

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бовин А. А. Управление инновациями в организации : учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. – М. : Омега-Л, 2006. – 415 с.
2. Завлин П. Н. Основы инновационного менеджмента : Теория и практика : учеб. пособие / П. Н. Завлин, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – М. : Экономика, 2000. – 475 с.
3. Тодосийчук А. В. Управление инновационно-активным предприятием / А. В. Тодосийчук. – М. : Роспалента, 2003. – 226 с.

4. Шеко П. Инновационный хозяйственный механизм / П. Шеко // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – № 2. – С 71-76.

5. Великанов В. В. Мотивация инновационной деятельности : учебное пособие / В. В. Великанов [и др.] / ВолгГТУ. – Волгоград, 2008. – 68 с.

6. Оноприенко Ю. Г. Проблема управления нововведениями в российских организациях / Ю. Г. Оноприенко // Условия, ресурсы и факторы развития России в XXI веке : сб. науч. ст. по итогам всерос. науч. конф., 20-22 окт. 2009 г. / ВолгГТУ [и др.]. – Волгоград, 2009. – С. 181-183.

**Бабанова Юлия Владимировна,**

к. э. н, докторант, доц. кафедры антикризисного управления  
Южно-Уральского государственного университета,  
e-mail: uv\_babanova@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

### Features of management tools in the Innovation Economy

*В статье рассматриваются специфические инструменты управления организацией в условиях инновационной экономики. Раскрыта сущность институционального подхода к анализу организации. Сформулированы основы холистической парадигмы, позволившей выявить системную структуру пространства организации. Предложено понятие инновационно-стратегического мышления, позволяющего принимать эффективные управленческие решения в условиях экономики знаний.*

*This article discusses the specific tools of organization management in the Innovation Economy. The essence of the institutional approach to the analysis of the organization is revealed. The author presents a holistic paradigm that allowed to identify the systematic structure of organization space. The author offers the concept of innovation and strategic thinking that helps to make effective management decisions in the knowledge economy.*

*Ключевые слова: институциональный подход, холистическая парадигма управления, когнитивное поле, ментальное поле, инновационно-стратегическое мышление, инновационная среда, инновационный потенциал.*

*Keywords: institutional approach, a holistic paradigm of management, cognitive field, mental field, innovation and strategic thinking, innovative environment, innovative potential.*

Переход России на инновационный путь развития предполагает пересмотр управленческого инструментария в современных организациях. Это связано с условиями, в которых оказался российский бизнес на данном этапе: глобализация всех общественных процессов, повышение инновационной активности мировой экономики, приоритет когнитивного фактора в развитии социальных систем. Отпечаток на российский стиль управления накладывает и относительно молодой возраст частного биз-

неса (около 20 лет), так как до 90-х годов XX века предпринимательская деятельность в соответствии с Уголовным кодексом РСФСР наказывалась лишением свободы на срок от 3-х до 7-ми лет. За свою 20-летнюю историю частный бизнес прошел путь от ларьков до крупнейших промышленных объектов, ряд которых сегодня полноценно конкурирует с западными компаниями.

Фундаментальной основой перевода экономики в режим интенсивного, устойчивого и высококачественного роста являются не только разработка и систематизация понятийного аппарата инновационной экономики, но и формирование инновационно-стратегического управленческого инструментария, который на основе интеграции стратегических и инновационных механизмов позволит наиболее эффективно управлять современной организацией. При этом следует помнить, что бизнес должен строиться не только на инновациях, но и на гармоничной интеграции экономической, социальной и экологической эффективности. В условиях становления инновационной экономики, ориентированной на знания, для эффективного развития российских организаций в качестве приоритетных управленческих инструментов предлагается применять институциональный подход, холистическую парадигму и инновационно-стратегическое мышление как основу принятия управленческих решений. Рассмотрим каждый инструмент подробнее.

Если предыдущий вектор развития научных концепций менеджмента двигался от внутреннего анализа к внешнему, совершенствуя системный учет всех факторов, то современный этап развития мировой экономики привел на следующий виток спирали (качественно новый), который заставляет менеджера для улучшения управления вновь обратиться к внутренней среде. Однако на данном этапе выделяются иные акценты и факторы, которыми следует управлять, а именно, отношения между людьми.

Совокупность отношений между людьми, осуществляемых в рамках определенной социально-эконо-

мической системы (государства, отрасли, предприятия, домохозяйства), можно охарактеризовать некими устойчивыми нормами, тенденциями и закономерностями. Указанные интегрированные и регулярно повторяющиеся среди большого числа экономических агентов устоявшиеся нормы взаимодействия на минимальном уровне хозяйствования принято называть миниэкономическими институтами<sup>1</sup>.

Выделение миниэкономических институтов, как элементов организаций, связано с широко распространенным в настоящее время понятием «институционализм». Институционализм признан одним из направлений экономической мысли, положившим в основу экономического развития общественные устои, человеческие отношения и нормы поведения, отвергнув представление о человеке как отдельном самостоятельном субъекте экономической деятельности. Данное направление подчеркивает взаимосвязь экономики с социокультурным развитием общества. Такой подход впервые был представлен более ста лет назад в трудах Торстейна Веблена (1857-1929) «Почему экономика не эволюционная наука?» (1898) и «Место науки в современной цивилизации» (1919), в которых центром исследований стало поведение на рынке не «рационального», а «эмоционального» человека и его взаимодействие с обществом. В данных исследованиях Т. Веблен предложил понятие институтов как «устойчивых привычек мышлений, присущих большой общности людей»<sup>2</sup>.

В дальнейшем институционализм получил всестороннее развитие в трудах Джона Роджерса Коммонса (1862-1945). Систему своих взглядов он изложил в ряде работ, важнейшими из которых являются «Распределение богатства» (1893), «Правовые основы капитализма» (1924), «Институциональная экономика. Ее место среди политической экономии» (1934), «Экономическая теория коллективных действий» (1950). Система экономических воззрений Коммонса на экономические институты основывается на том, что это категории юридического порядка. По его мнению, основой экономического развития общества являются юридические отношения, правовые нормы.

Существенный вклад в понятие институтов привнесли и русские ученые, подробный обзор деятельности которых представлен в монографическом исследовании Н. П. Федоренко<sup>3</sup>. Кроме того, необходимо упомянуть монографическое исследование Г. Б. Клейнера, посвященное эволюции институциональных систем<sup>4</sup>. Опубликованная в серии «Экономическая наука современной России» монография представляет собой цельное аналитическое исследование по систематике и возможному развитию экономических институтов. Актуальные вопросы институтогенеза отражены в работах академиков Л. И. Абалкина по переосмыслению базовых основ обществоведения (Абалкин, 2000), В. М. Полтеровича – по

типологии и классификации институтов (Полтерович, 2001), В. Л. Макарова – по исчислению институтов (Макаров, 2003) и многих других.

Таким образом, смысл институционального подхода состоит в том, чтобы не ограничиваться анализом экономических категорий и процессов в чистом виде, а рассмотреть объект исследования как целостную систему, состоящую из совокупности отношений, норм, правил, установлений, то есть институтов.

В настоящем исследовании под институтами будем понимать систему устоявшихся ценностей, идеалов, а также образцов деятельности и поведения людей. Эта система гарантирует сходное поведение людей, согласовывает и направляет в единое русло определенные их стремления, устанавливает способы удовлетворения их потребностей, разрешает конфликты, возникающие в процессе повседневной жизни, обеспечивает состоящие равновесия и стабильности в рамках той или иной социальной общности. Но институт, как и другие социальные системы, не может быть сведен к сумме идей и ценностей, объединенных им людей и их взаимодействий. Социальные институты носят надиндивидуальный характер, обладают своим собственным системным качеством – синергетическим эффектом. Управление организацией, как социальным институтом, предполагает воздействие на систему отношений между его участниками, что приводит к формированию необходимых ценностей, образцов поведения, а также общности целевых ориентиров индивидов.

Эффективная организация сегодня – это искусство достижения необыкновенных результатов с помощью обыкновенных людей<sup>5</sup>. Общепринятые социальные институты, которые построены на нормативных обязательствах и комплексах соглашений, объединяющих людей в политических партиях, организациях, государствах и других аналогичных группах, уходят в прошлое. Основной ценностью инновационного общества становятся знания. А для их формирования, поддержания и развития требуется постоянное обновление информации, что не возможно в замкнутых организационных структурах. Структурированность современного общества становится условной, границы размываются, люди объединяются не по формальным признакам, а по эмоциональным пристрастиям. Определяющим фактором мотивации становится поощрение того, что человек желает делать сам. Следовательно, для управления подобными организациями требуется новая бизнес-модель. В основе данной модели лежит принципиально новое отношение человека к трудовой деятельности. Человек достигает непревзойденных результатов только в той сфере, которая ему нравится, а нравится она ему потому, что именно здесь ему все удастся.

Центр тяжести смещается от материальных ценностей к нематериальным активам организации. Эффективными сегодня становятся только те организации, в которых приоритет отдается не сырью и капиталу, а интеллекту и кроссфункциональной деятельности как основным источникам истинного конкурентного пре-

<sup>1</sup> Попов Е. В. Теория эволюции миниэкономических институтов / Е. В. Попов // Montenegrin journal of economics. – 2007. – № 3. – С. 57-73.

<sup>2</sup> Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays / T. Veblen. – N.Y. : Huebsch, 1919.

<sup>3</sup> Федоренко Н. П. Россия : уроки прошлого и лики настоящего / Н. П. Федоренко. – М. : Экономика, 2000.

<sup>4</sup> Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем / Г. Б. Клейнер. – М. : Наука, 2004.

<sup>5</sup> Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале. – пер. с англ. Кр. Вагнер; Стокгольмская школа экономики. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.

имущества. Кроме того, конкурентоспособность современной организации во многом определяется ее инновационной средой, в которой идеи смогут создаваться, тестироваться, оперативно корректироваться и воплощаться в жизнь. Составляющими инновационной среды являются: свобода действий, стимулирование мотивированной (желанной) деятельности, поддержание креативных проектов, доступность информационных ресурсов, непрерывное обучение.

Вторым инструментом современного менеджмента, выступающим наравне с институциональным подходом к управлению, является холистическая парадигма как основа управления предприятием в условиях инновационной экономики<sup>6</sup>.

Термин «холистика» (от греческого «холос», означающего целый, цельный, полный, взаимосвязанный) относится к теоретическим представлениям о том, что всякое целое образует нечто иное, нежели простая сумма составляющих его частей. Обычно он применяется по отношению к медицине, когда взаимная зависимость различных составляющих является принципиально важной, так как изменение одного из элементов (в лучшую или худшую сторону) обязательно преобразует целое, изменяя направление его развития.

Сущность холистической парадигмы заключается в том, что реальность должна восприниматься всегда в ее целостности. Рассмотрение любого объекта исследования должно исходить из аксиомы, что он является сложным и цельным.

Холистические идеи давно известны на Западе. Их источником традиционно считается восточная философия. Первым западным проповедником целостного мышления можно назвать Иоганна Вольфганга Гете (поэта и ученого), разработавшего собственный научный метод *Anschauung*, который является образцом методики целостного мышления.

Следующей заметной вехой в истории холистической парадигмы являются работы немецкого психолога Макса Вертгеймера. В начале XX-го века он провел эксперименты, доказывающие, что наше восприятие не собирает мир из отдельных кусочков, а воспринимает его в целостности, единым образом. И лишь затем в дело вступает логика, которая аналитически разбивает все на части и заново собирает мир из уже известных частей.

Следующим этапом развития холистической парадигмы стала теория сложных систем (*complexity science*). В настоящее время данная концепция бурно развивается и проникает во многие сферы знаний – в экономику, медицину, политику. И повсюду она приносит новый, целостный взгляд на сложные, хотя и знакомые всем вещи.

Глубинное исследование понятия системы ведет к истокам различных наук, но общепринятого, стандарт-

ного толкования данной категории не сложилось до настоящего времени. Причина этого факта заключается в динамичности процессов человеческой деятельности и в принципиальной возможности использовать системный подход практически в любой решаемой задаче.

Таким образом, холистическая парадигма в различных своих формах распространяется и применяется в качестве методологии исследования. Применим ее для исследования организации. При этом в рамках холистической парадигмы применим экзогенный подход к восприятию организации как объекта исследования. Согласно данному подходу организация рассматривается извне как экономическая система, представляющая собой в определенной степени автономное, относительно устойчивое в пространстве и во времени образование, обладающее одновременно свойствами внешней целостности и внутреннего многообразия.

Экзогенный подход к управлению организацией, с точки зрения восприятия его как некоторого фрагмента реальности, является альтернативным традиционному эндогенному подходу, который заключался в восприятии системы как множества взаимосвязанных элементов, находящихся внутри объекта исследования. Данное понимание системы впервые было сформулировано в работах основоположника новой системной парадигмы Корнай. Если в рамках традиционного подхода экономическая система рассматривалась преимущественно как множество и имела теоретико-множественную природу, то в современной трактовке экзогенного подхода холистической парадигмы упор делается на целостность образа реальности.

Философы приравнивают системность, подобно движению, пространству, отражению и времени, к всеобщим и неотъемлемым свойствам материи, ее атрибуту. Будучи характерной чертой материальной действительности, системность фиксирует преобладание в мире организованности над хаотичными изменениями. Если структурность – это состояние внутренней разрозненности элементов материального бытия, то организованность, а следовательно, и системность – это свойство его преодоления. Поэтому, используя системное представление организации с точки зрения экзогенного подхода, можно выделить внешние элементы, образующие ее целостное восприятие в инновационной экономике. В данном случае организация представляет собой совокупность взаимоопределяющих полей. Категория «поле» заимствована из физики, так как пространство организации сопоставимо с физическим пространством, которое состоит из полей. С точки зрения физики поле является формой материи, все точки которой имеют общий функциональный признак и обладают бесконечным числом степеней свободы. Поле организации представляет собой совокупность факторов, имеющих общее функциональное предназначение, но имеющих различные характеристики и особенности реализации.

С точки зрения экзогенного подхода холистического восприятия организации по функциональным признакам выделяются три иерархически подчиненных поля (рис. 1).

<sup>6</sup> Бабанова Ю. В. Холистическая парадигма как основа управления предприятием в условиях инновационной экономики / Ю. В. Бабанова // Альтернативы экономического роста: инновационное и эволюционное развитие российской экономики : материалы III Научных чтений профессоров-экономистов и докторантов (Екатеринбург, 2-4 февраля 2010 г.) : в 2-х ч. / [отв. за вып. М. В. Фёдоров, В. П. Иваницкий, А. В. Макаров] ; Федер. агентство по образованию ; Урал. гос. экон. ун-т ; Ин-т экономики Урал. отд-ния РАН ; Свердловская областная организация Вольного экономического общества. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2010. Ч. 1. – С. 122-127.

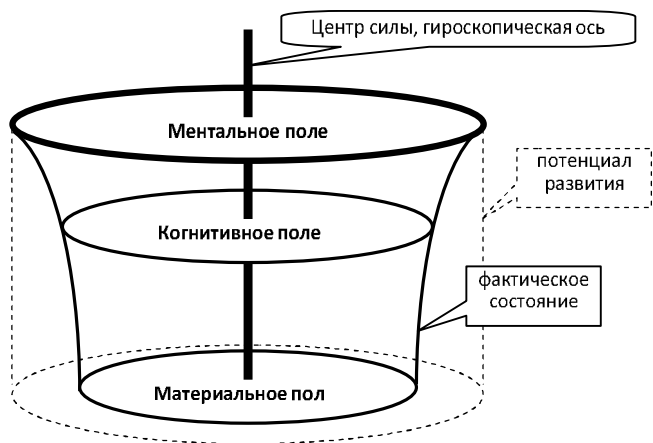


Рис. 1. Экзогенный подход к пространству организации

Материальное поле представляет собой совокупность материальных факторов, функциональное назначение которых заключается в реализации основной и вспомогательной деятельности организации. К ним относятся ресурсы, сырье, помещения, оборудование, товарные запасы, финансы и другие факторы производства. Карл Маркс писал, что машины и другие, используемые в производстве средства труда – это «созданные человеческой рукой органы человеческого мозга, овеществленная сила знания...»<sup>7</sup>. Поэтому управление материальным полем означает воздействие на формирование определенных отношений между материальными элементами организации. Для создания этих отношений требуется система знаний, умений и опыта, которая располагается в поле более высокого уровня.

Когнитивное поле (от латинского *cognoscere*, «знать», «узнавать») – это система накопленных в организации знаний, умений, способностей и компетенций, применяемых для преобразования имеющихся в материальном поле ресурсов в конечный результат деятельности организации (товары или услуги). В данном поле осуществляется управление знаниями как главным источником конкурентного преимущества организации в инновационной экономике, предполагающее не только их эффективное использование, но и совершенствование, приумножение.

Когнитивные методы управления – это методы воздействия на то, как люди создают, получают, хранят знания и формируют компетенции. Если найти возможность влиять на эти процессы, то она станет рычагом влияния на поведение людей, ведь люди делают те или иные вещи в зависимости от того, что они знают и что они узнают о текущей ситуации. Хотя возможно влиять и на те знания, которые уже усвоены человеком, но гораздо проще влиять на то, что он узнает нового, то есть легче вмешиваться не в те знания, которые уже в голове людей, а в те, которые только ими усваиваются.

Процесс возникновения новых знаний имеет прямое отношение к восприятию вещей – мы узнаем о мире то, что воспринимаем. То есть управление восприятием человека дает прямой путь влиять на те знания, которые он приобретает. Анализ и управление теми факторами,

которые влияют на восприятие людей, – суть когнитивных методов.

Но условия для формирования новых знаний создаются на более высоком иерархическом уровне, включающем основные элементы инновационной среды организации – ее ментальное поле.

Ментальное поле – это совокупность всех видов ментальной деятельности сотрудников организации (эмоций, убеждений, ценностей, восприятий мира), объединенная в систему ценностей, культуру, предназначение, миссию. Системность данных явлений формирует коллективное сознание, обладающее синергетическим эффектом, и создает общее представление о данной организации как среди сотрудников, так и во внешней среде.

С одной стороны, цели, ценности, мысли, восприятия и чувства каждого человека способны влиять на ментальное поле организации, так как они являются составляющими элементами, определяющими его развитие, но с другой ментальное поле организации образовано сигналами очень многих людей и поэтому становится почти независимым от восприятия каждого конкретного человека. Она приобретает синергетический эффект, становится относительно самостоятельной и начинает влиять на сознание людей, хотя сама является суммой их сигналов.

Сознание каждого человека подвергается направляющему влиянию ментального поля организации. Значит, данным процессом можно управлять. И в основе данного процесса должна лежать мотивация как вознаграждение человека за то, что он желает делать. Желание является приумножающей силой, обеспечивающей наивысшую эффективность деятельности организации.

Общим центром силы, динамично изменяющихся полей пространства организации является «гироскопическая ось». Данное название сформулировано на основе научного представления о гироскопе (от др.-греч. *γυρο* «вращение» и др.-греч. *σκοπεω* «смотреть»), как устройстве, основанном на законе сохранения вращательного момента (момента импульса).

Соотношение размеров полей свидетельствует о потенциале развития организации, который заключается в неиспользованных ресурсах. Ментальное поле шире, что отражает потенциал развития когнитивного поля, которое в свою очередь содержит потенциал для развития материального поля.

Итак, холистическая парадигма позволяет представить организацию как пространство, состоящее из взаимодействующих полей, скрепленных общей осью интегрирующей силы, что в свою очередь создает базу для эффективного управления организацией в условиях инновационной экономики.

Следующим инструментом, позволяющим формировать и развивать инновационный потенциал организации, является инновационно-стратегическое мышление. Стратегическое мышление – это способность смотреть на ситуацию из будущего в настоящее. Добавление к этому инновационности, то есть неординарности, нестандартности, креативности, позволит не только создать будущее, но и найти новые способы удовлетворения потребностей общества, кажущиеся сегодня невозможными. Инновационно-стратегический тип мышления позволит

<sup>7</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 46. Гл. II. – М.: Политиздат, 1969.

эффективно развиваться в новых условиях экономики знаний, так как он интегрирует ряд обеспечивающих это элементов.

Одним из важнейших элементов инновационно-стратегического мышления является умение работать с будущим, связанное, прежде всего, с навыками формирования видения будущего и чувством вектора развития. Достижение будущего имеет множество вариантов, поэтому второй элемент связан с навыками формирования сценариев развития и принятием решений в условиях неопределенности. Все это опирается на неоднозначность в принятии решений и умении мыслить за рамками стандартных альтернатив. Построение сценариев опирается на навыки формирования и обоснования креативных гипотез, что составляет третий важнейший элемент инновационно-стратегического мышления. Время играет важную роль в экономике знаний и связано с формированием протяженности, глубины временной перспективы в процессе принятия решений, что и составляет суть четвертого элемента инновационно-стратегического мышления – чувства времени. Наконец, пятый, наиболее сложный и важный элемент – это ментальная модель, которая формирует систему восприятия окружающей реальности, постановки проблем и использования набора готовых решений и стереотипов.

Среди важнейших черт, присущих инновационно-стратегическому мышлению, особенно следует выделить следующие.

1. Открытость новому знанию. Инновационная экономика превращает знания в товар и одновременно в двигатель развития. Знания распределены следующим образом: 10 % от целого составляет то, что мы знаем, 20 % – то о чем мы знаем, что не знаем, и 70 % того о существовании чего мы даже не подозреваем. Новое знание изменяет картину мира, делает представление об окружающем мире более сложным. В результате приходит понимание того, что об этом мире недостаточно знаний, а их появление только приводит к осознанию ничтожности уже имеющихся. В результате складывается парадокс: знание расширяет границы незнания. В этих условиях нарастание знаний может вызывать страх и блокировать деятельность, а может придать силы в поисках познания общества с целью лучшего удовлетворения его потребностей. Последнее возможно лишь при готовности, открытости человека к восприятию нового, так как по природе он консервативен. Будущее – как теорема Ферма: успех приходит к тому, кто ищет собственный алгоритм решения<sup>8</sup>.

2. Информационная компетентность, которая предполагает способность эффективно работать с информационными потоками, обрабатывать массивы информации и быстро находить игнорируемые ранее решения, зачастую, лежащие на поверхности. Известно, что каждую секунду мимо нас проходит огромный объем информации, которая пропускается через фильтр нашего восприятия и к нашему сознанию попадает лишь та, которую нам есть с чем связать, которая нам интересна. Поэтому для того чтобы не упустить важнейших открытий, необхо-

димо уметь не только видеть новое, но и воспринимать, понимать его. Эта способность в значительной степени связана с развитием интуиции, поскольку переработка больших объемов информации путем, например, непосредственного чтения материалов, сильно ограничена. Отметим, что в бизнесе все важнее становится умение обрабатывать информацию, зачастую формально не связанную с той областью бизнеса, в которой работает человек: наиболее интересные бизнес-решения находятся либо на стыке отраслей, либо при переносе идей, рожденных в одной области, в другую. Ключевой аспект информационной компетентности – умение наблюдать и воспринимать информационный поток. Модели обработки этого потока являются важной частью когнитивной подсистемы и формируются, как правило, спонтанно. Информационная компетентность предполагает, что имеющаяся модель обработки информации позволяет эффективно интегрировать информационные потоки в соответствии с поставленной задачей или намерениями. Одновременно, фокусируясь на решаемой проблеме, необходимо сохранять способность воспринимать слабые информационные сигналы, которые могут изменить контекст восприятия в целом.

3. Толерантность к информационной избыточности и неопределенности. Важными элементами этой характеристики является установка, признающая невозможность получения исчерпывающей информации о предмете и явлении, и способность к принятию решений в условиях высокой неопределенности (дефицита информации). Невозможность получить исчерпывающую информацию по интересующему вас вопросу – это обыденное явление, которое не должно порождать ощущение бессилия. В таком случае на помощь приходит интуиция, которая помогает принимать правильные решения в условиях высокой неопределенности. Необходимо научиться соизмерять объем требуемой информации с необходимой точностью и скоростью принятия решений. Поиск большего объема информации с целью снижения уровня неопределенности может привести к потере времени. Обеспеченные информацией решения могут оказаться устаревшими и неактуальными. Толерантность к информационной избыточности необходима для того, чтобы формировать нужную модель восприятия информации в реальном режиме времени, с точной привязкой к отведенному для решения задачи интервалу. Это предполагает необходимость и умение искать эффективный баланс между уровнем агрегирования информационных потоков и скоростью формирования требуемых решений.

4. Способность порождать новое знание. Новое знание обычно рождается вследствие ощущения человеком когнитивного или эмоционального диссонанса, который возникает, когда человек получает два или более сигналов и не может их адекватно упорядочить в сознании или в своей эмоциональной сфере. Порог чувствительности для возникновения когнитивного диссонанса у людей с высокой способностью к генерации знаний низок, в отличие от тех, кто не обладает этой способностью. В качестве иллюстрации этой мысли можно привести пример идеи о квантах света, предложенной великим А. Эйнштейном. В работе, которая стала поводом для присуждения Эйнштейну Нобелевской премии, он

<sup>8</sup> Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствии / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале; пер. с англ. Кр. Вагнер; Стокгольмская школа экономики. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.

обратил внимание на асимметрию в описании процессов излучения и поглощения света, присущую электродинамике Максвелла, и, отталкиваясь от этого факта, пришел к выводу о том, что излучение можно представить как совокупность квантов. Десятки выдающихся физиков знали об указанной асимметрии, но ни для кого из них, кроме Эйнштейна, она не стала источником когнитивного диссонанса. Это обстоятельство указывает путь развития способности к порождению нового знания через снижение порога чувствительности к диссонансам в окружающем мире.

Ощущение когнитивного диссонанса зависит от получаемых сигналов, которые исходят из внешней среды. Отсюда следует, что способность порождать новое знание определяется умением найти ту среду или такую деятельность, в которой такие сигналы более активны. Изучая современную конкурентную среду и процессы, происходящие в индустриальных кластерах, Майкл Портер заметил, что внутри индустриальных кластеров складывается иная среда, «вращаясь» в которой, исследователи получают не только идеи, но и улавливают «дух изменений». Именно в этой активной, сфокусированной на определенный круг проблем среде человек получает намного больше сигналов, которые вызывают когнитивный диссонанс<sup>9</sup>.

5. Внутренняя мотивация к созданию нового знания. О мотивации сказано и написано очень много, но что двигает людьми при формировании новых знаний, до сих пор не ясно. Данная проблема изучена недостаточно глубоко, однако замечено, что помещение индивидуума в группу, состоящую из людей с высокой мотивацией к генерации знания, может породить в нем желание участвовать в формировании нового знания вместе с другими. На этом эффекте, например, основан метод «мозгового штурма». При этом не следует забывать, что в данном случае основную роль может играть эффект подражания.

Описанные выше черты инновационно-стратегического мышления обеспечивают гармоничное развитие обладающего им экономического субъекта в условиях шестого технологического уклада.

Таким образом, не претендуя на провозглашение неоспоримых истин, в данном исследовании была пред-

принята попытка определить и рассмотреть основные подходы к управлению современной организацией, применение которых в российском бизнесе позволит преодолеть барьеры перевода нашей экономики на рельсы инновационного развития.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays / T. Veblen. – N.Y. : Huebsch, 1919.
2. Бабанова Ю. В. Холистическая парадигма как основа управления предприятием в условиях инновационной экономики / Ю. В. Бабанова // Альтернативы экономического роста : инновационное и эволюционное развитие российской экономики : материалы III Научных чтений профессоров-экономистов и докторантов (Екатеринбург, 2-4 февраля 2010 г.) : в 2-х ч. / [отв. за вып. М. В. Фёдоров, В. П. Иваницкий, А. В. Макаров]; Федер. агентство по образованию; Урал. гос. экон. ун-т; Ин-т экономики Урал. отд-ния РАН; Свердловская областная организация Вольного экономического общества. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2010. Ч. 1. – С. 122-127.
3. Мильтер Б. З. Инновационное развитие : экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильтера. – М. : ИНФРА-М, 2010.
4. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем / Г. Б. Клейнер. – М. : Наука, 2004.
5. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 46. Гл. II. – М. : Политиздат, 1969.
6. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк навсегда: капитализм в удовольствие / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале; пер. с англ. Кр. Вагнер; Стокгольмская школа экономики. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.
7. Попов Е. В. Теория эволюции миниэкономических институтов / Е. В. Попов // Montenegrin journal of economics. – 2007. – № 3. – С. 57-73.
8. Федоренко Н. П. Россия : уроки прошлого и лики настоящего / Н. П. Федоренко. – М. : Экономика, 2000.
9. Цыганкова В. Н. Анализ проблем развития инновационного предпринимательства / В. Н. Цыганкова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 10. – С. 66-71.

<sup>9</sup> Мильтер Б. З. Инновационное развитие : экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильтера. – М. : ИНФРА-М, 2010.