

ческая школа, 2000. – С.73-93.

39. Стиглер Дж. Совершенная конкуренция: исторический ракурс / Вехи экономической мысли. Т.2. Теория фирмы / Под ред. В.М.Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – С.299-328.

40. Тис Д.Дж., Пизано Г., Шуен А. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского

государственного университета. – Серия "Менеджмент". – 2003. – №4. – С.133-185.

Статья поступила в редакцию 15.05.2008

Н.А. СУПРУН, к.е.н., доцент,

Київський національний економічний університет ім.В. Гетьмана

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ІМПОРТУ ІНСТИТУТІВ

Глобалізаційні процеси, виступаючи каталізатором зростання взаємозалежності та взаємопереплетення окремих регіонів світу, проявляються у активній імплантації у інституційне середовище економік, що знаходяться на нижчому шаблі розвитку інституційної структури, елементів, випродукованих впродовж тривалого історичного розвитку всією західною цивілізацією. Відтак, під впливом світової практики, а також під певним тиском міжнародних інституцій відбувається прискорена інституціоналізація господарського простору країн наздоганяючого ешелону. Насамперед, сказане стосується корпоративного сектору, який виступає найпоширенішим механізмом інтеграції національної економіки у світовий економічний простір. Як прискорена інституціоналізація, так і процес імпорту інститутів створюють певні загрози та виклики для ефективного та стабільного розвитку приймаючого їх середовища. Аналізу проблем, пов'язаних з даними процесами в постсоціалістичних країнах, в останні роки приділяється значна увага у публікаціях багатьох вчених. Серед найбільш помітних можна назвати роботи: В. Дементьєва, Р. Ентова, Р. Капелюшнікова, Ю. Павленка, В. Радаєва, А. Радигіна, В. Тамбовцева та ін. [2, 3, 7, 8, 9, 11].

На жаль, в українській науковій літературі лише незначна кількість наукових розвідок присвячена аналізу ефективності імплементації інституту корпоративного управління у вітчизняне інституційне середовище. В цьому контексті необхідно назвати праці І. Малик, О. Сафронової, А. Ткача та ін. [5, 10, 12]. Дефіцит уваги до означеного питання у науковій літературі, а також переважно негативний досвід інституціоналізації корпоративного управління у вітчизняній господарській практиці

спонукає до необхідності постановки проблеми та творчого пошуку методологічного підґрунтя для її подальшого розв'язання. Тому метою даної публікації є з'ясування місця, сутності та окреслення кола проблемних питань імпорту інституту корпоративного управління в контексті прискореної інституціоналізації вітчизняної економіки. Не претендуючи на рівень ґрунтового дослідження в межах даної публікації, вважаємо за необхідне визначити ключові аспекти проблеми та намітити основні орієнтири для її розв'язання.

Теоретичною основою дослідження інституціоналізації та імпорту інституту корпоративного управління є методологічний інструментарій, запропонований в межах концепції неоінституціоналізму Д. Нортон, Р. Коуз, О. Вільямсоном [1, 4, 6].

Досліджуючи проблему інституціоналізації системи корпоративного управління у вітчизняній економіці перш за все необхідно визначити основні форми її реалізації. До таких необхідно віднести:

- вироблення норм національного корпоративного законодавства та адаптація його до норм міжнародного права;
- імпорт міжнародних стандартів корпоративного управління (що представлені різноманітністю кодексів, принципів, моделей);
- формування внутрішньокорпоративних норм та засад корпоративної культури;
- заснування інституцій, що регулюють та координують роботу корпоративного сектора.

Як показує практика і підтверджують емпіричні дослідження, серед названих складових інституціоналізації для країн транзитивного

© Н.А. Супрун, 2008

сектору найбільшу питому вагу займає саме імпорт інститутів. Може стверджувати, що останній є підґрунтям, на якому формуються всі інші елементи корпоративної культури (в широкому сенсі слова).

Імпортовані інститути можуть підсилувати, або, навпаки, нейтралізувати рівень ефективності взаємодії господарських суб'єктів. Прикладом такої нейтралізації може слугувати запозичення кодексів корпоративного управління корпорацій-світових лідерів, а також самих норм та форм організації системи корпоративного управління в українському корпоративному секторі, які попри доведену історичною практикою ефективність у більшості країн світу, не знаходять адекватного застосування та реалізації у вітчизняній економіці.

Активне запозичення та примусове впровадження випробуваних західною практикою інститутів, що довели свою конкурентоздатність впродовж тривалого еволюційного періоду, є типовим для більшості транзитивних економік. Саме по собі запозичення певної інституційної новачки не є ірраціональним актом будь-то з позицій експортера, чи імпортера. З одного боку, зрозуміле прагнення експортерів зробити правила інституційної взаємодії максимально прозорими та зрозумілими по обидва боки кордону. Особливо коли йдеться про таку організаційну форму як корпорація, що є найбільш поширеною формою міжнародних інтеграційних зв'язків. В даному контексті, доречно згадати, що саме корпоративні форми бізнесу є найбільш придатними агентами для реалізації так званого ефекту «дифузії запозичення», що характеризується поширенням інституційної новачки через економічних суб'єктів, які вже відчули певний ефект від нововведення [11].

З іншого боку, країнам, які щойно закладають фундамент інституційної структури ринкової економіки, немає сенсу винаходити велосипед, давно об'їжджений на Заході. Тому запозичення норм і стандартів корпоративної поведінки та корпоративного управління стало типовою тенденцією формування корпоративного простору у постсоціалістичних країнах.

Разом з тим, при запозиченні певних норм і правил треба мати на увазі, що система взаємовідносин у сучасному корпоративному секторі на межі ХХ-ХХІ ст. якісно змінилася в бік ускладнення. Перманентні корпоративні конфлікти, що продовжуються в найбільш розвинутих країнах світу протягом останніх двадцяти років, не дають підстав для оцінки вироблених західною практикою корпоративних стандартів як високоякісних та бездоганних. Хвилі ворожих захоплень і поглинань, рейдерс-

тво, грінмейл, екзогенний опортунізм – ось далеко не повний перелік тенденцій світового корпоративного поступу. На такому тлі перед країною-реципієнтом постає важливе завдання ретельного вивчення та аналізу далеко небездоганних міжнародних стандартів корпоративного управління з метою відбору для запозичення найбільш якісних та оптимальних.

Проте, коли формування корпоративного сектору, як і більшість нововведень, набула характеру чергової гучної кампанії під лозунгом: «Даєш корпоратизацію всієї країни!» проблема аналізу та відбору ефективних інститутів залишилася поза увагою. В той же час, під тиском міжнародної спільноти, яка наполегливо рекомендувала якомога швидше затвердити стандарти корпоративної поведінки, було поспішно прийнято і національні принципи корпоративного управління. Сьогодні кожна більш-менш пристойна корпорація вважає за необхідне мати власний Кодекс корпоративного управління. Проблема полягає в тому, що існування даного «програмного» документу не підкріплено дієвими механізмами подальшої інституційної реалізації проголошених у ньому засад і принципів. Іншими словами, необхідно не тільки проголосити чи затвердити необхідну норму суспільної поведінки, а забезпечити умови для її виконання.

Зрештою, навіть, офіційне впровадження законодавцем нових норм і правил інституційної поведінки не завжди забезпечує автоматичну зміну останньої. Примусове запровадження будь-якої інституційної новачки не гарантує, що дана норма стане правилом взаємодії господарюючих суб'єктів. В цьому контексті необхідно розрізняти формальну та реальну інституціоналізацію. Формальна інституціоналізація може бути представлена як трансформація формальних норм і правил інституціональної поведінки, що реалізується через прийняття законодавчих та нормативних актів. Реальна – є результатом еволюційного розвитку ендогенних складових певного інституціонального середовища. Не можна не погодитись із тезою В. Тамбовцева про те, що інституціоналізація нових правил економічної поведінки можлива лише «у тому випадку і після того, як алгоритм дій, що входять в це правило, починає систематично реалізовуватись (обиратися) економічними агентами, що здійснюють угоди на товарних ринках в ситуаціях, відповідних визначених таким законом умовам застосування введеного правила» [11]. Саме неформальні правила і норми створюють легітимне середовище та основу для дії формальних законів. Тобто, лише за умови, коли формальна інституціоналізація знаходить

реалізацію у реальній формі, можна говорити про успіх інституційних перетворень.

Окремо слід зупинитися на проблемі прямого запозичення західних правових норм у вітчизняну практику. Історичний досвід підтверджує тезу Д. Норта про те, що країни, які для вдосконалення власної системи неформальних норм і правил приймають закони, придатні для інших економічних умов, отримують результати і напрямки розвитку зовсім відмінні від тих, в яких ці закони запозичені [6]. Запозичення таких норм може бути ефективним лише «в пакеті» з відповідними механізмами їх реалізації (примусу, покарання, контролю, тощо). Ефективність інституційних запозичень, на думку А. Радигіна, в якості обов'язкової умови передбачає «наявність достатньо високорозвиненої ринкової та контрактної інфраструктур (які, як правило, є продуктом тривалого історичного розвитку) і, що уявляється особливо суттєвим, присутність судово-правових та господарських механізмів, що забезпечують чітку реалізацію контрактних прав та прав власності» [9, с.33]. Отже, будь-яка імплантація інститутів повинна в першу чергу враховувати історичну траєкторію розвитку даного суспільства (path-dependence) і оцінювати ефективність та можливість адаптації запозичених інститутів в контексті традиційно сформованих інститутів.

Важливо також відмітити еволюційну особливість трансформації будь-якого інституційного середовища, підтвержену всім ходом історичного розвитку, – неформальні інститути змінюються набагато повільніше, ніж формальні. Якщо останні можуть бути реструктуризовані силою кількох законодавчих актів (про що свідчить і новітня українська історія роздержавлення шляхом корпоратизації в кінці ХХ ст.), то на зміну неформальних правил поведінки необхідні десятиліття.

Проблемним в контексті еволюційного аналізу виглядає і сам факт становлення вітчизняного корпоративного сектора. Обрана модель приватизації спиралась на масову появу публічних корпорацій, минаючи не тільки приватногосподарську стадію, але й етап підприємницької корпорації при відсутності ключових формальних та неформальних інститутів, характерних для корпоративного капіталізму. Таким чином, становлення сучасної вітчизняної корпорації оминуло основні етапи еволюційного сходження, що неминуче призвело до деформації сутності та інституціональної форми реалізації корпоративних відносин. Крім того, формування корпоративного устрою і надалі відбувається на підвалинах розмитих прав власності при відсутності дієвих механізмів їх за-

хисту.

За словами Т. Еггертсона неефективність інституційних трансформацій у пострадянських країнах пов'язана також і з «обмеженістю наших знань про інституційну динаміку, про шляхи впровадження нових соціальних технологій в суспільство, яке має власні складні інститути, ... про способи забезпечення нової організації економіки» [14, с.11].

Проблемним полем прискореної інституціоналізації видається і той факт, що названі елементи притаманні сучасному постіндустріальному етапу розвитку західного суспільства і не завжди є адекватними стану розвитку суспільства, в яке інтегруються. Це запозичення і механічне перенесення інститутів в принципово відмінне інституційне середовище відбувається на тлі розмивання і витіснення не тільки здобутків власного історичного досвіду, а й традиційних історично успадкованих господарських форм організації, комунікації та управління.

Можна стверджувати також, що неефективність більшості інституційних перетворень та актів імпортування інститутів є характерною для країн, що не ставили перед собою мету трансформувати західний досвід відповідно до власної цивілізаційної специфіки. У «випадку механічного перенесення західних принципів економічного життя на інородний ґрунт, при незадіяності традицій, результатом ринкових реформ повсюди стала лише деградація» [7, с.5]. Модернізація за суто західними стандартами без врахування власного історичного досвіду виявилась не тільки неефективною, а, подекуди, й деструктивною. Не можна не погодитися з тезою Ю. Павленка, що «успіх реформування малоефективних економік незахідних країн (в тому числі і України) обов'язково передбачає знаходження продуктивного, гармонічного збалансованого синтезу власних цивілізаційних засад та і передового (і не обов'язково тільки західного) досвіду» [7, с.5].

В такій ситуації імпорт нових інституційних форм призводить до формування неоднорідного інституційного середовища, в якому часто досить суперечливо взаємодіють традиційні та привнесені формальні та неформальні правила, що визначають поведінку економічних суб'єктів. Відсутність гомогенності інституційного середовища, прозорих та прогнозованих правил взаємодії, як правило, відбивається на пригніченні основного джерела економічного зростання – підприємницької ініціативи, що зрештою призводить до порушення оптимального балансу у самовідтворенні економічної системи.

Використовуючи понятійну схему популяційної екології, що сформувалася в межах теорії організацій [13], можна стверджувати, що, попри гіпотетичну можливість еволюції та видозміни привнесених господарських форм під впливом традиційного інституційного середовища, розвиток нових форм найчастіше відбувається за рахунок знищення існуючих. Як зауважує В. Радаєв, «структурна інерція [structural inertia] старих організаційних форм, супроводжувана впливом вкорінених неформальних опозиційних норм, виявляється сильніше їх адаптивних можливостей» [10]. Для того, щоб витіснити стару форму, нова повинна бути не просто економічно більш ефективною, вона повинна «довести свою легітимність – бути зрозумілою ... та викликати довіру» [8].

Загалом, як показує практика трансформаційного періоду, більшість інновацій виявили свою нежиттєздатність у новому середовищі як через непідготовленість самого середовища до їх імплантації, так і через відсутність достатніх внутрішніх передумов для їх власного ефективного розвитку. Непідготовлене інституційне середовище або не сприймає (ігнорує) привнесені елементи як органічну складову (найчастіше це проявляється в опортуністичній поведінці господарюючих суб'єктів всіх рівнів), або взагалі відторгає їх як об'єкт, не іманентний власній структурі. У випадку із корпоративним управлінням це призводить до деформації (викривлення) та/або дивергенції привнесених норм і правил корпоративної поведінки.

Найбільш типовим результатом такої імплантації виступає дивергенція як посилення неоднорідності новосформованих інститутів, що виявляється діаметрально протилежним результатом до запланованого інституційного перерформатування. Відправною точкою імпорту інституту корпоративне управління виступала ідея про необхідність уніфікації та стандартизації випродукованих світовою теорією та практикою корпоративних норм з подальшою імплантацією цих норм у інституційне середовище країн транзитивного сектору. Натомість, у більшості випадків, внаслідок пересадження інститутів в нове середовище, вони видозмінюються, утворюючи масу модифікованих варіантів. Замість, уніфікованих стандартів поведінки отримуємо поліваріантне розмаїття правил.

В ситуації, коли кожна норма може бути прокоментована і реалізована в будь-який зручний для агента спосіб (в українському варіанті проблема помножена на відсутність основного закону, що повинен регламентувати корпорати-

вне життя), поведінка господарюючих суб'єктів невідворотно набуває девіантного характеру, спричиняючи регулярне порушення формальних і неформальних правил. Девіантна поведінка в сфері корпоративних відносин, розглядувана нами як відхилення від прийнятих у суспільством норм, характеризується широким спектром проявів – від деліктної (порушення прав власності принципалів-власників та інвесторів) та опортуністичної поведінки агентів-менеджерів (яка може проявлятися у формах fraud та non-fraud, або зловмисної та незловмисної поведінки вищого менеджменту, що призводить до значних втрат корпорації) до злочинної поведінки (деструктивного відхилення від санкціонованих державою норм). Це, в свою чергу, призводить до деструкції всієї системи суспільно-економічних відносин. Суб'єктами опортуністичної поведінки виступають не тільки фізичні особи та корпорації, що здійснюють ворожі захоплення та рейдерство. Вітчизняний корпоративний сектор сьогодні являє собою суспільство опортуністів всіх рівнів – від топ-менеджменту держави, який впродовж майже двох десятиліть незалежності років не спромігся прийняти основний корпоративний закон, до найнижчого рівня – дрібних акціонерів, що «окопалися» і, навіть, не прагнуть реалізувати своє право власника. Якщо останніх можна зрозуміти (економічна вигода дрібних акціонерів у порівнянні з витратами, необхідними для реалізації форм колективної взаємодії та здійснення контролю, виявляється мізерною, а реальні механізми реалізації прав власника взагалі відсутні), то опортунізм держави (на жаль, представленій сьогодні найважливішими олігархічними фігурами) не залишає підстав для оптимістичних прогнозів розвитку вітчизняного корпоративного сектору на користь національної конкурентоспроможності. З часу виходу класичного твору А. Берле і Г. Мінза [202], які називали менеджерів корпорації agents-out-of-control – агентами, що не контролювані та не обмежені у прийнятті рішень, «основна суперечність корпоратизму» значно модифікувалася. Якщо класики говорили про те, що корпорація, завдяки діям найвищих менеджерів, починає діяти всупереч інтересам власників, то сучасна українська корпорація діє всупереч внутрішній логіці розвитку та всупереч національним стратегічним інтересам.

На нашу думку, глибинною причиною девіантної поведінки в даному контексті є суперечність між еволюційно сформованим, інституційним потенціалом, що виступає як певний архетип національного господарського середовища та революційною (по відношенню до

середовища, в яке імплантується) природою привнесених інституційних інновацій. На цьому ґрунті визріває глибинний конфлікт між рівнем соціальних претензій та рівнем розвитку інституційного середовища, який переростає у конфлікт між суспільними (національними) стратегічними цілями та цілями світового економічного співтовариства. В кінцевому підсумку, первинна благородна мета – за рахунок імпорту ефективних інститутів сформувати у країнах-реципієнтах стабільно взаємодіюче із міжнародною економікою інституційне середовище за світовим стандартом – залишається нереалізованою, а результат імплантації виявляється прямо протилежним очікуваному.

Звичайно, багатовіковий світовий досвід еволюції корпоративних відносин необхідно вивчати та використовувати як інструмент для вирішення важливих стратегічних завдань розвитку. Проте, цей досвід може бути ефективним лише за умов адаптації його до тих ціннісних орієнтирів, що визначаються специфікою власного історичного розвитку та національного менталітету. Така адаптація є можливою лише на основі детермінації власної ідентичності. «Без визначення власної цивілізаційної приналежності створення ефективної програми подолання нинішньої кризи (яка повинна передбачати своєрідну, в кожному випадку унікальну, форму синтезу власних соціокультурних засад з придатними для адаптації на їх ґрунті світовими досягненнями) неможливо» [7].

Формування (переформатування) оптимальної інституційної структури економіки можливе лише на основі використання синергетичного ефекту від взаємодії генетично сформованих даних суспільством інститутів та інститутів, що виступають взаємодоповнюючим елементом та демонструють високу адаптивну спроможність до умов певного середовища. Дана теза висуває перед теоретиками, передовсім, істориками-економістами, нагальне завдання пошуку у власному історичному минулому прикладів найбільш ефективних та здатних еволюціонувати інститутів.

Розглядаючи процес інституціоналізації, необхідно виходити з положення про те, що інституційне середовище перебуває у стані перманентної трансформації, тобто постійно еволюціонує. Загалом, крупні інституційні трансформації відбуваються повільно, і самі інститути (в даному випадку – корпоративного управління) постають як результат еволюційних змін. Надалі, вже самі інститути виступають фундаментом формування суспільної та індивідуальної поведінки господарюючих суб'єктів, а значить є чинником подальшої еволюції інсти-

туційної структури. В свою чергу «масштабність та складність інституційних змін не тільки породжує розрив між встановленими правилами та механізмами забезпечення їх дотримання, але й може загалом стати гальмом трансформаційних процесів» [12, с.48]. Отже, формування стабільного підґрунтя подальшої ефективної інституціоналізації потребує напруження не тільки значної кількості інституційних норм, а й механізмів їх реалізації.

Вивчення та виокремлення закономірностей такої еволюції, з одного боку, є основою оптимізації економічної поведінки господарюючих суб'єктів у короткостроковому періоді, з іншого – уможливує прогнозування стратегії національного розвитку та вибір найбільш оптимальної його траєкторії у довгостроковій перспективі. В контексті дослідження проблеми імпорту інститутів корпоративного управління можливий більш-менш вірогідний прогноз адаптації даної інституційної новації у вітчизняному інституційному середовищі та оцінка ефективності її взаємодії із традиційними для даного суспільства інститутами. Зрештою, це дозволить оцінити значення впливу даного інституту на подальший розвиток як корпоративних, так і суспільно-економічних відносин в цілому. Отже, наукові дослідження взаємодії та взаємовпливу нових і традиційних для даного суспільства інститутів покликані розв'язати (чи, як мінімум, пом'якшити) проблему інституційної конвергенції. Відтак, розробка теоретико-методологічних засад та інструментарію еволюційного аналізу має не тільки наукову, а й практичну значущість для найбільш ефективної реалізації потенціалу привнесених у вітчизняну економіку інституційних новацій та оптимізації їх взаємодії із традиційними інститутами.

Література

1. Вільямсон О.Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів. – Наук. ред. укр. перекладу – С. Бушуєв. – К.: «АртЕк», 2001. – 472 с.
2. Дементьев В.Е. Институциональная инерция и реформирование институтов // ГУУ, Вестник университета, серия Институциональная экономика, 2005, №1(5).
3. Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем)./ Ответственный редактор – д. э. н., профессор В.Н.Кузнецов. – Москва, 1990. – 86 с.
4. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Пер. с англ. Б. Пинскера; Науч. ред. Р. Капелюшни-

ков. – М.: Дело ЛТД. – 1993. – 192 с.

5. Малик І. П. Розвиток корпоративного управління в контексті зміни інституціонального середовища // Економіст. – 2005. – №7. – С. 86–88.

6. Норт Д. Інституції, інституційні зміни та функціонування економіки / Пер. з англ. І. Дзюби. – К.: Основи, 2000. – 198 с.

7. Павленко Ю.В. История мировой цивилизации. Философский анализ. – 2-е изд. – К.: Феникс, 2004. – 760 с.

8. Радаев В.В. Эволюция организационных форм в условиях растущего рынка // <http://www.ecsoc.ru>.

9. Радыгин А.Д., Энтов Р.М. Особенности формирования национальной модели корпоративного управления. – М.: ИЭП, 2003 – 162 с.

10. Сафронова О.М. Особливості формування структурної моделі корпоративного управління в Україні // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 1. – С. 249-257.

11. Тамбовцев В.Л. Роль рынка для институтов в институциональной эволюции. Доклад на VI Международном Симпозиуме по эволюционной экономике Пущино, Россия, 23-24 сентября 2005 г.

12. Ткач А.А. Институциональні основи ринкової інфраструктури: Монографія / НАН України. Об'єднаний інститут економіки. – К., 2005. – 295 с.

13. Ханнан М., Фримен Дж. Популяционная экология организаций // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. – 2004. – № 3. – С. 51-83.

14. Эггертсон Т. Экономическое поведение и институты. – М., Дело, 2001, гл.6, с. 171-210.

15. Adolf Berle, Gardiner Means. The Modern Corporation and Private Property. – The MacMillan Company, NY, 1932.

Статья поступила в редакцию 15.05.2008

В.И. ЛЯШЕНКО, к.э.н.,

Донецкий национальный технический университет

РЕЖИМЫ КАК ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ДИАЛЕКТИКА СОЧЕТАНИЯ СТИМУЛОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ

Особенностью современного этапа исследования развития экономических систем различных уровней выступает осознание возрастающей степени неравновесности в энерго-масс-информационных обменных процессах жизнедеятельности организаций, функционирующих преимущественно по принципу открытых систем и изменяющих среду своего обитания до качественно иных форм. На этом этапе с развитием познавательной деятельности человека происходит проникновение синергетической парадигмы и во многие сферы институциональных исследований. Синергетика в настоящее время прилагается и применяется к пониманию самых разных явлений природы и мира человека [2-6].

Синергетика приходит в экономику вместе с новой эпохой финансового капитала и глобализации. Экономическая синергетика только начинает вводиться в научный оборот, но уже сейчас в ней обнаруживаются зачатки разных направлений. Синергетика объединяет спонтанное и осознанное, как бы накладывая на экономику механизм формирования общественного сознания. С позиции синергетики общественное сознание ситуационно, поскольку его сферой является взаимодействие: человек массы одновременно усваивает информацию,

оценивает ее, изобретает, выступает с инициативой, делает выбор. Максимум активности обусловлен участием человека в экономике на правах частного собственника.

Она пытается выступать в самых разных модификациях, более или менее отдаленных приложениях. Сама синергетическая система знания развивается благодаря и через синергетический подход к исследованию различных объектов. В сфере исследования институциональных основ регулирования развития предпринимательской деятельности это находит свое отражение в формировании современных концепций "внутрифирменного предпринимательства" (Г. Пиншо [1]), «фрактальной фабрики» (Х.-Ю. Варнеке [9]), «виртуального предприятия» (Д. Хопланд [11]). Они укрепили понимание предпринимательства как глобального процессного явления, не обязательно ассоциируемого с понятием собственности, в силу чего их можно считать началом очередной, пятой "волны" интереса к углублению теоретических исследований предпринимательства на основе синергетического подхода.

Достижения современной институциональной теории также важны для формирова-

© В.И. Ляшенко, 2008