, на основе развития корпоративных доверительных отношений. Первый критерий – это устойчивая положительная динамика добавленной стоимости и положительной экономической прибыли. Второй критерий – это созданный и непрерывно воспроизводимый «бренд корпоративного доверия», являющийся самостоятельным высокодоходным невещественным интеллектуальным активом и действенным фактором минимизации корпоративных рисков.

### Список литературы

1. Салихов Б.В. Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 156 с.
2. Сорокин П.А. Система социологии. – М.: Астрель, 2008. – 1008 с.
3. Голиченко О.Г. Государственная политика и провалы национальной инновационной системы // Вопросы экономики. – 2017. – № 2. – С. 97–109.
4. Салихов Б.В., Нейматова Б.А. Фабрика звезд для предпринимателей. Интеллектуальное предпринимательство в сфере производства корпоративных знаний // Креативная экономика. – 2009. – № 1. – С. 19–26.
5. Журавлева Т. Платит ли российское государство «справедливую» зарплату: обзор исследований // Вопросы экономики. – 2015. – № 11. – С. 62–86.
6. Салихов Б.В., Нейматова Б.А. Управление институциональными инновациями в сфере развития интеллектуального капитала предприятия // Финансы и кредит. – 2008. – № 44. – С. 19–26.
7. Салихов Б.В., Нейматова Б.А. Умная фирма. Функциональная структура интеллектуального капитала предприятия как объект управления // Креативная экономика. – 2008. – № 11. – С. 50–58.
8. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Питер, 2012. – 448 с.
9. Никифоров А., Антипина О. Поведенческая макроэкономика: на пути к новому синтезу // Вопросы экономики. – 2016. – № 12. – С. 88–104.
10. Родрик Д. Когда идеи важнее интересов: предпочтения, взгляды на мир и инновации в экономической политике // Вопросы экономики. – 2015. – № 1. – С. 22–45.
11. Меняшев Р. Социальный капитал и спрос на регулирование в России // Вопросы экономики. – 2014. – № 4. – С. 77–99.
12. Салихов Б.В. Императивы развития современной экономики знаний // Инновационное развитие общества: условия, противоречия, приоритеты. Материалы X Междун. научн. конф. – М.: изд. МУ им. С.Ю. Витте, 2014. – С. 16–40.

13. Саттон Р. Охота за идеями: Как оторваться от конкурентов, нарушая все правила. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 335 с.
14. Новичков В.И. и др. Духовно-нравственная онтология социально-экономического развития: монография / В.И. Новичков, В.И. Новичкова, Б.В. Салихов, И.С. Салихова. – М.: КноРус, 2011. – 328 с.
15. Кузина О.Е., Чернышева М.В. Корпоративная благотворительность и корпоративная филантропия: экономико-социологический анализ // Вопросы экономики. – 2016. – № 3. – С. 115–131.

**MANAGERIAL MECHANISM OF DEVELOPMENT OF TRUST AS A FACTOR IN IMPROVING  
THE QUALITY OF AN ENTERPRISE INTELLECTUAL CAPITAL**

**Salikhova I.S.,**

*Dr. Econ. in Economics, Associate Professor,  
Professor of the Department of Accounting, Taxation and Customs,  
Moscow Witte University, Moscow,  
e-mail: irinasalikhova@yandex.ru,*

**Karimov A.O.,**

*graduate student, Russian Scientific and Technical Information Center for Standardization,  
Metrology and Conformity Assessment  
(FSUE "Standartinform"), Moscow,  
e-mail: kotu49@mail.ru*

*The article is devoted to the analysis of the management mechanism of the development of corporate trust relations as a factor in improving the quality of intellectual capital. The interpretation of the essence of this management mechanism as a system of methods and tools used for the expanded and most effective reconstruction of all forms of trust is offered. The specifics of this mechanism are considered, as well as the main elements of its qualitative integrity are analyzed. The purpose of the article is to identify the features and characteristics of key elements of the corporate trust management mechanism as a specific factor for increasing the efficiency of the enterprise's intellectual capital. The methodological basis for the study of the named mechanism is the system paradigm, which includes a separate analysis of the subsystems of the subject, object, project, process and environment. The scientific novelty of the conclusions of the article consists in characterizing the cognitive nature of trust, as well as in the integral, reproductive characteristics of trust relationships and their influence on the development of key competencies of the enterprise. The scientific and practical significance of the provisions of the article is to develop innovative methodological capital as a system tool for increasing the effectiveness of non-economic factors in the economic activities of various organizations.*

**Keywords:** management mechanism, intellectual capital, trust, trust relations, system paradigm, methodical capital