люди и... инновации

роль инноваций в развитии

человеческого капитала кластера

Исследованы основные инновации, необходимые для повышения качества рабочей силы предпринимательских кластерных групп. Доказана целесообразность формирования инновационного многоуровневого механизма развития человеческого капитала кластера.

Ключевые слова: человеческий капитал, кластер, тройная спираль, инновация, многоуровневый механизм, управление предприятием, региональная экономика

Суровицкая Галина Владимировна кандидат экон. наук,

кандидат экон. наук, доцент, заместитель начальника управления качеством, Пензенский государственный университет gvs kachestvo@inbox.ru

Фролов Илья Игоревич астирант

аспирант, Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства, менеджер ООО «Светлана»

онкурентоспособность России в современной глобальной экономике существенно зависит от конкурентоспособности рабочей силы, что обусловливает целесообразность формирования новых механизмов развития человеческого капитала. Модернизация экономики и переход к инновационному типу развития привели к созданию предпринимательских кластерных групп (кластеров), в которых процессы развития человеческого капитала неэффективны без внедрения комплекса институциональных, управленческих и образовательных инноваций. Последние могут быть реализованы в рамках инновационного многоуровневого механизма развития человеческого капитала кластера.

На ветвях структуры

Под инновационным многоуровневым механизмом развития человеческого капитала кластера будем понимать совокупность форм, методов и инструментов реализации многофакторного процесса развития человеческого капитала, который определяется тесно взаимосвязанными количественными

и качественными преобразованиями во внешней и внутренней среде кластера, вытекающими из внедрения институциональных, управленческих и образовательных новшеств. Многоуровневый характер механизма развития человеческого капитала кластера обусловлен: во-первых, заметной ролью предпринимательских кластерных групп в инновационных системах регионов, что позволяет использовать на макроуровне механизма потенциал современных моделей инновационного взаимодействия, например, модели тройной спирали «университеты – бизнес (кластеры) – государство»; во-вторых, на мезоуровне механизма на развитие человеческого капитала кластера нацелено функционирование ситуационных и корпоративных образовательных центров, эффективность которых зависит от синергетических эффектов взаимодействия предприятий кластера в области кадрового обеспечения; *в-третьих*, на микроуровне механизма в проекции на отдельное предприятие кластера развитие человеческого капитала связано с достижением соответствия международным стандартам социальной ответственности; в-четвертых, на наноуровне механизма важную роль в развитии человеческого капитала кластера играют инновации в системе отношений «работник - работодатель». Стратегия реализуется в гармонии На макроуровне развития человеческого капитала кластера в формате тройной спирали инновационного взаимодействия «университеты - кластеры – государство» целесообразно задействовать составляющие инновационного механизма развития систем менеджмента качества акторов [1]. В рамках этого механизма инновации привязаны к совершенствованию координации процессов развития человеческого капитала кластера. Инновации в обеспечении общей координации данных процессов и ее мониторинга, с одной стороны, способствуют гармонизации стратегий развития человеческого капитала предприятий кластера, а с другой - совершенствованию нормативной и методической базы процедур аудита

инновации

процессов развития человеческого капитала кластера.

Инновации в совершенствовании правовых и организационных форм координации процессов развития человеческого капитала кластера нацелены, соответственно, на оптимизацию нормативной базы этих процессов и создание ситуационных центров реализации кадровой политики кластера. Инновации затрагивают и методы координации процессов развития человеческого капитала кластера. В рамках административных методов важнейшей инновацией является внедрение современных процедур профилактики оппортунистического поведения; в рамках экономических методов - диверсификация экономических механизмов поддержки развития человеческого капитала кластера; в рамках информационных методов - диверсификация использования информационных технологий. Предстоящее вступление в силу с 1 сентября 2013 г. нового закона «Об образовании» обусловливает целесообразность формирования механизма открытых инноваций в формате тройной спирали «университеты – бизнес – государство» для наиболее полного задействования потенциала профессионально-общественной аккредитации образовательных программ как новой формы участия бизнеса в развитии человеческо-

Инновации разделяются по отраслям

го капитала региона.

По мнению авторов, на мезоуровне инновационного многоуровневого механизма развития человеческого капитала кластера целесообразно реализовать концепцию открытых инноваций [2]. В первую очередь речь идет об образовательных новшествах, нацеленных на развитие составляющей человеческого капитала – капитала образования. Создание ситуационного центра кластера, корпоративных образовательных подразделений, реализующих программы дополнительного профессионального образования, способствует совершенствованию управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

инновации затрагивают и методы координации процессов развития человеческого капитала кластера

Состав необходимых инноваций зависит от отраслевой природы кластера и от состава инноваций, реализуемых на его предприятиях. Так для предприятий мебельного кластера характерны технологические, продуктовые, рыночные и сервисные инновации [3], которые требуют адекватного кадрового обеспечения. Для поддержки технологических инноваций необходимы инновации в подсистемах управления предприятием, способствующие оптимизации рабочих мест и задействованию резервов роста производительности труда. Поддержка продуктовых инноваций требует развития человеческого капитала дизайнерских групп предприятий мебельного кластера. Внедрение рыночных инноваций обеспечивается персоналом, способным реализовать развитие брендинга, ритейла, логистической системы, франчайзинговой и дилерской сетей. Для поддержки сервисных инноваций необходима реализация программ развития системы обратной связи с клиентами.

Права наделяют ответственностью

На микроуровне инновационного многоуровневого механизма развития человеческого капитала кластера инновации нацелены на развертывание рекомендаций п. 6.6 Добросовестные деловые практики» Международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

При этом развитию человеческого капитала способствуют процессы противодействия коррупции, обеспечения честной конкуренции, пропаганды социальной ответственности и обеспечения соблюдения прав интеллектуальной собственности персонала предприятий кластера. Данные процессы нацелены не только на улучшение деловой практики предприятий кластера, но и на решение такой важной проблемы, как профилактика оппортунистического поведения персонала.

«Коллективный разум» кластера

Наноуровень инновационного многоуровневого механизма развития человеческого капитала кластера представлен такой институциональной инновацией, как развитие системы отношений

намезоуровне	
инновационного	
многоуровневого	
механизма развития	
человеческого	
капитала кластера	
целесообразно	
<i>реализовать</i>	
концепцию	
открытых	
инноваций	
ипповиции	

инновации
на наноуровне
нацелены
на совершенствование ключевых
компонент системы
отношений
«работник –
работодатель»

«работник – работодатель». Причем инновации на наноуровне нацелены на совершенствование ключевых компонент системы отношений «работник – работодатель» (выделены в работе [4]) на предприятиях кластера.

В части ключевой компоненты «Занятость и использование рабочего времени» инновации в системе отношений «работник – работодатель» привязаны к таким аспектам развития человеческого капитала, как совершенствование регламентов найма и отбора персонала, оценочных процедур, процедур аутсорсинга и аутстаффинга, механизмов заемного труда, использования рабочего времени, содержания трудовых контрактов.

В части ключевой компоненты «Стимулирование, вознаграждение и мотивация труда работников» инновации связаны с развитием тарифных систем вознаграждения, систем стимулирования и оплаты труда по результатам, грейдовых систем и КРІ, механизмов формирования внутренней мотивации персонала. В части ключевой компоненты «Профессиональное развитие и обучение» речь может идти о совершенствовании систем личностного развития работников, систем дополнительного профессионального обучения, процедур оценки результативности профессионального обучения и мотивации. В части ключевой компоненты «Социальное взаимодействие, коммуникации и партнерство» инновации привязаны к таким аспектам развития человеческого капитала, как реализация коммуникационной политики, развитие организационной культуры, совершенствование процедур обеспечения лояльности персонала.

Вывод

Повышение качества рабочей силы предприятий кластера через развитие человеческого капитала требует внедрения комплекса институциональных, управленческих и образовательных инноваций. Достижению максимальных эффектов от внедрения рассмотренных инноваций способствует инновационный многоуровневый механизм развития человеческого капитала кластера.

Литература 1. Суровицкая Г.В. Формирование инновационного механизма развития систем менеджмента университетов [Текст]. — Саранск, 2012. 2. Чесборо Г. Открытые инновации [Текст] / Пер. с англ. В.Н. Егорова — М.: Поколение, 2007. 3. Цуканова Н.Е. Формирование и реализация стратегии управления инновационным развитием предприятий мебельной промышленности [Текст]. Орел, 2012. 4. Калабина Е.Г. Трансформация системы отношений «работник — работодатель» в организации [Текст]. — Омск, 2013.	
Galina V. Surovitskaya Candidate of Economic Sci., Associate Professor, Deputy He Penza State University Ilya Ig. Frolov Postgraduate Student,	ad of Quality Control
Russian State University of Innovative Technologies and End Manager of LLC Svetlana Role of Innovations in Development of Cluster Hunderstrands in Innovations, necessary for improvement of entrepreneurial cluster groups, are investigated. A of an innovative multi-level mechanism of a	man Capital Abstract f labor power quality of practicability of formation

Key words: human capital, cluster, triple helix, innovation, multi-level

mechanism, enterprise management, regional economy

development is proved.

инновации