

А.С. Шурупова

Академия при Президенте Российской Федерации,

г. Липецк, Россия

РОЛЬ ДОВЕРИЯ В ЭКОНОМИКЕ, ОСНОВАННОЙ НА ЗНАНИЯХ

В статье рассмотрена роль доверия в современной экономике, как на макро, так и на микроуровнях. Особую актуальность эта проблема приобретает по мере формирования экономики, основанной на знаниях, в условиях которой организации должны не просто обучаться и генерировать знания, но делать это быстрее и эффективнее других для получения конкурентного преимущества, что возможно лишь при наличии высокого уровня доверия.

Ключевые слова: экономика, основанная на знаниях, доверие, трансакционные издержки, знания.

The article discusses the role of trust in the modern economy, at both the macro and micro levels. This problem is especially urgent in the process of formation of the economy based on knowledge, under which organizations should not just learn and generate knowledge, but do it faster and more effective than others in order to gain a competitive advantage, which is possible only when there is a high level of confidence.

Key words: economy based on knowledge, trust, transaction costs, knowledge.

В современной экономике знания являются важнейшим стратегическим ресурсом, а способность приобретать, интегрировать, сохранять, распространять и применять их – ключевой для создания и поддержания конкурентного преимущества экономических субъектов. Традиционные факторы в современной экономике действуют только при условии эффективного использования знаний, которые проявляются в навыках и умениях людей и закрепляются в виде патентов, лицензий, организационных структур [5, с. 217]. В связи с этим большую роль в экономике, основанной на знаниях, играет доверие: без доверия невозможно распространение знания. Там, где уровень доверия высок, экономическое развитие идет быстрее, так как если ученый намерен продать знание, он не может сделать это по частям, а вынужден предоставить покупателю все данные на момент совершения сделки.

Словарь Ожегова трактует доверие, как «уверенность в чьей-либо добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь» [3, с. 170].

По мнению Ф. Факуямы «доверие – это возникающее у членов сообщества ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно и с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами» [4, с. 52].

Таким образом, доверие представляет собой социально-психологическую и экономическую категорию, характеризующуюся высокой нравственностью, ответственностью и профессионализмом, способствующая формированию эффективных взаимоотношений между различными экономическими и политическими субъектами, основанными на балансе интересов [1].

В мире, который характеризуется глобализацией, усилением конкуренции и быстро сокращающимся жизненным циклом продуктов, гибкость и приспособляемость являются

самыми важными качествами для достижения успеха в бизнесе. Степень приспособляемости и гибкости зависит от способности как отдельных людей, так и целых организаций накапливать опыт и обучаться на его основе. При этом только те организации, которые обучаются наиболее быстро, способны выжить и переиграть своих конкурентов. Организации должны развивать свои способности, основанные на знаниях, которые являются долговременными и хорошо приспособляемыми, должны не просто обучаться, но также должна делать это быстрее своих конкурентов для получения конкурентного преимущества. Необходимо понимать природу и процессы организационного обучения, управления такого рода знаниями с тем, чтобы увеличить скорость развития организационного знания и повысить качество и объем знаний. На основе интеллекта развиваются способности, которые позволяют организации постоянно переигрывать своих противников. В этих условиях доверие необходимо сотрудникам, чтобы дополнять друг друга и эффективно работать в сфере знаний, формировать общую базу знаний на основе открытых инноваций. Таким образом, доверие становится ключевым условием для того, чтобы знания стали фактором и источником роста благосостояния, сокращающим трансакционные издержки.

Доверие в экономике можно рассматривать как на макро-, так и на микроуровне. Отношения доверия в системах управления складываются и развиваются по следующим направлениям: доверие населения проводимым экономическим реформам и различным финансово-экономическим институтам; доверие государственных органов власти частным институтам; доверие граждан и бизнесменов государственным регулирующим органам; доверие частных структур друг к другу; доверие между партнерами деловых отношений; доверие работников к руководителям и руководителей к работникам; руководителей друг к другу; доверие между структурными подразделениями организации.

На макроуровне экономическая «цена» доверия и недоверия отражается с точки зрения уровня экономического благосостояния. Взаимосвязь уровня ВВП и индексов доверия, как правило, бывает положительной; во всяком случае, это справедливо для наиболее богатых стран. Также можно утверждать, что при прочих равных условиях та страна, в которой уровень доверия выше, будет показывать и более высокие темпы долгосрочного экономического роста. Так, в странах Европы и Северной Америки показатель доверия к людям находится на уровне 70-80%. Напротив, в странах с более низким уровнем жизни и большей социальной нестабильностью (страны Латинской Америки, Африки, Азии) меньше половины опрошенных отвечают положительно на вопрос о доверии другим людям (самые низкие показатели – в Аргентине, Египте и Нигерии). Исключение составляет Индия – здесь подавляющее большинство (94%) опрошенных доверяют другим людям [2].

Процесс обмена на рынке не обладает беспрепятственным характером, наоборот, с ним связаны очень большие трансакционные издержки, идущие на поиск партнера для сотрудничества, заключение соглашения, обеспечение обязательств по контракту. Определенные механизмы призваны уменьшить данные издержки. Такие средства, как формальные контракты, обращение в суд в случае нарушения соглашения часто являются неэффективными. Это связано с отсутствием возможности заключения полного контракта и с

возникающими в связи с этим проблемами субъективного риска, частной информации и ухудшающего отбора. Такой неформальный институт, как доверие способен не только эффективно дополнять формальные механизмы, но и заменять их.

На микроуровне доверие должно стать основополагающим принципом взаимоотношений между различными структурными подразделениями компании. Тем самым устраняется один из основных недостатков традиционных структур управления, когда возникают противоречия между различными подразделениями, препятствующие обмену информацией и знаниями между ними и согласованию усилий по решению общих задач. Доверие подразделений друг к другу дает возможность гибко реагировать на требования рынка, адаптироваться к изменяющейся внешней среде. Оно способствует созданию временных коллективов для выполнения отдельных проектов, состоящих из работников различных подразделений. Важнейшей составляющей на микроуровне является также доверие высших управляющих друг к другу, так как это способствует быстрой выработке решений, взаимозаменяемости, нацеленности на реализацию общих задач компании. Таким образом, доверие в коллективе способствует успешной совместной работе, позволяет сообща решать сложные вопросы и усиливает конкурентоспособность компании в целом.

Таким образом, в экономике, основанной на знаниях, фирмы, применяющие систему управления, благодаря доверию будут иметь значительное преимущество перед остальными. Управление на основе доверия является необходимым методом управления человеческим капиталом, позволяющим полностью использовать и развивать творческий потенциал работников, давать возможность эффективно функционировать в турбулентном окружении. Ф. Фукуяма отмечает, что определенным запасом социального капитала обладает любое общество, значительные же различия между ними обусловлены именно радиусом доверия [4].

Не менее важен и психологический аспект проблемы доверия. Доверие как психологическое состояние личности может возникать при складывании воедино ряда факторов: интересов данного индивидуума, его установок, эмоциональных реакций, предыдущего собственного опыта или опыта предшествующих поколений, адаптивных способностей личности, уровня интеллектуального развития и т. д. В последнее время все большее значение приобретают ценностные ориентации, так или иначе связанные с социальным опытом данной личности, половозрастными характеристиками, мотивацией поведения и т. д. Доверие возникает, когда человек уверен в правильности и адекватности процессов и явлений своим ценностным установкам, которые во многом зависят от его социального положения в обществе. Иными словами, чем выше его социальный статус и больше перспектив для самореализации, тем выше степень доверия к происходящим процессам [1].

Доверие как психологическое состояние человека реализуется в его поведении. Любые позитивные результаты каких-либо действий вызывают в сознании человека доверие к ним и при повторении данных действий с неизбежностью ведут к закреплению положительной реакции доверия в поведении индивидуума. Естественно, что любое новое явление исследуется человеком методом проб и ошибок, и в случае отрицательного воздействия на индивидуума может быть им отвергнуто, с последующим закреплением реакции недоверия к данному яв-

лению, даже если это отрицательное действие было случайным. Таким образом, чрезвычайно важно, чтобы новые явления, оказывающие положительное воздействие на социально-экономическое развитие, были с самого начала восприняты положительно как отдельными индивидуумами, так и социальными группами. Любой отрицательный опыт может закрепиться в сознании людей, вызывая повторяющееся отрицание и устойчивое недоверие.

Делая вывод, следует отметить, что чрезмерная бюрократизация и юридизация общества уничтожают доверие. А это, в свою очередь, ведет к декавалификации наиболее ценных кадров. Работники с огромным потенциалом в такой среде становятся пассивными исполнителями, совершенно равнодушными к результатам труда. Если работника лишают доверия, то автоматически с него снимается и вся ответственность. Отсутствие доверия уничтожает личную инициативу. Исчезает гордость за мастерство и личные качества, труд превращается в наказание. Труд как наслаждение возможен лишь в контексте доверия, коллегиальности. Не случайно, Е.В. Пилипенко отмечает, что «основой экономики, основанной на знаниях, выступает духовное производство, цель которого состоит в производстве знаний, формировании творческой личности, выработке духовных общественных связей и отношений индивидов» [6, с. 38], все это, а, следовательно, и формирование самой экономики, основанной на знаниях, возможно лишь при наличии высокого уровня доверия в обществе и экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Белянин А.В., Зинченко В.П.* Доверие в экономике и общественной жизни. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 164 с.
2. Исследование GfK Verein: международный рейтинг уровня доверия в 2011 году. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/state/2011/12/21/3770>
3. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М. Азбуковник, 1997. 944 с.
4. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер.с англ. М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. 730 с.
5. *Шурупова А.С.* Возрастание роли знаний в экономической деятельности субъектов // Бизнес в законе. 2011. № 2.
6. Экономика знаний: региональные аспекты. В 2 томах. Т I / Под общ. ред. Е.В. Пилипенко. Екатеринбург: Ин-т эк-ки УрО РАН, 2009. 286 с.