

УДК 007.51

## ЭЛЕМЕНТЫ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ

*Л.Б. Иванова*

Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики  
Россия, 443010, г. Самара, ул. Льва Толстого, 23  
E-mail: lixt@psati.ru

*Отражены проблемы корпоративного развития. Показана целесообразность создания концептуальной модели развития корпорации. Рассмотрены ресурсы как комплекс элементов, составляющих концептуальную модель развития. Даны определения указанных элементов и основных связей между ними. Рассмотрены вопросы создания и распределения ресурсов, показана роль интеллектуальных ресурсов. Показана возможность корпоративного развития на базе партнерских взаимоотношений между инвесторами и производителями материально-энергетических ресурсов. Сделан вывод о снижении противоречий между трудом и капиталом и возможности создания между ними партнерских отношений. В качестве модели дальнейшего корпоративного развития предлагается трансформация корпорации в партнерство собственников средств производства и трудового коллектива.*

**Ключевые слова:** концептуальная модель, ресурсы, элементы, связи, корпоративное развитие.

### **Введение**

В настоящее время основной формой производственной организации и развития является корпорация. Однако до сих пор не найдено устойчивого решения двух известных проблем корпоративного развития. Первая из них – это конфликт интересов владельцев средств производства и наемного менеджмента. Вторая – малая заинтересованность персонала во внедрении предпринимательских новаций и необходимость жесткой централизации управления со стороны владельцев с целью увеличения прибыли. Сегодня идет активный поиск основополагающих принципов устройства модели корпоративного развития [1, 2]. Для определения условий возможности указанной трансформации автором ведутся работы по созданию имитационной модели развития корпораций [5, 6]. Моделирование процессов развития таких сложных систем, как корпорации, связано с необходимостью описания отдельных элементов, образующих концептуальную модель. Одним из элементов такой модели является понятие «ресурсы».

### **Создание ресурсов**

Любой живой организм для поддержания своей жизнедеятельности всегда требует потребления некоторых энергетических ресурсов. Растения способны потреблять непосредственно солнечную энергию, животные – более высокоразвитые организмы – энергию растений и других животных. В отличие от других животных человек способен не только потреблять, но и создавать дополнительные энергетические и другие ресурсы, необходимые для обеспечения его жизнедеятельности. При этом он способен создавать также некоторое дополнительное количество ресурсов. Все ресурсы создаются в результате целенаправленной

---

*Людмила Борисовна Иванова (к.т.н., доцент.), доцент кафедры «Экономика и организация производства».*

трудовой деятельности человека. При объединении людей в коллективы производительность их труда может существенно увеличиваться, а следовательно, может увеличиваться и количество добываемых и создаваемых ими продуктов. В современном обществе приходится уже говорить не только об энергетических, но и об информационных ресурсах, представляющих для человека определенные ценности.

### **Распределение ресурсов**

Таким образом, возникают определенные группы людей, объединенных общей целью получения энергетических ресурсов. В разных работах такие группы называются по-разному: в работах В.А. Виттиха [3] – «акторы», в работах В. Зеланда [4] – «маятники». Получаемые ресурсы имеют определенную ценность для человека, и в последнее время все большую ценность приобретает информационная составляющая. Денежные отношения позволяют производить оценку ресурсов с единых позиций, приводя их к общему эквиваленту. В целом такая группа людей действует как единый объект, обладающий рядом свойств, основным из которых является стремление к приобретению максимального количества ресурсов. Если же рассмотреть указанные объекты изнутри, то можно убедиться, что каждая его составляющая также стремится увеличить свою долю полученных ресурсов. Возникает проблема их распределения. Простейшей формой распределения, конечно, является равномерное распределение. Однако вследствие неоднородности составляющих распределение полученных ресурсов чаще всего производится неравномерно. Так возникают люди или группы людей, обладающие избыточными ресурсами, а также группы людей, у которых этих ресурсов не хватает. На приобретение недостающих ресурсов последняя группа должна затрачивать некоторые дополнительные усилия, в то время как первая группа, имея избыточные ресурсы, может осуществлять их накопление.

### **Стоимость ресурсов**

Ценность материально-энергетических ресурсов для человека зависит от той ситуации, в которой этот человек ими пользуется. Голодному человеку, находящемуся на необитаемом острове, мало пользы от золотого самородка, который он нашел. Поэтому ценность не следует путать с понятием стоимости.

Средняя стоимость ресурса определяется средними трудозатратами, необходимыми для получения этих ресурсов. Следовательно, и трудозатраты также могут быть оценены в денежном выражении. Трудозатраты на получение одного и того же ресурса могут быть различными в зависимости от производительности труда.

Производительность труда человека может быть существенно повышена за счет предоставления ему дополнительных средств производства, которые также имеют свою стоимость. Таким образом, всегда можно сформировать две группы людей, одна из которых имеет избыточное количество ресурсов, а вторая – недостаточное и готова обменять свои трудозатраты на недостающие ресурсы. Так, люди, владеющие избыточными ресурсами, всегда имеют возможность обменять их на трудовые ресурсы, а инвестируя средства производства, еще получать прибыль за счет повышения производительности труда и уменьшения объема требуемых трудозатрат.

### **Обмен ресурсами**

Итак, мы имеем две категории людей: первая категория – это люди, владеющие накопленными или избыточными ресурсами, вторая категория – люди, ко-

торые владеют только своими трудовыми ресурсами и готовы обменять их на недостающие ресурсы, необходимые для обеспечения жизнедеятельности.

Сущность этих отношений заключается в том, на каких условиях происходит обмен между этими двумя группами. Простейший способ – силовой, т. е. заставить силой отдать свой труд. Этот способ оказался неэффективным, поскольку трудящийся не был заинтересован в производительности своего труда. Это рабство, крепостничество. Второй способ – договорный, когда работодатель и трудящийся договаривались об условиях обмена. На ранних стадиях, при низкой производительности труда трудящийся получал лишь минимальное количество ресурсов, необходимых для удовлетворения его непосредственных жизненных потребностей.

### **Интеллектуальный труд**

Общий недостаток ресурсов при низкой производительности труда приводил к возможности неравноценного обмена и соответствующей эксплуатации. В дальнейшем при введении разделения труда и увеличении его производительности общий объем производимых ресурсов возрастал. Однако с развитием общества возрастали и потребности производителей, и дисбаланс оставался. Помимо материальной и энергетической составляющих производимых ресурсов все большее значение начинает принимать информационная составляющая («хлеба и зрелищ», «не хлебом единым сыт человек» и т. д.). Однако при всех условиях обмен был неравноценным и трудящийся за свой труд получал меньше его стоимости. Всегда возникала некоторая прибавочная стоимость или ресурс с некоторой прибавочной стоимостью, который присваивался работодателем. В современном обществе происходят аналогичные процессы, но при этом увеличивается не только объем передаваемых ресурсов, но и доля ресурсов, передаваемых трудящимся. Это происходит, в частности, за счет того, что меняется структура труда. На смену силовому труду приходит все чаще интеллектуальный труд, который имеет весьма высокую стоимость. Повышается общий интеллектуальный уровень работников, и становится все труднее диктовать им невыгодные условия. И чем более развитым становится общество, тем меньше должна становиться разница между трудом и капиталом.

### **Корпорация**

В дальнейшем, с развитием общества, образуются две категории людей, первая из которых владеет трудовыми и интеллектуальными ресурсами, а вторая – финансовыми и материальными ресурсами. Обе группы людей, взаимодействующие между собой, могут рассматриваться как единый объект, который мы назовем корпорацией.

Участники корпорации объединены общими интересами, заключающимися в том, что они хотят произвести взаимный обмен ресурсами. Развитие производительных сил приведет к существенному уменьшению доли силовых ресурсов и повышению доли интеллектуальных ресурсов. Интеллектуальный труд становится все больше продуктом потребления, а человек интеллектуального труда трудится потому, что это является его естественной потребностью, и безвозмездно отдает обществу часть продуктов своего интеллектуального труда. С другой стороны, владельцы финансовых и материальных ресурсов для поддержания своего высокого жизненного уровня должны все большую часть этих ресурсов передавать в первую группу.

Так, мы приходим к совершенно крамольному, с точки зрения коммунистической идеологии, выводу о снижении противоречий между трудом и капиталом

и возможности создания между ними партнерских отношений. Партнерство состоит в том, что владельцы средств производства готовы делиться частью своей прибыли с владельцами трудовых ресурсов. И между ними возможно возникновение партнерских отношений. Человек труда как бы вкладывает свои интеллектуальные ресурсы, свою интеллектуальную собственность в общее дело, при этом производительность труда и капитализация предприятия увеличиваются.

### **Заключение**

Авторская позиция состоит в том, что в качестве модели дальнейшего корпоративного развития предлагается трансформация корпорации в партнерство собственников средств производства и трудового коллектива, применяющего указанные средства производства, на условиях конкретно зафиксированной пропорции распределения и присвоения ресурсов [5, 6].

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. *Белобоков А.Я., Козенков А.Н., Лихтциндер Б.Я.* Будущее корпорации: партнерство владельцев и трудового коллектива в условиях аренды трудовым коллективом основных средств производства // Век качества. – 2013. – № 4. – С. 28–34.
2. *Переслегин С.* Новые кадры будущего. – М.: АСТ: АСТ Москва, СПб.: Terra Fantastica, 2009. – 701 с.
3. *Виттих В.А.* Введение в теорию интересубъективного управления. – Самара: Самарский научный центр РАН, 2013. – 64 с.
4. *Зеланд В.* Трансфертинг реальности: пространство вариантов. – СПб.: ВЕСЬ, 2004.
5. *Белобоков А.Я., Иванова Л.Б., Лихтциндер Б.Я.* Подход к созданию имитационной модели преобразования корпораций к партнерству владельцев и трудового коллектива // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – № 4 (114). – С. 91–94.
6. *Иванова Л.Б.* Объекты как элементы концептуального моделирования сложных систем // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Технические науки. – 2014. – № 4 (44). – С. 198–201.

*Статья поступила в редакцию 15 августа 2016 г.*

## **ELEMENTS OF THE CONCEPTUAL MODEL OF CORPORATE DEVELOPMENT**

***L.B. Ivanova***

Povolzhskiy State University of Telecommunications and Informatics  
23, Lev Tolstoy st., Samara, 443010, Russian Federation

*The paper reflects the problems of corporate development. The expediency of the creation of a conceptual model of the corporation. Resources are considered as a set of elements that constitute a conceptual model development. The definitions of these key elements and relationships between them. The questions of creation and distribution of resources, shows the role of intellectual resources. The possibility of corporate development, based on partnerships between investors and producers of material and energy resources. It was concluded that reducing the contradictions between labor and capital and the possibility of establishing partnerships between them. As a model for further corporate development, proposed the transformation of the corporation to a partnership of owners of means of production and the workforce.*

**Keywords:** *conceptual model, resources, elements, links, corporative development.*

---

*Lyudmila B. Ivanova (Ph.D. (Techn.)), Associate Professor.*