

В статье дается сравнительный анализ новейших теорий фирмы, появившихся за последнее десятилетие. Сравнение теорий проводится с позиций различий в отражении роли человека как носителя знания в фирме. Лишь одна из этих теорий предельно кратко описана в российской литературе, остальные, насколько можно судить по публикациям, фактически не известны отечественным экономистам.

Знание в новейших теориях фирмы

В. А. ЛОГАЧЕВ,

доктор экономических наук,

Е. Е. ЖЕРНОВ,

Кузбасский государственный технический университет,
Кемерово

Основанная на знании теория фирмы

Разработка данной теории была предложена в 2004 г. американскими учеными Дж. Никерсоном и Т. Зенгером (университет Дж. Вашингтона, г. Сент-Луис). По их мнению, уже доказано, что именно «знание фирмы» определяет ее способность эффективно преобразовывать ресурсы в результаты, имеющие стоимость¹. Поэтому методологически предпосылками «основанной на знании теории фирмы» должны стать неоклассические и неоинституциональные работы по теории фирмы, а также предложенная специалистами в области менеджмента «основанная на ресурсах теория фирмы».

¹ *Nickerson J., Zenger T.* A Knowledge-based Theory of the Firm: the Problem-solving Perspective. St. Louis: Washington University, 2004. <http://www.olin.wustl.edu/faculty/zenger/knowledge2004.pdf>; *Arrow K., Hahn F.* General competitive analysis. San Francisco: Holden-Day, 1971. P. 53; *Debreu G.* Theory of Value. N. Y.: John Wiley & Sons, 1959. P. 38; *Нельсон Р. П., Уинтер С. Дж.* Эволюционная теория экономических изменений / Пер. с англ. М.: Дело, 2002. С. 91–100.



Можно выделить две противоположные точки зрения на то, для чего существует фирма.

1. Если проблема поддается такому разложению, что решение одной субпроблемы зависит от решения другой, и для этого требуется умеренная степень взаимодействия между различными «наборами знаний», то для ее решения предпочтительнее использовать фирму, **основанную на власти (ФОВ)**. Она существует для предотвращения передачи знаний².

2. Если проблема настолько сложна (то есть взаимодействие между различными «наборами знаний» очень велико), что ее разложение на субпроблемы не имеет никаких преимуществ перед творческим поиском решения, то предпочтение имеет фирма, **основанная на консенсусе (ФОК)**. Здесь фирма существует для содействия передаче знаний³.

Выбор между рынком и фирмой, между типами фирм, основанных на власти и на консенсусе, следует делать, исходя из минимальных ожидаемых издержек на нахождение ценного решения экономических проблем. Ценное решение – то, которое «приносит фирме стоимость либо путем улучшения и развития продукта или услуги, либо путем снижения издержек на производство и доставку», и определяется в терминах добавленной стоимости⁴.

Если степень взаимодействия между различными «наборами знаний» невелика, то нахождение ценного решения с наименьшими затратами обеспечит рынок. При средней степени взаимодействия наименее затратна фирма, основанная на власти. Наконец, если проблема сложна, требуется высокая степень взаимодействия между различными «набо-

² Демсец Х. Еще раз о теории фирмы // Природа фирмы: Пер. с англ. М.: Дело, 2001. С. 237–267; Conner K., Prahalad C. A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism // Organization science. 1996. Vol. 7. № 5. P. 477–501; Арджирис К. Организационное научение: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2004.

³ Arrow K. The Limits of Organization. N.Y.: Norton and Co, 1974; Kogut B., Zander U. Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities and the Replication of Technology // Organization science. 1992. Vol. 3. August. P. 383–397; Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage // Academy of management review. 1998. № 23. P. 242–266.

⁴ Nickerson J., Zenger T. Op. cit. P. 5.

рами знаний», то к наименее затратному нахождению ценного решения приведет фирма, основанная на консенсусе.

Соответственно, Дж. Никерсон и Т. Зенгер в «основанной на знании теории фирмы» под эффективностью понимают то, что «экономическая выгода от быстроты и вероятности нахождения ценного решения, превышающая издержки на этот процесс, будет наибольшей... Поскольку формирование знаний представляет собой неопределенный процесс, постольку наше определение эффективности есть вероятностная оценка общих выгод с учетом технических и поведенческих издержек на формирование знаний». Поэтому «главной целью менеджера должно быть поддержание уровня прибыли фирмы выше нормального с помощью постоянного поиска новых знаний или новых решений, которые появляются из уникальных комбинаций существующих знаний»⁵.

«Основанная на знании теория фирмы» не может претендовать на адекватное отражение роли знания в экономических процессах фирмы, так как воспроизводит принципиальные недостатки неоклассической и неинституциональной методологии. Эти пробелы и неточности выявлены в исследованиях, направленных на разработку австрийской теории фирмы.

Австрийская теория фирмы

Вопрос необходимости теории был поставлен современными сторонниками австрийской экономической школы в 2000–2002 гг., после того, как в 1990-е годы появились отдельные попытки связать неинституциональную теорию фирмы с «австрийской традицией». Поэтому «австрийцы» начали создание своей теории фирмы со справедливой критики теории неинституциональной.

Неинституциональные теории (агентская, прав собственности, неполных контрактов, трансакционных издержек) выносят на первый план проблему до- или постконтрактного оппортунизма, которая тесно связана с передачей знаний. Однако принципиальным их недостатком (как и

⁵ Nickerson J., Zenger T. Op. cit. P. 4–5, 26.

«основанной на знании теории фирмы») является сведение знания к информации, а поэтому и неверное представление знания как чего-то не связанного с человеком, существующего отдельно и вне его индивидуального сознания.

Введение таким образом понимаемого знания в экономическую науку характерно и для представителей теории постиндустриального общества, которые представляют знание в качестве самостоятельного фактора производства. Ошибочность этого подхода, на наш взгляд, заключается в том, что в действительности знание является неотъемлемым атрибутом человека, его сознания, а не обособленным фактором производства.

На микроэкономическом уровне исследования эта оценка подтверждается и «австрийской» критикой неинституциональных представлений о фирме за то, что они «сводят знание к информации, и проблема ограничивается различиями в способности получать информацию». Но ведь «знание не может быть сведено к информации, оно представляет собой структуру: нейронная система мозга (и нервная система в целом) с учетом опыта создает полуперманентную структуру, или “карту”, которая направляет действия – не только в ответ на новый стимул, но и через процессы внутренней переклассификации и рекомбинации»⁶.

Еще одно направление «австрийской» критики – наделение фирмы способностью обучаться, получать и передавать знание. «Трудно представить, что объект, не имеющий собственного сознания, можно рассматривать, во-первых, как субъект, а во-вторых, действующий подобно индивиду». Не фирма создает и распространяет знание, а лишь «поскольку индивиды взаимодействуют, постольку они постепенно вырабатывают специфическое коллективное знание»⁷. Знаниями обладают люди, сотрудники фирмы, но не сама фирма. Обмен знаниями происходит между человеком и человеком, а не между фирмами. Этот важный факт упускается из виду в неин-

⁶ *Garrouste P.* Op. cit. P. 11; *Langlois R., Garrouste P.* Cognition, Redundancy and Learning in Organizations // Economics of innovation and new technology. 1997. № 4. P. 289.

⁷ *Garrouste P.* Op. cit. P. 11.

ституциональной теории фирмы, как и в методологически родственной с ней «основанной на знании теории фирмы».

Современные сторонники «австрийской традиции» утверждают, что «знание и вопросы его распределения должны стать центральными элементами австрийской теории фирмы». Но при этом они подчеркивают необходимость понимания знания как характеристики сознания, неразрывно связанной с человеком и не сводимой к информации. Отсюда делается справедливый вывод: «Чем больше знает индивид, тем выше по иерархической лестнице он должен находиться», «право собственности должно быть отдано индивидам, обладающим наиболее важной частью релевантного знания»⁸.

«Австрийцы», начиная исследования по формированию собственной теории фирмы, далее развивают критику неoinституционализма путем проведения аналогий с теорией Ф. Хайека⁹.

Разделение способов координации на *ex ante* и *ex post* в теории агентов и теории транзакционных издержек во многом напоминает разделение на организацию и порядок. Способ *ex ante* подразумевает наличие у индивидов возможности договориться о некоторых общих обязательствах до заключения сделки; способ *ex post* указывает на существование взаимного приспособления индивидов после ее заключения. Соответственно, правила организации конкретны, кодифицированы, специфичны и направлены на достижение некоторой цели, в то время как правила порядка абстрактны, неявны и не связаны с какой-либо целью. При переходе на уровень исследования фирмы последнее разделение предстает как двуединое ее понимание, с одной стороны, как намеренно созданного порядка и, с другой – как порядка, созданного спонтанно. Общетеоретическим основанием для этой аналогии служит разделение знания на спе-

⁸ Garrouste P. Op. cit. P. 11; Foss K., Foss N. Property Rights, Austrian Economics and Economic Organizations // Second meeting of the Association des historiens de la tradition économique autrichienne. Paris, 2000. 27–29 May.

⁹ Hayek F. The Use of Knowledge in Society // American economic review. 1945. Vol. XXXV. № 4. P. 519–530.

цифическое (кодифицированное и конкретное) и общее (нейное и абстрактное).

Однако «австрийская» методология богаче по содержанию, чем неоинституциональная. Во-первых, она учитывает фактор времени и не редуцирует процессы координации до способов. Во-вторых, она принимает во внимание эволюцию механизмов координации, а также знание индивидов, поскольку именно оно определяет эти механизмы и само испытывает на себе их влияние. В-третьих, способы координации *ex ante* и *ex post* обычно рассматриваются как исключаящие друг друга, как соответствующие фирме и рынку; согласно же австрийской теории, они сосуществуют в рамках фирмы.

Теория фирмы в экономике соглашений

Теорию фирмы, в настоящее время только формируемую на методологической основе экономики соглашений, Н. Розанова назвала «когнитивной теорией фирмы», однако в работе французских институционалистов Р. Бокэ и О. Серве такого названия нет¹⁰. Согласно этим авторам, «экономическая среда функционирования фирмы рассматривается с позиции когнитивной неопределенности, когда только доверие способствует минимизации трансакционных издержек взаимодействия фирм, а следовательно, и достижению равновесия на рынке в длительном периоде... Недостаток доверия при прочих равных условиях ведет к более жестким конкурентным взаимодействиям фирм, а наличие доверия – к кооперации и сотрудничеству». Опираясь на это предельно краткое изложение идей Р. Бокэ и О. Серве, не помещенное в общий контекст экономики соглашений, некоторые российские ученые отнесли исследования, еще не оформившиеся в теорию фирмы, в разряд трансакционной экономики.

По нашему мнению, тем самым они не вполне адекватно отразили взгляды сторонников экономики соглашений на

¹⁰ Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. 2002. № 1. С. 60; *Bocquet R., Servais O. Concurrence et Cooperation, une Approche du Systeme Industriel par la Convention // Firmes et economie industrielle / Sous la direction de C Palloix et Y. Rizopoulos. L'harmattan, 1997. P. 21–38.*

то, какой должна быть теория фирмы и как она должна рассматривать знание и, соответственно, человека.

Экономика соглашений, методологию которой используют французские экономисты, выступает с критикой, а не с защитой транзакционной экономики. Экономика соглашений (ее также называют теорией конвенций) отмечает неоклассические аксиомы о рациональном характере поведения индивида и о рынке как единственной форме координации индивидуального поведения. Транзакционная экономика, напротив, включает их в свой методологический арсенал.

Экономика соглашений, как и австрийская теория фирмы, отказывается от неинституционального представления фирмы в качестве некоего субъекта, действующего подобно индивиду. «Организация – это не индивидуальный агент, а совокупность индивидов. Поэтому даже самое узкое определение организации предполагает признание коллективности в качестве первого элемента». Опираясь при этом на концепцию процедурной рациональности Г. Саймона, сторонники экономики соглашений делают справедливый вывод: «за организационными процессами скрываются познавательные процессы», а «...за познавательными процессами скрываются коллективные процессы»¹¹.

Следовательно, в экономике соглашений в центре анализа оказывается не абстрактная фирма, а фирма как группа людей, каждый из которых обладает специфическими знаниями. Именно люди, а не фирмы, взаимодействуют друг с другом и тем самым осуществляют процесс познания – обмениваются знаниями и особым образом отражают их в собственном сознании (при этом индивиды далеко не всегда поступают рационально). Не фирма обладает способностью обучаться (как это представляется в неинституциональной теории), а человек с его исключительной способностью накапливать и применять свои знания.

Экономика соглашений критикует неинституциональную теорию фирмы также и за ее безоговорочную приверженность контрактной парадигме, за сведение всех отно-

¹¹ *Simon H. From Substantive to Procedural Rationality // Method and appraisal in economics / Latsis S. (ed.). Cambridge: Cambridge University Press, 1976. P. 129–148.*

шений внутри фирмы и между фирмами к контрактам, предварительным соглашениям. Так, любая кооперация, по мнению сторонников экономической теории трансакционных издержек, в своей основе имеет контракт. Ограниченная рациональность, доверие, репутация рассматриваются ими лишь как вспомогательные инструменты, неразрывно связанные с контрактом. Но контрактный подход, согласно теории конвенций, неадекватно отражает реальное взаимодействие фирм, поэтому и предлагается рассматривать в качестве основы их координации конвенции, а не контракты.

Конвенции в самом общем виде представляют собой совокупность неявных правил, имплицитных принципов, которые впоследствии становятся общими, принятыми в качестве норм поведения фирм. Конвенции, закрепившиеся в качестве норм поведения, выступают в качестве основы координации общественных отношений.

Такое определение может натолкнуть на мысль о сходстве конвенций с неявным (имплицитным) контрактом. Однако это не так. Неявный контракт подразумевает сознательное вступление сторон в договорные отношения на условиях взаимной выгоды. Хотя при этом условия неявного контракта не оговариваются до конца и не фиксируются устно или письменно. Конвенции же возникают независимо от желания людей из всей совокупности отношений (необязательно сознательных и взаимовыгодных), в которые они, так или иначе, вступают в процессе хозяйственной практики.

Конвенции – это общеизвестные варианты поведения хозяйствующих субъектов, обычаи предпринимательской деятельности, если угодно, когнитивные общности, то есть неявное знание, разделяемое подавляющим большинством в том или ином обществе¹². Источник появления конвенций – сама практическая деятельность фирм, особенно лидеров. Поэтому

¹² Так, например, хозяйственная практика 1990-х годов показала, что российские хозяйствующие субъекты часто склонны к нарушению своих юридических обязательств. Поэтому сложилась своего рода конвенция – негласное признание возможности «кинуть» своего партнера. Такое противоправное поведение закрепилось в качестве широко принятой нормы, которая мало кого удивляет, даже иностранных предпринимателей, сотрудничающих с российскими партнерами.

первоначально конвенции формируются как представления отдельной фирмы об условиях хозяйствования, например, о конкуренции, а затем закрепляются как общепринятая норма.

Именно это направление экономики соглашений, критикующее неoinституционалистов за сведение всех отношений к контрактам, и представляет указанная выше работа Р. Бокэ и О. Серве. Поэтому нет никаких оснований отнести ее к транзакционной экономике.

Итак, сторонники экономики соглашений, представляя фирму в качестве «коллективного когнитивного устройства», переносят акцент с фирмы как индивидуального агента на способность коллективного приобретения знаний и выдвигают на первый план когнитивные способности людей. Поэтому представляется, что формирующаяся в рамках экономики соглашений теория фирмы предлагает подход, более адекватный экономической реальности, чем неoinституциональная теория фирмы. Главная заслуга сторонников экономики соглашений в том, что они помещают в центр анализа человека и отношения между людьми, которые отнюдь не обязательно определяются контрактами.

Изучение работ французских институционалистов (Vocquet R., Servais O., Laugencin J.-P.)¹³ показало, что сами авторы не претендуют на создание теории фирмы, которая бы называлась «когнитивной». Относительно этого названия важно отметить следующее. Оно действительно отражает отдельные аспекты разрабатываемой в экономике соглашений теории фирмы, однако может создать путаницу в обозначениях, так как теория фирмы с таким названием уже существует в зарубежной экономической науке.

Когнитивная теория фирмы

Это название с 1996 г. используется голландским ученым Б. Ноотебоомом для обозначения разработанной им теории фирмы¹⁴, получившей достаточно широкое распро-

¹³ Авторы благодарят R. Vocquet за предоставленные материалы.

¹⁴ *Nooteboom B. Towards a Cognitive Theory of the Firm: Issues and a Logic of Change.* <http://www.ub.rug.nl/eldoc/som/97B05/97b05.pdf>

странение в европейском институционализме и эволюционизме. По своей методологии (эволюционистской) теория отличается от экономики соглашений, а потому не может рассматриваться как ее часть. Автор, опираясь на конструктивистскую теорию знания, предлагает оригинальный подход к определению фирмы и ее главной функции, установлению ее границ и трактовке отношений с другими фирмами.

Б. Ноотеboom, как и исследователи, разрабатывающие австрийскую теорию фирмы, отказывается от узкого неинституционального подхода к знанию, который редуцирует последнее до информации. Знание он рассматривает как психологическое свойство человека, а не фирмы – как «ментальные представления действительности, конструируемые разумом». Знание неразрывно связано с познанием – эмоционально нагруженным восприятием, интерпретацией и оценкой действительности человеком. Отсюда очевидна неотжественность знания и информации: «чтобы стать знанием, информация должна быть интерпретирована и понята в рамках определенной когнитивной структуры»¹⁵. Когнитивной структурой, способностью интерпретировать и понимать информацию обладает лишь человек.

Такое понимание знания позволяет ввести новые аналитические категории в экономический оборот. Нельзя рассматривать как взаимозаменяемые неявное, личное знание человека и его «экстернализированное», кодифицированное представление в виде информации (подобную ошибку часто делают специалисты по управлению знаниями). Личное знание воплощено в системе прежде всего неявных, рутинизированных ментальных категорий, представить которые в кодифицированной форме практически невозможно. Поскольку ментальные категории развиваются на основе взаимодействия с другими людьми, то есть на основе опыта, постольку знание является зависимым от пути своего становления, и поэтому будет наблюдаться «когнитивная

¹⁵ *Nootboom B. A Cognitive Theory of the Firm // Papers for a workshop on theories of the firm. Paris, 2002. P. 6–7. http://www.esnie.u-paris10.fr/pdf/ws_2002/Nootboom.pdf*

дистанция» между людьми с различным опытом и «когнитивное сходство» в той степени, в какой они взаимодействовали и имели общий опыт.

Опираясь на эти соображения, Б. Ноотеboom предлагает определять фирму как «фокусирующее устройство», главной функцией которого является создание достаточного когнитивного фокуса: выравнивание ментальных категорий, редукция когнитивной дистанции, либо, по меньшей мере, обеспечение достаточной обоюдной абсорбционной и коммуникативной способности для преодоления когнитивной дистанции между людьми, вступающими в отношения. Следовательно, границы фирмы определяются «оптимальной когнитивной дистанцией»: достаточно большой, чтобы сотрудничающие люди могли извлечь что-то новое из общения, но и достаточно малой, чтобы понимать друг друга¹⁶.

Если целью фирмы является эффективная эксплуатация (использование уже существующих ресурсов), то ей следует фокусироваться на единстве восприятия и интерпретации у сотрудников. Это обеспечит эффективную координацию, поможет установить и поддерживать доверие. В данном случае можно сокращать когнитивную дистанцию (устанавливать «узкий фокус»), создавать у работников множество общих знаний и убеждений. Когнитивная близость обеспечит эффективное производство, координацию и сотрудничество. Эффективная эксплуатация требует ограниченной когнитивной дистанции, стабильной структуры и прочных связей между людьми.

Если целью фирмы являются исследования (генерирование новых знаний и технологий), то она должна организовать разнообразные и волатильные межличностные связи. Это обеспечит поиск шумпетерианских «новых комбинаций». В этом случае фирма должна служить для организации достаточно большой когнитивной дистанции между со-

¹⁶ Абсорбционная способность человека заключается в способности адекватно воспринимать (впитывать) как неявное знание, так и информацию (кодифицированное знание). Коммуникативная – в способности помогать людям понимать, что делают и говорят другие, как они мыслят.

трудниками («широкого фокуса»). Увеличенная когнитивная дистанция предоставляет простор для эффективного обучения и позволяет создавать инновации. Нацеленность фирмы на исследования требует относительно большей когнитивной дистанции, гибкости структуры фирмы и не слишком крепких связей.

Можно провести аналогию между делением на «узкий» и «широкий» фокус в когнитивной теории фирмы, с одной стороны, и выделением «фирмы, основанной на власти» и «фирмы, основанной на консенсусе» в основанной на знании теории фирмы – с другой. Однако такая аналогия будет поверхностной, так как теория американских исследователей сводит знание к информации и тем самым существенно недооценивает роль рядового сотрудника фирмы в обмене знаниями, а значит, в общем успехе фирмы.

Б. Ноотебоом, напротив, помещает знание и когнитивные способности человека, обмен знаниями между людьми в центр своей теории, показывает их фундаментальную важность для достижения целей, стоящих перед фирмой. Поэтому когнитивная теория фирмы, на наш взгляд, предлагает намного более реалистичный подход к значению знания для современной фирмы, чем основанная на знании теория фирмы.

Выделение «узкого» и «широкого» фокуса позволяет Б. Ноотебоому предложить и свою трактовку отношений между фирмами: фирме следует вступать в альянсы, а не участвовать в слияниях и поглощениях, поскольку внешние отношения обогащают ограниченные знания ее сотрудников. Для постоянного наращивания их знаний необходимо поддерживать когнитивную дистанцию, иметь собственные источники обучения.

В этом когнитивная теория фирмы вступает в противоречие с теорией транзакционных издержек. Согласно последней, в условиях высокой неопределенности и сильной зависимости от специфических инвестиций существует стимул объединиться в одну фирму. Однако Б. Ноотебоом, напротив, указывает, что в условиях неопределенности, стремительных изменений в технологии и на рынках возникает

большая потребность во внешних отношениях для обеспечения гибкости и когнитивной дистанции¹⁷.

Б. Ноотебоом критикует неинституциональную теорию фирмы также за то, что она не помещает человека в центр своего анализа, и, следовательно, не предлагает адекватного подхода к проблемам межличностного доверия и получения сотрудниками новых знаний. Положенная в основу управления, она ведет к дорогостоящим механизмам контракции, иерархического надзора и стимулирования. Помимо прочего, эти формы контроля значительно ограничивают свободу, открытость, сокращают количество возможных вариантов, что существенно затрудняет сотрудничество, направленное на получение новых знаний. Выражение недоверия, вытекающее из предположения об априорном оппортунизме, разрушает предпосылки для формирования доверительных отношений.

Решать проблему оппортунизма голландский ученый предлагает путем создания доверия, эмпатии, взаимного понимания внутренних предпосылок, стимулов и мотивов противоположных сторон. Для этого, вместо мониторинга результатов поведения сотрудников, фирма как фокусирующее устройство должна обеспечивать формирование у них общего восприятия, представлений, руководящих принципов и мотивов, составляющих основу поведения.

Новейшие исследования в области эволюционной и социальной психологии подтверждают, что формирование общих представлений о справедливости, ответственности, этике отношений между людьми, открытости, честности, сотрудничестве и т. д. позволяет максимально сгладить проблему оппортунизма и создать атмосферу доверия, способствующую передаче знаний от одного человека к другому. Таким образом, когнитивная теория фирмы отходит от разделяемого неинституциональной теорией принципа методологического индивидуализма, трактующего экономичес-

¹⁷ Эмпирическое подтверждение данного утверждения см.: *Colombo M. G., Garrone P. Common Carriers Entry into Multimedia Services // Information economics and policy. 1998. Vol. 10. P. 77–105.*

ких агентов как рациональных, автономных и формально равноправных.

Некоторые выводы

Итак, лишь одна из четырех рассмотренных новейших теорий (основанная на знании теория фирмы) разделяет неoinституциональные предпосылки изучения фирмы. Три другие (австрийская, когнитивная и теория фирмы в экономике соглашений) предлагают альтернативный подход к знанию, выступая с обоснованной критикой неoinституционального подхода. Их взгляды на знание, фирму и человека в обобщенной форме представлены в таблице и сопоставлены с неoinституциональной позицией по соответствующим вопросам.

На наш взгляд, находящиеся в стадии формирования теории (австрийская, когнитивная и теория фирмы экономики соглашений) могут существенно улучшить свое содержание, если учтут всеобщие тенденции развития современной экономики.

В настоящее время решающую роль в создании стоимости играет человек, обладающий не обыденными, эмпирическими знаниями, а научными. Современная экономика развивается в направлении становления хозяйственной системы, где главной производительной силой является человек, обладающий научными знаниями, на которых будет основан всякий труд. Поэтому для выживания и успешной деятельности фирма должна рассматриваться как механизм, всемерно содействующий становлению научного знания в качестве непосредственной производительной силы труда. Это означает, что фирма должна выступать одним из центров ответственности в процессе формирования научного мышления работников, непосредственно занятых в процессе производства.

В жизнеспособной теории фирмы необходимо продвигаться дальше признания знания в качестве исключительного свойства человека и вытекающего из этого признания первенства человека труда среди производительных сил. Важно,

Знание, фирма и человек в новейших теориях фирмы

Объект	Австрийская теория фирмы	Теория фирмы экономики соглашений	Когнитивная теория фирмы	Неоинституциональная теория фирмы (в том числе основанная на знании теория фирмы)
Знание	Результат функционирования нейронной системы мозга и всей нервной системы человека, ментальные представления о действительности, конструируемые разумом (сознанием) человека			«Обезличено», не связано с человеком, существует вне и независимо от его сознания, редуцируется до информации
Фирма	Совокупность индивидов, обладающих специфическими знаниями, «комбинация групп людей»; только люди (сотрудники фирмы) обладают способностью обмениваться знаниями, обучаться, вырабатывать коллективное знание; фирма – «коллективное когнитивное устройство», «фокусирующее устройство», которое обеспечивает общность и единство знаний сотрудников, эмпатию и доверие для эффективного обмена знаниями			Субъект, индивидуальный агент, действующий подобно индивиду, обладает знанием и способностью обучаться
Человек (работник)	Помещается в центр анализа фирмы, рассматривается как носитель знаний; самой возможности его оппортунистического поведения можно избежать, если формировать общие представления о справедливости, ответственности, этике, сотрудничестве и т. д.			Выпадает из фокуса анализа, рассматривается как потенциальный источник оппортунистического поведения

чтобы все большая часть знаний, которыми в процессе хозяйственной деятельности обмениваются между собой люди, а затем применяют в процессе труда, приобрела научный характер. Этот тезис должен стать одним из основополагающих для теорий фирмы, фокусирующихся на знании.

Представляется также, что человек, обладающий научными знаниями и подлинно научным мировоззрением, помимо прочего, обладает целым рядом принципиальных

преимуществ. Во-первых, только он может принимать участие в высокотехнологичных, наукоемких производствах, создавать новую стоимость, используя сложные средства производства, в которых воплощено научное знание.

Во-вторых, в современных условиях источником все большего числа существенных инноваций становятся научные знания. Следовательно, сотрудник фирмы, обладающий соответствующими научными знаниями и практическим опытом работы, которые не могут быть адекватно переданы другим (например, ученому), является главной ценностью для фирмы. Его инновационные идеи могут обеспечить ей значительные конкурентные преимущества, послужить импульсом для создания товара или услуги, наилучшим образом удовлетворяющих потребности клиентов.

В-третьих, человек с научным мировоззрением менее склонен к оппортунистическому поведению, поскольку с научными знаниями он воспринимает и гуманистические принципы науки: желание сотрудничать, открытость для других точек зрения, этичность, ответственность и т. д.

«ЭКО»-информ

Денежная база, денежная масса и наличные деньги России
в 2002–2006 гг., млрд дол. (на 1 января)

Показатель	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Денежная база	25,5	30,8	38,8	64,9	85,9	101,2
Денежная масса (M2)	40,9	53,6	67,1	108,9	157,5	209,9
Наличные деньги (M0)	14,9	19,4	24,0	38,9	55,4	69,8

Источник: Данные Всемирного банка