

DOI 10.21661/r-468019

Андриенко Роман Валерьевич

ПЕРСОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ КЛАСТЕРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГИОНА

Ключевые слова: инновационное кластерное образование, персональная компетентность менеджера, региональная конкурентоспособность, компетентностный подход, определение профессионального облика управленца, личностные качества.

В работе рассматривается актуальная в условиях современного экономического и социально-политического развития Российской Федерации проблема становления компетентного менеджера, выполняющего задачи, направленные на эффективное организационное развитие не только автономных предприятий, но и интенсивно формирующихся инновационных кластерных образований регионов. Подчеркивается, что сегодня формирование и совершенствование персональной компетентности менеджера как составляющей профессиональной компетентности, приобретает большое значение с целью создания необходимых условий для успешного функционирования территориального кластера. Уточнена структурно-содержательная сущность персональной компетенции менеджера как универсальной составляющей личности. Подчеркивается необходимость рассмотрения персональной компетентности менеджера в условиях кластерных образований с учетом специфики региона, всестороннего взаимодействия предприятий кластера, особенностей корпоративного партнерства и индивидуального сотрудничества.

Keywords: innovative cluster structure, personal (individual) competence of a manager, regional competitiveness, competence-based approach to determining the professional image of the manager, personal values.

The paper considers the problem of the formation of a competent manager, who is able to fulfill the tasks, aimed at effective organizational development of not only autonomous enterprises, but also intensively forming innovative cluster formations of regions that is relevant in the current economic, social and political development of the Russian Federation. It is emphasized that today the formation and improvement of the manager's personal competence as a component of professional competence, acquires great importance in order to create the necessary conditions for the successful functioning of the territorial cluster. The structural and contextual essence of the manager's personal competence as a universal component of the individual is specified. The main features of the manager's personal competence in the context of cluster entities are determined, taking into account the specifics of the region, the comprehensive interaction of cluster enterprises, the features of corporate partnership and individual cooperation.

На современном этапе развития социально-экономических и политических отношений, отечественной экономике необходима эффективная долгосрочная стратегия развития, диктуемая необходимостью качественного и перспективного роста с учетом основных мировых тенденций.

Сегодня, когда актуален поиск новых форм обеспечения ускоренного развития и повышения конкурентоспособности отечественных региональных экономических систем, одной из перспективных форм развития являются кластеры.

Создание кластеров как инновационных образований оказывает положительное влияние на темпы промышленного производства России [12]. Формирование нового института – инновационного территориального кластера позволит создать систему взаимодействия научно-образовательных организаций и промышленных предприятий, позволяющих обеспечить цепочку: научная идея – опытная разработка – серийное и массовое производство.

Научная значимость решения проблемы обуславливается разработкой экспериментально-экономических основ стимулирования государственно-частного

партнерства между органами власти и субъектами определенного сектора экономики.

В связи с этим формирование и развитие персональной компетентности менеджера является значимой составляющей организационной структуры управления кластерным территориальным образованием, направленной на повышение его организационной эффективности с целью эффективного стратегического развития и конкурентоспособности. Здесь необходимо усиление как образовательной составляющей со стороны высших учебных заведений, так и стратегии практико-ориентированного профессионального развития личности менеджера, становление его персональной компетенции в деятельности.

В настоящее время наука, образование и бизнес представляют собой единое целое, взаимодействуя друг с другом. Практическая деятельность во многих случаях показывает, что перспективно развивать механизмы формирования кластерных образований: компаний и организаций, осуществляющих партнерство в определённой сфере и имеющих взаимосвязанные интересы. Большое значение имеют ситуации, когда участники кластера могут обмениваться информацией, осуществлять взаимодействие в команде, используя передовые знания и инновационные технологии, способствуя повышению динамики внедрения передовых открытий в производственное и образовательное развитие, в сферу обслуживания и услуг.

Однако, несмотря на тенденции развития кластерных образований [4; 7; 26] на современном этапе с целью поиска инновационных путей эффективного развития экономики, проблема становления персональной компетенции успешного менеджера, управленца, все еще недостаточно широко изучена как отечественными, так и зарубежными исследователями. Наибольшей областью разработанности проблематики кластерного развития является анализ индивидуальных практик в рамках кластерной теории.

Основополагающие теоретико-методологические основы анализа кластерной сферы содержатся в трудах таких зарубежных исследователей, как У. Айзард [2], Ж. Будвиль [30], Ф. Перу [18], Х. Ласуэн [13], А. Маршал [17], М. Энрайт [33].

Теоретико-концептуальные основы кластерного развития рассматриваются в исследованиях отечественных ученых: Е.А. Афоной [3], Г.О. Греф [6], В.В. Лизунова [15], Е.Б. Ленчук и Г.А. Власкина [14], Н. Решетниковой [21], А.И. Татаркина и Ю.Г. Лаврикова [24], Н.Д. Шимширт [28], Т.А. Макареми [16] и других. Инновационная составляющая кластеризации российской экономики исследована в трудах Г. Аваневосой [1], К. Л. Гаврилова [5], Г. Клейнер [9, 10] и других исследователей.

Однако, следует отметить, что, несмотря на значительный вклад данных исследователей, ряд методических и теоретических проблем в кластерной теории все еще остаются недостаточно разработанными. В частности, не существует определенности в определении самого понятия «кластер», особенностей его структурно-содержательной сущности, не достаточно исследованы особенности процесса организации кластера и развития, исходя из экономических особенностей стран и регионов, нет единой разработанной оценки эффективности процесса кластеризации.

Поэтому дальнейшего исследования требуют теоретические основы и структурно-содержательная сущность категории «кластер», исследование роли менеджера в организации, развитии и оценке кластерных структур, определении составляющих персональной компетенции менеджера в целях конкурентоспособного функционирования и перспективного развития кластерного образования.

Слово «кластер» происходит от английского термина «*cluster*», которое означает в переводе на русский язык «объединение, скопление». В разных науках данный термин определяли как совокупность, интеграцию нескольких

однородных элементов, которая может рассматриваться как самостоятельный компонент, наделенный особыми свойствами, его характеризующими.

Весомый вклад в определение кластера и рассмотрение компонентов структурно-содержательной сущности кластера внесли зарубежные ученые Майкл Портер [19; 36] и М. Кастельс [31].

Согласно теории Майкла Портера, профессора Гарвардской школы бизнеса, «кластер» – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний (производителей, поставщиков и др.) и объединенный с ними организаций (образовательных учреждений, органов государственного управления, институтов инфраструктуры), действующих в определённой сфере и взаимодополняющих друг друга.

Майкл Портер [19] также считается одним из основоположников применения кластерного подхода для повышения региональной конкурентоспособности.

М. Кастельс [31] определяет понятие «кластер» как современную гибкую форму кооперации, как некий феномен постиндустриальной цивилизации, «информационного капитализма», в котором конкурентоспособность и производительность предприятий региона зависит в первую очередь от их способности генерировать, обрабатывать и эффективно использовать информацию, основанную на знаниях и опыте.

Можно утверждать, что в настоящее время нет единого определения понятия «кластер» среди исследователей. Так, на наш взгляд, наиболее емко с учетом регионального подхода определяет понятие «инновационный кластер» журнал Европейского Союза, рассматривая кластерное образование «как группировку независимых предприятий: малых, средних и крупных инновационных стартапов, а также научно-исследовательских организаций, работающих в конкретном секторе и регионе и предназначенных для стимулирования инновационной деятельности путем стимулирования интенсивного взаимодействия, обмена объектов и обмена знаний и опыта, и способствуя эффективной передачи технологий,

коллаборации и распространения информации среди предприятий в кластере» [34].

Приведем еще одно определение кластера, данное организацией – Агентством по охране окружающей среды США: «инновационные кластеры – это географические концентрации взаимосвязанных компаний, университетов и других организаций конкретной отрасли, цель кластерных образований состоит в том, чтобы использовать активы региона, создавать экономические возможности и стимулировать инновации».

Таким образом, «кластер» – это совокупность взаимосвязанных учреждений и организаций различных отраслей и сфер, которые имеют правовую, методическую и ресурсную поддержку соответствующих региональных и муниципальных органов управления, объединённых по отраслевому признаку и партнёрскими отношениями с предприятиями отрасли.

Сегодня, рассмотренные Портером кластеры, как структуры, интегрирующие предприятия по признаку местоположения [19], имеют преимущества образования в сфере кооперации и конкуренции. В настоящее время данные образования имеют лидирующие позиции в формировании стратегий территориального развития.

Для кластерного подхода ключевым положением является разработка кластерной политики и программы, определяющей структурно-содержательные компоненты в организации кластеров и плана их развития, включающего перечень и сроки мероприятий, руководителей и исполнителей кластерного проекта. Поэтому российским компаниям необходим компетентный персонал для работы в условиях кластерного образования, с учетом специфики данной сферы деятельности.

Персональная компетентность менеджера и управленца, как составляющая профессиональной компетентности, в связи с этим, приобретает большое значение. Анализируя основные компоненты профессиональной компетентности

специалиста, Э. Ф. Зеер [8] рассматривает следующие ее компоненты: социальную, специальную и индивидуальную компетентности, определяя индивидуальную компетентность как готовность к самостоятельному личностному и профессиональному развитию в течение всей жизни.

А Шелтен [27] исследует персональную компетентность как персональную квалификацию, позволяющую быть успешным в профессии, характеризуемую наличием таких личностных качеств как ответственность, добросовестность, самостоятельность, уверенность в своих силах, успешность.

Р. Дж. Стернберг определяет персональную компетентность как готовность к решению проблем и достижению намеченных целей [22].

Е. И. Вассильева и Т. В. Зерчанинова [39] рассматривают в структуре персональной компетентности следующие компоненты: мотивационно-волевой, рефлексивный, функциональный и коммуникативный. На наш взгляд, важными составляющими персональной компетентности менеджера, осуществляющего свою деятельность в кластерном образовании, также являются социокультурный, социополитический и информационный компоненты, так как должна приниматься во внимание территориальная, историческая, культурная и макроэкономическая специфика региона, особенности индивидуального партнерства и корпоративного кодекса.

Персональная компетентность – это личностная зрелость, конструктивное мышление, саморефлектирующая направленность на личностные качества и ценности.

Процесс адаптации к условиям кластерных образований предполагает динамику развития уровней сформированности компетенций сотрудников, мониторинг и оценку деятельности, определение набора компетенций, необходимого для успешной реализации направлений развития и эффективного функционирования кластера.

В литературе под разными названиями были отмечены три основные стадии развития кластера [34; 32]:

1) начальный этап, на котором развитие вызвано возникшим, часто непровольным информационным и географическим спросом (прибыльность местоположения);

2) второй этап (в свете теории Маршалла [35]) характеризуется экономическими тенденциями объединения на рынке труда, поставкой промежуточных товаров и услуг в кластерной структуре, что влияет на структурное преобразование кластера;

3) третий этап, на котором либо кластер достигает уровня национального и международного лидерства в определенном секторе, когда технологии кластера становятся устойчивыми, способными противостоять технологическим потрясениям и экономическим спадам, либо кластер не способен противостоять негативным социально-экономическим изменениям, таким как миграционные оттоки или массовая безработица, и его развитие идет на спад.

В своем исследовании М. Портер утверждает, что «конкурентоспособность региона или страны следует рассматривать с точки зрения конкурентоспособности не отдельных ее организаций, а именно кластеров – объединений предприятий различных отраслей, способных эффективно использовать внутренние ресурсы» [19].

Современный конкурентоспособный менеджер должен не только уметь применить профессиональные компетенции в соответствии с основными стадиями развития кластера, но и что происходит с кластером, когда он становится «старым», это вопрос взаимодействия между технологической и региональной динамикой, между экономическими темпами прироста и радикальным инновационным развитием.

Роль профессиональной компетентности менеджера с учетом персональной компетентности, как ее составляющей, имеет большое значение для анализа

путей развития потенциала кластерной политики в региональной экономике России.

В последние десятилетия большое значение имеют «кластерные стратегии» и подходы, направленные на продолжительность жизненного цикла, эффективность и конкурентоспособность кластерных образований особенно на локальном (региональном уровне).

В настоящее время территориальные кластеры становятся инновационные платформами, на основе которых производятся важные технологические изменения. Государство, проводя кластерную политику, само определяет какому кластерному образованию оказать поддержку, формируя кластерное образование «сверху вниз», что не всегда определяет перспективную стратегию развития кластера как рыночного образования. Создание и развитие территориальных кластеров имеет целью интенсификацию механизмов частно-государственного партнёрства. Поэтому в настоящее время особенно важен поиск подходов к созданию и организации эффективных кластерных формирований в региональной экономике.

Региональные кластеры отличаются уровнем развития, составом участников, структурой и особенностями расположения, видами производимой продукции и предоставляемыми услугами.

Менеджеру необходимо учитывать следующие характеристики кластерной структуры: взаимодействие компонентов кластера, особенности микроэкономической и макроэкономической специфики региона с учетом специфики его социокультурного и исторического развития, а также географического положения.

Е. Н. Скворцов определяет следующие значимые недостатки организационной структуры кластера: отсутствие унифицированной структуры управления кластером без учета отраслевой специфики, некомпетентность руководства кластера, которое назначается в большинстве случаев региональными органами государственного и муниципального управления, не знающими специфику

функционирования кластерных образований. Данная ситуация приводит к тому, что участники кластерного образования не имеют влияния на организационную и корпоративную политику, связанную с управлением кластера [23, с. 132].

С другой стороны, создание необходимых условий для эффективного развития организационной структуры кластерного образования, действенного менеджмента позволит наметить перспективные пути стратегического сотрудничества.

Создание корпоративного кодекса кластера [23] будет способствовать повышению эффективности управления персоналом, развитию корпоративной культуры.

Сегодня, региональное кластерное образование в Российской Федерации – это новое высокотехнологичное и трудоемкое явление. Концепция теории развития кластеров является инновационной и зарекомендовавшей себя передовой во многих зарубежных странах. В России в процессе кластеризации необходимо усилить не только региональную, но и организационную составляющую в целях осуществления эффективной экономической деятельности. В этой связи формирование и развитие персональной компетентности менеджера в условиях специфики кластерной организации имеет большое значение и требует поиска дальнейших путей развития. В настоящее время в Российской Федерации понятие «кластерная политика» должно быть соотнесено с российскими специфическими социально-экономическими и политическими условиями в сфере государственной власти, бизнеса и общества, науки и образования.

Идеи отечественной кластерной политики, обозначенные в таких федеральных и отраслевых документах как «Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года», «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.», «Концепция кластерной политики в РФ», дают возможность целенаправленно развивать кластерную политику регионов [16].

Мировой опыт показывает, что в условиях рынка кластеры как инструмент конкурентоспособности являются наиболее эффективными и гибкими структурами. Для России наиболее вероятно выделение кластеров в пределах административно-территориальных единиц с управлением со стороны органа власти. Это обусловлено невысокой распространенностью крупных, хорошо функционирующих на отечественном и зарубежном рынках предприятий, а также более высокой управляемостью промышленности на региональном уровне по сравнению с общегосударственным уровнем и даже уровнем экономического района.

Кластерная политика становится инновационным институтом для развития российских регионов, поэтому кластерный подход направлен на модификацию и изменение содержания государственной политики и способен привести изменения в социально-политическую жизнь общества. Развитие персональной компетентности менеджера в условиях кластерной организации региона будет способствовать взаимовыгодной коллаборации между всеми структурно-содержательными компонентами кластера, росту и развитию поставщиков и потребителей, правительственной сферы и образовательных институтов.

Список литературы

1. Аванесова Г.А. Региональное развитие в условиях модернизации (на материалах стран Запада и Востока) // Восток. – 1999. – №2. – С. 42.
2. Айзард У. Методы регионального анализа: введение в науку о регионах / Пер. с англ. В.М. Хомана, Ю.Г. Липеца, С.Н. Тагера [Текст]. – М.: Прогресс, 1966. – 660 с.
3. Афолина Е.А. Формирование образовательных кластеров как фактор повышения конкурентоспособности участников рынка образовательных услуг [Текст] / Е.А. Афолина: дис. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2008. – 129 с.
4. Воронов А. Кластеры – новая форма самоорганизации промышленности в условиях конкуренции [Текст] / А. Воронов // Маркетинг: методы, формы, исследования. – 2002. – №5 (66).

5. Гаврилов К.Л. Механизм обновления: концепция развития национальной инновационной системы России [Текст]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003.
6. Греф Г.О. От макроэкономической стабильности к инвестиционному росту [Текст] / Г.О. Греф // Экономическая политика. – №4. – С. 5–18.
7. Дворцов В.И. Пространственное развитие территорий на основе кластерных технологий [Текст] / В.И. Дворцов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – №2.
8. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию [Текст] / Э.Ф. Зеер // Педагогика. – 2003. – №3.
9. Клейнер Г. Институциональные аспекты реформирования промышленных предприятий [Текст] // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №4. – С. 4–11.
10. Клейнер Г.Б. Системная модернизация отечественных предприятий: теоретическое обоснование, мотивы, принципы [Текст] // Экономика региона. – 2017. – №1. – С. 13–25.
11. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: constitution.kremlin.ru
12. Ксенофонтова О.Л. Опыт зарубежных стран по созданию и функционированию кластеров: модельный подход [Текст] / О.Л. Ксенофонтова // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – Иваново, 2015. – №2. – С.36–42.
13. Ласуэн Х.Р. Урбанизация и экономическое развитие: временное взаимодействие между географическими и отраслевыми кластерами [Текст] / Х.Р. Ласуэн // Пространственная экономика. – 2010. – №1. – С. 68–104.
14. Ленчук Е.Б. Кластерный подход в стратегии инновационного развития России / Е.Б. Ленчук, Г.А. Власкин [Текст] // Проблемы прогнозирования. – 2010. – №6. – С. 52.

15. Лизунов В.В. Кластеры и кластерные стратегии: Монография / В.В. Лизунов, С.Е. Метелев, А.А. Соловьёв; Омский институт (филиал РГТЭУ). – Омск: ИП Е.В. Скорнякова, 2012. – 280 с.
16. Макареня Т.А. Эволюция категориального аппарата и основные этапы развития промышленности в России [Текст] / Т.А. Макареня, Г.П. Назаренко, Т.Т. Синельников // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2017. – Т. 8. – №3.
17. Маршалл А. Принципы экономической науки [Текст] / А. Маршалл // Классика экономической мысли: Соч. – М., 2008. – С. 98.
18. Перру Ф. Экономическое пространство: теория и приложения [Текст] / Ф. Перру // Пространственная экономика. – 2007. – №2.
19. Портер М.Э. Конкуренция [Текст] / М.Э. Портер. – М.: ИД «Вильямс», 2005.
20. Путин В.В. Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года». Официальный сайт Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml>
21. Решетникова Н. Атака кластеров. Новосибирск концентрирует наукоёмкое производство / Н. Решетникова // Российская газета. – 25.12.2008. – №262 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rg.ru.
22. Стернберг Р.Дж. Практический интеллект [Текст] / Р.Дж. Стернберг, Дж.Б. Форсайт, Дж. Хедланд [и др.]: СПб., 2002. – 272. – С. 11.
23. Скворцов Е.Н. Формирование организационной структуры управления промышленным кластером [Текст] / Е.Н. Скворцов: Дис. ... канд. экон. наук. – 08.00.05. – Саранск, 2016. – 180 с.
24. Татаркин А.И. Кластерная политика региона [Текст] / А.И. Татаркин, Ю.Г. Лаврикова // Промышленная политика в Российской Федерации. – 2008. – №8. – С. 16.
25. Трокаль Т.В. Кластерный подход к экономике России и за рубежом [Текст] / Т.В. Трокаль // Экономика и управление: проблемы, тенденции,

перспективы развития: Материалы VI Международной науч.-практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 79–86.

26. Черников Е.А. Использование кластерного подхода при реализации региональной политики [Текст] / Е.А. Черников // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – №1 (136).

27. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику: Учеб. пособие / Под ред. Г.М. Романцевой. – Екатеринбург, 1996. – 288 с.

28. Шимширт Н.Д. Современная инвестиционная и инновационная политика государства: Учебно-методическое пособие / Н.Д. Шимширт, В.В. Копилевич, Е.И. Холодова. – Томск: Издательский дом ТГУ, 2016. – 104 с.

29. Яшева Г.А. Теоретико-методологические основы кластеров и их роль в повышении устойчивости национальной экономики / Г.А. Яшева // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2014. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eee-region.ru/article/3706/>

30. Boudeville, J. (1970). *Les espaces économiques*. Puf, Paris. – 126 p.

31. Castells M. (1992). *The Informational City: Economic Restructuring and Urban Development*. The Wiley-Blackwell.

32. David P.A. – Rosenbloom J.L. (1990), *Marshallian Factor, Market Externalities and the Dynamics of Industrial Localisation* // *Journal of Urban Economics*. – №28. – Pp. 349–370.

33. Enright M.J. (2000). *Survey on the Characterization of Regional Clusters: Initial Results*. Working Paper, Institute of Economic Policy and Business Strategy: Competitiveness Program University of Hong Kong. – 21 p.

34. Maggioni M.A. (2000). *Structure and Dynamics of High-Tech Clusters: an Econometric Exercise*, Quaderno n. 12, 2000 del Dipartimento di Economia, Istituzioni e Territorio, Università degli Studi di Ferrara, Ferrara, Luglio, 2000.

35. Marshall A. (1920), *Principles of Economics*. McMillan, London.

36. Porter M., «Clusters and the New Economics of Competition», *Harvard Business Review*, November-December 1998.

37. Slonim R., Wang C., Garbarino El., Merrett D. (2013). Opting-in: Participation bias in economic experiments. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Volume 90, pp. 43–70. – Retrieved from: doi:10.1016/j.jebo.2013.03.013.

38. Tungodden B., Kariv Sh., Zhang J. (2015). Introduction to special issue on «Economic experiments in the lab and in the field in developing countries» // *Journal of Economic Behavior & Organization*. – Volume 118. – P. 1. – Retrieved from: doi:10.1016/j.jebo.2015.07.015.

39. Vassiljeva E.I., Zerchaninova T.E. (2012). Social Audit Professional Competence of Civil Servants // *Вопросы управления [Электронный ресурс]*. – Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2012/04/06/>

Андрienко Роман Валерьевич – аспирант ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, Таганрог.
