«тройка» в инновационной упряжке

институциональные аспекты совершенствования управления инновационной деятельностью

Аннотация

Исследованы аспекты взаимодействия ключевых акторов региональных инновационных систем и факторов, влияющих на его эффективность. Обоснована целесообразность формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом кластерных групп в целях профилактики оппортунистического поведения персонала их предприятий.

Ключевые слова: региональные инновационные системы, акторы, взаимодействие, эффективность, институциональные инструменты, кадры, экономика знаний, конкурентоспособность, менеджмент, контроллинг, модернизация

Суровицкая Галина Владимировна
д-р экон. наук, профессор кафедры управления инновациями
gvs_kachestvo@inbox.ru

Фролов Илья Игоревич
аспирант

Сорокин Андрей Юрьевич
аспирант

Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)

На современном этапе модернизации экономики институциональные аспекты совершенствования инновационной деятельности играют заметную роль в обеспечении эффективности региональных инновационных систем. Развитие институциональных инструментов управления инновационной деятельностью приобретает особую значимость вследствие возникновения синергетических эффектов от институциональных трансформаций, нацеленных на изменение способов, норм и правил, по которым экономические агенты или, шире, акторы осуществляют инновационную деятельность и взаимодействуют друг с другом.

Условия способствуют обновлению

Акцентируя внимание на институциональных аспектах управления инновационной деятельнос-

плодотворный институциональный контекст способствует генерации интереса к развитию инновационной активности, укреплению доверия между акторами, оптимизации транзакционных издержек и укреплению инновационной культуры в обществе

тью, следует выделить систему внутренних и внешних механизмов стимулирования и мотивации. Целью внешнего стимулирования является формирование определенных условий осуществления инновационной деятельности. В качестве основных рычагов, усиливающих ее привлекательность, выделим государственное субсидирование научных разработок и исследований и оптимизацию среды функционирования предпринимательских кластерных групп. Задачи внутреннего стимулирования состоят в формировании благоприятных условий внутри предприятий для развития их инновационного потенциала. Позиция руководства, кадровая политика, организация коммуникационных и информационных процессов, финансовое стимулирование как элементы внутренней мотивации и стимулирования способствуют поддержке и развитию творческих процессов, обеспечению возможностей для реализации позитивно оцененных идей вплоть до успешного внедрения.

Дальнейшее развитие инновационной инфраструктуры, конструктивность институциональной среды обеспечивают поддержку инновационной деятельности и широкое распространение инновационных взаимодействий. Плодотворный институциональный контекст способствует генерации интереса к развитию инновационной активности, укреплению доверия между акторами, оптимизации транзакционных издержек и укреплению инновационной культуры в обществе.

Достижение институциональных эффектов немыслимо без формирования и развития эффективных моделей региональных инновационных систем. К таким системам следует отнести базовую модель тройной спирали инновационного взаимодействия «университеты – бизнес – государство».

Проблемы обеспечения эффективного взаимодействия акторов региональных инновационных систем

Модель тройной спирали инновационного взаимодействия «университеты – бизнес – государство» акцентирует внимание на формировании новых механизмов взаимодействия ключевых акторов. Целесообразность изменения формата взаимодействия акторов региональных инновационных

ой управления

систем обусловливает насущную необходимость во внедрении институциональных инноваций, поскольку появляются риски повышения затрат на взаимодействие (транзакционных затрат) и усиливается потребность в эффективной профилактике оппортунистического поведения.

На *рисунках 1 и 2* показаны результаты систематизации данных опроса 160 представителей вузов, предприятий, организаций, органов исполнительной власти регионов Приволжского Федерального округа, Тамбовской и Новосибирской областей, среди которых 22 представителя органов власти, 59 представителей работодателей, 79 преподавателей [5].

Как видно из *рисунка 1*, основной причиной, мешающей развитию взаимодействия, представители вузов и органов исполнительной власти, считают недостаточность информации о других акторах региональных инновационных систем, в то время как представители бизнеса считают основной причиной неразвитость правового поля для взаимодействия, которую отмечают и другие группы респондентов.

Неразвитость правового поля для взаимодействия отражает недостаточный уровень развития институциональных инструментов управления инновационной деятельностью, что обусловливает незначительное влияние взаимодействия акторов на процессы в регионе. Большинство опрошен-

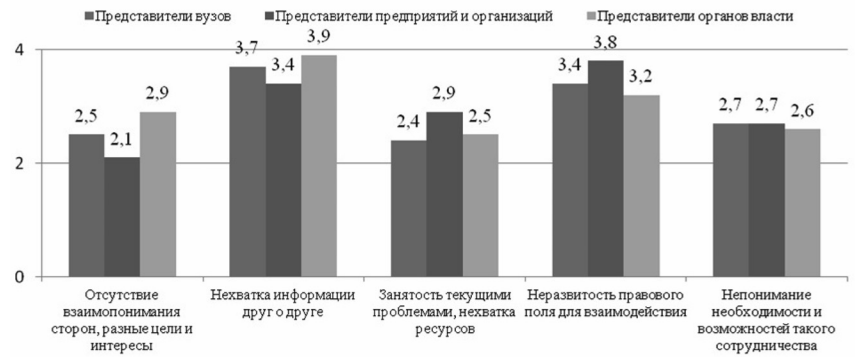


Рис. 1. Оценка значимости причин, мешающих развитию механизмов взаимодействия вузов, работодателей и общественных организаций в России (максимально возможная оценка оставляет 5 баллов)

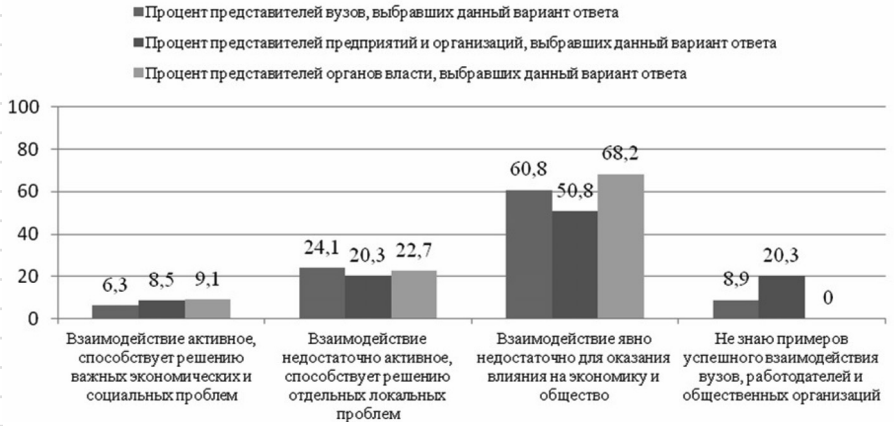


Рис. 2. Оценка результативности взаимодействия вузов, работодателей и общественных организаций в России

ных (см. *рис. 2*) считают, что взаимодействия вузов, работодателей и общественных организаций явно недостаточно для оказания заметного влияния на экономику и общество, подчеркивая, что взаимодействие недостаточно активное и способствует решению только локальных проблем.

Отметим, что характер взаимоотношений участников системы «НИОКР – производство» призвана определять не классическая, а институциональная экономика. Одним из наиболее важных для стимулирования инновационной активности инструментов институциональной экономики является кластер, представляющий собой вид организационного инструмента, направленный на добровольное объединение участников инновационных процессов и проектов с целью более тесного взаимодействия, чем при обычных хозяйственных связях. Смысл объединения в кластеры заключается в постоянной диффузии технологий, кадров, финансовых средств и т.д. между его участниками [1].

Проведенные авторами исследования эффективности реализации кластерной политики на территории Пензенской области (на примере мебельного кластера) позволили выявить тенденции влияния уровня совершенства институциональных инструментов на эффективность взаимодействия акторов. Оценки по критериям формирова-

ой управлен

лись в рамках экспертного опроса. Привлекались две группы экспертов: 1) группа представителей Пензенского государственного университета, в состав которой входили и разработчики Стратегии инновационного развития региона; 2) группа представителей предприятий мебельного кластера Пензенской области. Количественная оценка эффективности реализации кластерной политики рассчитывалась как среднее значение критериев в интервале от 0 до 100%. По ней можно судить об эффективности механизмов реализации кластерной политики с использованием следующей градации значений, включающей зоны критической (от 0 до 25%), низкой (от 26 до 50%), средней (от 51 до 75%) и высокой (от 76 до 100%) эффективности. Так, средний уровень эффективности означает, что кластеры в регионе сформировались и необходимо акцентировать внимание на оптимизации процессов кластерного развития.

На *рисунке 3* показаны оценки ряда факторов эффективности реализации кластерной политики региона в срезе мебельного кластера Пензенской области.

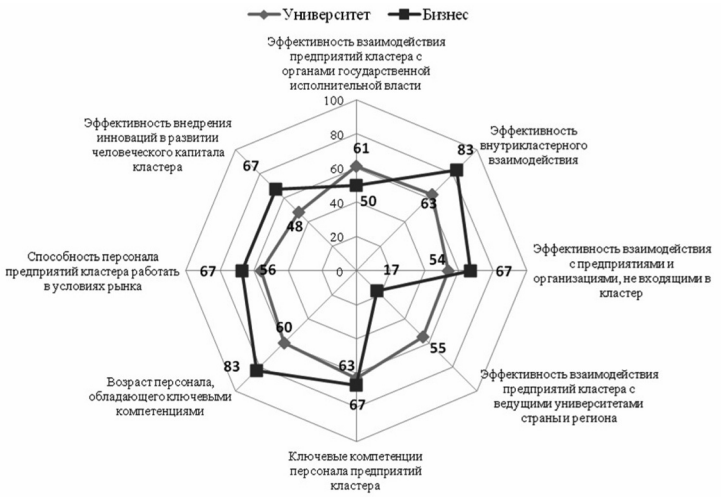


Рис. 3. Оценки ряда факторов эффективности реализации кластерной политики региона в срезе мебельного кластера Пензенской области (исправить на рисунке «в развитии человеческого капитала» на «в развитие человеческого капитала»)

достижение институциональных эффектов немыслимо без формирования и развития эффективных моделей региональных инновационных систем

Как видно по *рисунку 3*, представители университетского сообщества более критично оценивают эффективность взаимодействия предприятий кластера с предприятиями и организациями, не входящими в него. Однако представители университетов дают заметно более высокие оценки эффективности взаимодействия предприятий кластера с университетами. Представители предприятий отмечают высокую эффективность внутрикластерного взаимодействия и недостаточно высокую эффективность взаимодействия с органами исполнительной государственной власти.

В ходе корреляционного анализа установлена заметная корреляция массива экспертных оценок эффективности взаимодействия предприятий кластера с органами государственной исполнительной власти и массива экспертных оценок эффективности взаимодействия с ведущими университетами страны и региона (коэффициент корреляции в интервале от -1 до 1 составляет 0,51). Это указывает на наличие объективных предпосылок к созданию институциональной базы формирования в регионе тройной спирали инновационного взаимодействия «университеты – бизнес – государство».

Влияние процессов внутрикластерного взаимодействия на эффективность взаимодействия с органами власти и университетами заметно слабее. Так, коэффициент корреляции массива экспертных оценок эффективности внутрикластерного взаимодействия с массивом экспертных оценок эффективности взаимодействия предприятий кластера с органами государственной исполнительной власти равен 0,35, а с массивом экспертных оценок эффективности взаимодействия с ведущими университетами страны и региона – 0,17.

Не установлено корреляции массива экспертных оценок эффективности внедрения инноваций в развитие человеческого капитала предприятий кластера с массивом экспертных оценок эффективности взаимодействия с органами исполнительной государственной власти (-0,29). Слабая корреляция наблюдается для массива экспертных оценок эффективности внедрения инноваций в развитие человеческого капитала предприятий кластера и массива экспертных оценок внутрик-

ой управлении

ластерного взаимодействия (0,08). Несколько сильнее связь того же массива с массивом экспертных оценок эффективности взаимодействия с предприятиями и организациями, не входящими в состав кластера, (0,29) и университетами (0,26).
Такое положение дел указывает на недостаточно сбалансированные позиции предприятий кластера по вопросам взаимодействия и развития человеческого капитала, а также на наличие признаков оппортунистического поведения персонала ряда предприятий.

Подходы к профилактике оппортунистического поведения акторов

Оппортунистическое поведение во всем разнообразии его форм, оказывая негативное влияние на эволюцию систем управления инновационной деятельностью университетов, остается достаточно серьезной проблемой. Поиск и внедрение институциональных инноваций, минимизирующих оппортунистические риски и связанные с ними транзакционные затраты, имеют свои особенности в зависимости от уровня управления инновационной деятельностью.
В качестве мер трансформации менталитета персонала и повышения организационной культуры акторов предлагается использовать такие способы, как обучение сотрудников на рабочем месте и вне его; воспитание у них стремления к самосовершенствованию и приращению знаний; применение и развитие принципов совместной деятельности и командной работы; использование широкого спектра методов морального и материального стимулирования творчества и креативности сотрудников. В данном контексте особое значение приобретает развитие внутренних механизмов стимулирования и мотивации [2].
Важнейшей тенденцией современного этапа является активное внедрение в органах государственной исполнительной власти механизмов проектного управления. Формирование проектной культуры акторов региональных инновационных систем способствует повышению их эффективности за счет роста производительности труда, что обусловливает важность активного внедрения

характер взаимоотношений участников системы «НИОКР – производство» призвана определять не классическая, а институциональная экономика

влияние процессов внутрикластерного взаимодействия на эффективность взаимодействия с органами власти и университетами заметно слабее

механизмов проектного управления с акцентом на развитие человеческого капитала через инновации, в том числе и для профилактики оппортунистического поведения.

В рамках кластера для профилактики оппортунистического поведения персонала предприятий необходимо сформировать механизм стратегического управления человеческим капиталом. В ходе проведенных исследований доказана целесообразность развития теоретико-методологической базы управления человеческим капиталом кластеров. В первую очередь необходимо уточнить совокупность принципов формирования новых механизмов управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Принципы формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом кластера

Принципы формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера в интересах инновационного развития вытекают из понимания его сути как совокупности форм, методов и инструментов обеспечения взаимодействия факторов внешней и внутренней среды предприятий кластера для достижения наилучшего качества человеческого капитала. Данные принципы могут быть классифицированы по трем большим группам (см. *рис. 4*). Первая группа принципов включает принципы формирования и реализации стратегии устойчивого развития предприятий кластера. К таким принципам относятся:

- принцип оперативного информационного реагирования: оперативное информационное реагирование обеспечивает быстрое получение и использование информации, помогает четко реагировать на изменения внутренней и внешней среды предприятий кластера;
- принцип инвестиционно-технологической открытости предприятий: совместная характеристика внешних и внутренних бизнес-процессов предприятий, основным атрибутом которой является реализация инновационной деятельности, создание и продвижение на рынок инновационных продуктов и технологий;

ой управле



Рис. 4. Классификация принципов формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера

• принцип интеграции предприятий в производственные объединения: объединение предприятий одной отрасли, основными достижениями которого являются обеспечение экономии в масштабах деятельности, снижение транзакционных издержек, рационализация деятельности предприятий;
• принцип использования преимуществ виртуальной организационной структуры: для обеспечения устойчивого развития предприятий кластера необходима виртуальная организационная структура, имеющая сетевую компьютерно опосредованную природу и состоящая из неоднородных пространственно рассредоточенных компонентов [3].

Второй группой принципов формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера является группа принципов развития человеческого капитала. Данная группа принципов нацелена в первую оче-

важнейшей тенденцией современного этапа является активное внедрение в органах государственной исполнительной власти механизмов проектного управления

редь на повышение качества человеческого капитала и поэтому включает:

• принципы менеджмента качества (принципы Деминга и принципы менеджмента качества, отраженные в международных стандартах *ISO* серии 9000);

• принципы социальной ответственности по ГОСТ Р ИСО 26000 (принципы подотчетности, прозрачности, этичного поведения и уважения интересов стейкхолдеров);

• принципы организации системы управления качеством человеческого капитала кластера (принципы целенаправленности, комплексности, делимости, обратной связи, необходимого разнообразия, дуальности, непрерывности, адаптивности, развития, дополнительности, гомеостатичности);

• принципы гемба кайдзен;

• принципы взаимодействия с другими предприятиями и организациями по вопросам развития человеческого капитала и обеспечения его качества;

• принципы управления инновационными проблемными ситуациями в рамках стратегического управления человеческим капиталом кластера (принцип инновационного развития; принцип восприятия качества как стратегии кластера; принцип управления знаниями как ключевым ресурсом; принцип децентрализации систем управления предприятиями кластера с повышением их жизнеспособности; принцип предупреждения возможных отклонений от установленных требований; принцип многомерности качества интегрированных институциональных инноваций; принцип систематического выявления и снятия противоречий между качеством целей, качеством ресурсов и состоянием человеческого капитала кластера);

• принципы управления развитием человеческого капитала кластера (синергетические и эволюционные принципы управления, принципы оценки человеческого капитала кластера).

Уточним, что к принципам взаимодействия с другими предприятиями и организациями по вопросам развития человеческого капитала и обеспечения его качества по аналогии с работой [4] отнесены:

ой управлении

• принцип взаимодействия систем менеджмента качества предприятий кластера: развитие человеческого капитала мебельного кластера обеспечивается за счет создания сети взаимодействия его предприятий по вопросам качества человеческого капитала;
• принцип инновационного взаимодействия: развитие человеческого капитала мебельного кластера обеспечивается при взаимодействии систем менеджмента качества его предприятий с системами менеджмента качества университетов и органов государственной власти в формате тройной спирали инновационного развития «университеты – бизнес – государство»;
• принцип коллаборации: понимается такой механизм взаимодействий, когда участники кооперации постоянно обмениваются знаниями, взаимно используют свои активы и координируют свои решения.

Третьей группой принципов формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера является группа принципов достижения социально-экономических эффектов, объединяющая:
• организационные принципы: принцип свободы выбора организационной структуры кластера и ее преобразования в зависимости от изменения условий функционирования и развития кластера; принцип эволюционного развития механизма за счет повышения его жизнеспособности; принцип преемственности; принцип научного обоснования модели механизма;
• функциональные принципы: принцип управляемости и координации деятельности предприятий кластера; принцип количественного и качественного изменения функций персонала; принцип эффективного управления организационно-управленческими знаниями;
• социальные принципы: принцип гармонизации интересов стейкхолдеров; принцип однонаправленности общественных и личных интересов; принцип повышения социально-экономических эффекта от функционирования кластера за счет развития его человеческого капитала;
• экономические принципы: принцип сбалансированности обеспечения ресурсами; принцип

оперативное информационное реагирование обеспечивает быстрое получение и использование информации, помогает четко реагировать на изменения внутренней и внешней среды предприятий кластера

сложный синергетический характер механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера обусловливает целесообразность использования развернутой совокупности принципов его формирования

гармонизации затрат на качество человеческого капитала кластера; принцип концентрации усилий всех предприятий кластера для достижения максимального эффекта;

• принципы управления формированием механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера: принцип свободы выбора механизма принятия управленческих решений и его преобразование в зависимости от изменения условий функционирования и развития кластера; принцип предупреждения возможных отклонений от установленных требований за счет перевода ресурсов в категорию качественных; принцип повышения инновационной восприимчивости предприятий кластера на основе внедрения комплексной процедуры диагностики его человеческого капитала.

Подчеркнем, что сложный синергетический характер механизма стратегического управления человеческим капиталом мебельного кластера обусловливает целесообразность использования развернутой совокупности принципов его формирования.

Выводы

Институциональные аспекты совершенствования инновационной деятельности на современном этапе вытекают из институциональных трансформаций в пространстве инноваций, эффективность которых напрямую зависит от эффективности взаимодействия ключевых акторов региональных инновационных систем и качества их человеческого капитала. Это обусловливает необходимость формирования механизма стратегического управления человеческим капиталом предпринимательских кластерных групп, нацеленного на решение проблем профилактики оппортунистического поведения ключевых акторов региональных инновационных систем.

Источники

1. Шешегов С.В. Инструменты институциональной экономики и инновационное развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ibl.ru/konf/130510/14.html.

2. Суровицкая Г.В. Развитие механизмов мотивации и стимулирования труда занятых инновационной

деятельностью / Г.В. Суровицкая, А.В. Кочергин // Экономика и управление, 2013. – № 4.
3. Лисянский А.Б. Формирование и реализация стратегии устойчивого развития мебельных производств на основе гильдийско-кластерного партнериата: автореферат диссертации кандидата экон. наук. – Пенза, 2013.
4. Суровицкая Г.В. Формирование инновационного механизма развития систем менеджмента университетов: автореферат диссертации доктора экон. наук. – Саранск, 2012.

КЭ

Galina V. Surovitskaya
Doctor of Science, Economics, Professor, Chair of Innovation Management, Moscow State University of Technologies and Management named after K.G. Razumovskiy (First Cossack University)

Ilya I. Frolov
Postgraduate, Moscow State University of Technologies and Management named after K.G. Razumovskiy (First Cossack University)

Andrey Y. Sorokin
Postgraduate, Moscow State University of Technologies and Management named after K.G. Razumovskiy (First Cossack University)

Institutional aspects of the improvement of the innovation activity management

Abstract

The author investigates the aspects of the interaction between the key actors of regional innovation systems and the factors that have an impact on its efficiency. The article substantiates the reasonability of the establishing of the strategic management mechanism for the human capital assets of cluster groups in order to prevent the opportunist behavior on the part of the staff of their enterprises.

Keywords: regional innovation systems, actors, interaction, efficiency, institutional instruments, human resources, human capital assets, economy of knowledge, competitiveness, management, controlling, modernization