7.13. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КЛАСТЕРАХ

Павлова А.В., аспирант, кафедра «Экономика и экономическая безопасность»

Орловский филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Орел

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье раскрывается сущность межорганизационного управления кластерными объединениями организаций и представлен состав компонентов управления. В работе описываются возможные стратегические цели кластерных структур в зависимости от различных критериев. Освещены подходы отечественных ученых к выделению принципов и методов управления кластерами и произведена их авторская группировка на основе выделения укрупненных стадий жизненного цикла кластера и видов управления. Автором предлагается построение многоуровневой системы управления кластерными структурами с выделением стратегического, тактического и оперативного уровней управления, для каждого из которых определены субъекты управления и их основные функции. Произведен отбор приоритетных методов управления с ориентацией на стадии жизненного цикла кластера. Предложенные авторские разработки могут использоваться менеджерами различных уровней при разработке эффективных механизмов управления кластерным интегрированным объединением организаций.

В настоящее время инновационная социально-ориентированная экономика является приоритетным направлением развития Российской Федерации. Происходящие преобразования в отечественной экономике требуют изменений в вопросах ведения бизнеса, нового мышления и похода к управлению предпринимательством в целях обеспечения эффективности деятельности и экономического роста.

Современные экономические условия характеризуются усиливающимися позициями конкуренции между бизнес-субъектами, причем конкуренция связана не только с доступом к ресурсам и рынкам сбыта, но с доступом к информации и партнерам по бизнесу. Успешное функционирование и экономическое развитие хозяйствующих субъектов зависит не только от наличия и эффективного использования имеющихся ресурсов, но и от надежных партнерских отношений.

Многие отечественные предприятия для обеспечения конкурентоспособности ориентированы на установление и развитие партнерских связей. Однако они при этом сталкиваются с проблемой управления межорганизационными отношениями [8].

Г. Дьюстер, А.П. Мен и др. считают, что под межорганизационными отношениями следует понимать тесные, долгосрочные и взаимовыгодные соглашения между несколькими компаниями-партнерами, в рамках которых ресурсы, знания и компетенции распределяются между ними в целях укрепления конкурентных позиций каждого [15].

Межорганизационные партнерские отношения являются одним из важных аспектов, диктуемых современным состоянием рынка в части формирования сетевых структур взаимодействия. Предприятие любой отрасли нуждается в эффективном и быстром установлении контактов с экономической средой. Такое межорганизационное взаимодействие осуществляется путем установления партнерских связей.

Межорганизационные отношения также рассматриваются нами как один из механизмов координации действий экономических субъектов, имеющий свои отличительные особенности. При этом у экономических субъектов происходит интеграция бизнес-интересов.

Вайлунова Ю.Г. считает, что в современных условиях интеграция подразумевает предрасположенность компаний к сотрудничеству и постоянный поиск наиболее эффективных связей с заинтересованными сторонами, что позволяет организациям достичь, сохранить и усилить свои конкурентные преимущества [2].

Появление современных способов ведения предпринимательской деятельности, в том числе деятельности в рамках интегрированных формирований и кластерных объединений организаций, вызывает необходимость развития новых форм управления. Предпосылками их развития являются следующие аспекты:

- постоянно усложняющийся процесс предпринимательской деятельности, его диверсификация, имеющая гибкий, динамический характер (этот процесс предъявляет требования к повышению эффективности стратегического управления, что является очень важным фактором для развития интегрированных, взаимодействующих структур);
- формирование информационно-экономического пространства, являющегося условием и фактором превращения информации в значимый ресурс, используемый системой управления (предпосылкой формирования информационно-экономического пространства является все возрастающая роль информации во всех сферах общественной жизни);
- повышение значимости технологического фактора, связанного с внедрением инноваций и разработок (этот фактор требует применения таких форм управления, которые бы способствовали эффективному внедрению новшеств).

Интегрированные формирования в настоящее время получили широкое распространение, в них используются различные формы взаимодействия экономических субъектов.

Кластерная форма функционирования интегрированных объединений организаций одна из современных форм ведения бизнеса на основе создания партнерских отношений. Как показывает мировая практика, кластерный подход представляет собой эффективный инструмент повышения конкурентоспособности и может быть применим на различных политико-географических уровнях.

Для РФ данный подход является новым инструментом экономического развития, и, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., в стране предусмотрено создание сети территориально-производственных кластеров, реализующих конкурентный потенциал территорий, это говорит о значимой роли кластеров в отечественной экономике.

На основе данных Российской кластерной обсерватории нами проведен анализ современного состояния кластерных структур в РФ. В настоящее время на территории нашей страны действует 95

кластеров. Первый кластер был образован в Санкт-Петербурге в 1999 г. Большинство кластерных образований на территории РФ формировалось в период 2012-2015 гг. В 2015 г. было создано 22 кластерных объединения организаций, что составляет 23% в общем количестве данных структур [5].

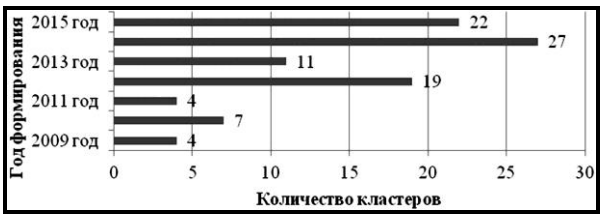

Рис. 1. Формирование кластеров в РФ

Основная часть кластеров, действующих на территории РФ (рис. 1), находится на начальном уровне организационного развития – 79%, средний уровень развития отмечен для 15 кластеров (16%) и всего лишь пять кластерных структур (5%) в нашей стране имеют высокий уровень. Это объясняется тем, что для высокого развития кластера, по мнению отечественных исследователей, требуется 10-15 лет.

Самый крупный кластер по количеству участников, функционирующий на территории РФ, – это кластер ядерно-физических и нанотехнологий в г. Дубне, расположенный в Московской области, в его составе насчитывается 80 участников. Самый крупный кластер РФ по численности работников – это Камский инновационный территориально-производственный кластер, в его составе задействовано 108 138 работников, кластер специализируется на автомобилестроении и производстве автокомпонентов.

Зарубежными и отечественными учеными внесен значительный вклад в изучение вопросов теории кластеров, но остается недостаточно исследованным межорганизационное управление кластерными объединениями организаций. В настоящее время в экономической литературе отсутствует четкое определение данной категории. В то время как тенденции развития отечественной экономики связаны с усилением партнерства и сотрудничества экономических субъектов, направленного на повышение эффективности совместной деятельности, что вызывает необходимость разработки новых механизмов межорганизационного управления [12].

По нашему мнению, межорганизационное управление – это совокупность мероприятий, методов и инструментов, позволяющих формировать, координировать и контролировать взаимовыгодные экономические отношения субъектов межфирменной интеграции для достижения поставленных целей с учетом воздействия факторов внешней среды.

Межорганизационному управлению, как и любой другой форме управления, присущи определенные свойства: наличие выделенных управленческих структур со своим персоналом; разделение прав собственности и полномочий управления. Особенностью данной формы управления является то, что объектом управления является деятельность независимых друг от друга взаимодействующих экономических субъектов, каждый из которых в интегрированной структуре выполняет свои функции.

Кластерное объединение организаций представляет собой сложную структуру, включающую различные связи между бизнес-субъектами, представителями власти и науки. Система управления в кластерах при межфирменной интеграции экономических субъектов строится на принципах и методах системно-синергетического подхода, ориентированного на целостность, нелинейность и хаотичность поведения участников объединений.

Результативность функционирования кластерных структур зависит от действенности системы управления в них. В связи с чем, важным аспектом является определение компонентного состава межорганизационного управления в кластерах. На наш взгляд, в качестве компонентов системы межорганизационного управления необходимо выделить: субъекты, объекты, цели, структуру, функции, принципы, формы, типы и методы управления. Состав и сущность компонентов межорганизационного управления представлена на рис. 2.

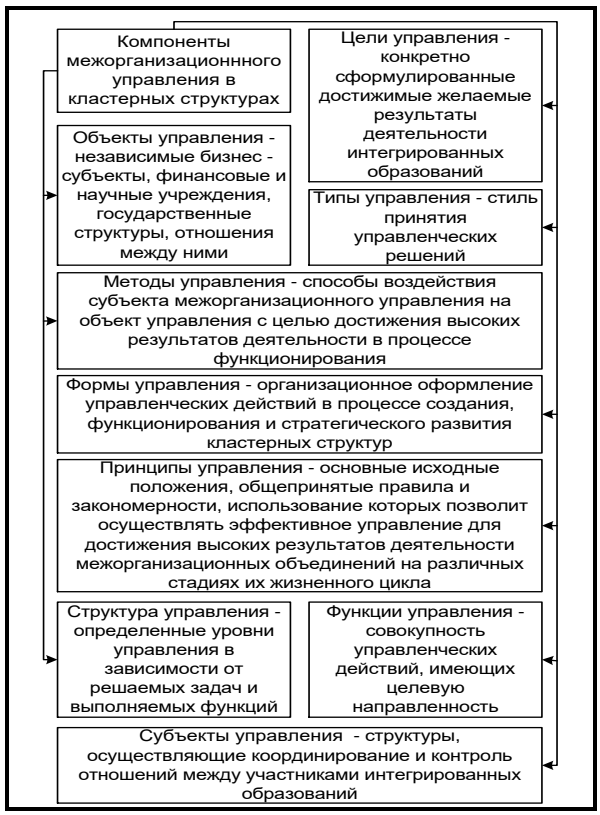

Рис. 2. Компоненты межорганизационного управления в кластерных структурах

Важным этапом создания и действия интегрированных структур является определение единой стратегической цели, которая должна соответствовать политике, проводимой на уровне региона и государства. В работах Яшевой Г.А. установлено, что стратегические цели кластерных объединений организаций могут различаться в зависимости от стадии жизненного цикла, степени развития кластерных отношений, от целей

и приоритетов в формировании кластерных связей, сотрудничества и по другим признакам.

Для формирующихся кластерных структур могут быть выделены такие стратегические цели как: популяризация кластерного подхода, создание базы для диалога субъектов кластера, привлечение инвестиций, стимулирование сетевого сотрудничества в науке, образовании, маркетинге и сбыте. Для кластерных структур на стадии развития в качестве основных целей могут быть отмечены:

- поддержка бизнес-субъектов;
- привлечение новых источников финансирования;
- распространение технологий внутри кластера и развитие совместной инновационной деятельности;
- расширение контактов и направлений сотрудничества, развитие инфраструктуры.

По мнению Яшевой Г.А., на стадии упадка кластерных структур основными целями могут быть: создание банка инвестиционных проектов в кластере, создание объектов финансовой инфраструктуры в регионе (общества взаимного кредитования, венчурные фонды и др.), привлечение иностранных инвестиций в кластер, расширение приграничного сотрудничества и сбыта на внешнем рынке.

Яшевой Г.А. определено, что стратегические альтернативы зависят от степени развития кластерных отношений. Так, ученым в качестве стратегических альтернатив для потенциальных кластеров выделено: просвещение и популяризация кластерных структур, подготовка и переподготовка специалистов государственных, региональных управленческих структур и менеджеров бизнес-субъектов, организационное объединение субъектов в некоммерческую организацию, разработка методов экономического стимулирования кластеров и др.

Для реальных кластеров, которые представляют собой объединения организаций организационно оформленных и имеют развитые отношения сотрудничества, в качестве стратегических альтернатив можно выделить:

- создание общей деловой инфраструктуры кластера;
- развитие внешних связей и привлечение иностранных инвестиций;
- осуществление совместной инновационной деятельности.

В зависимости от целей и приоритетов в формировании кластерных связей и сотрудничества могут быть выделены программы кластерного развития, сконцентрированные на расширении и углублении местного рынка, привлечении и сотрудничестве с иностранными инвесторами, на сочетании этих двух направлений. Таким образом, возможны следующие стратегические альтернативы: стратегия национального / регионального кластера, стратегия интернациональных кластеров и смешанная стратегия [14].

По нашему мнению, в качестве основной стратегической цели управления кластерным объединением организаций следует отметить повышение конкурентоспособности, обеспечение устойчивого развития и эффективной деятельности как отдельных участников кластера, так и кластерного объединения в целом. Набор стратегических альтернатив будет зависеть от разных факторов (наличие ресурсов, стадия развития кластера и другие), но обязательно при определении стратегической цели необходимо учесть следующие критерии: конкрентность, измеримость, достижимость, актуальность и период реализации, кроме того, важно акцентировать внимание на возможных рисках.

Рассматривая систему управления кластерными объединениями организаций важно обратить внимание на то, что объектом управления является деятельность независимых друг от друга взаимодействующих экономических субъектов, каждый из которых в интегрированной структуре выполняет свои функции [8]. Также объектом управления являются связи, устанавливаемые между этими субъектами. Взаимоотношения между субъектами кластера устанавливаются на добровольной основе для достижения общих целей. В качестве общих целей можно отметить: повышение конкурентоспособности, снижение производственных расходов, сокращение логистических затрат, снижение расходов на осуществление научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР), получение доступа к ресурсам и др.

Между участниками формируются отношения на контрактной основе. Управленческие действия в первую очередь должны быть направлены на формирование и укрепление связей между субъектами кластера. М. Портер отмечает, чем глубже связи между субъектами кластерных объединений организаций, тем более развитый кластер. Устойчивые и прочные связи участников будут способствовать укреплению кластера в целом и его жизнеспособности в долгосрочной перспективе.

Формирование целостного представления о системе управления кластерными объединениями организаций требует определения перечня принципов, на которых должно строится межорганизационное управление.

Принципы межорганизационного управления, по нашему мнению, можно определить как основные исходные положения, общепринятые правила и закономерности, использование которых позволит осуществлять эффективное управление для достижения высоких результатов деятельности межорганизационных объединений на различных стадиях их жизненного цикла.

В работах отечественных ученых по различным критериям выделяются принципы функционирования и управления кластерными объединениями организаций.

В исследованиях Терешина Е.М. принципы межорганизационного взаимодействия в кластерных структурах разделены на три группы: принципы цели, принципы формы и содержания, принципы управления и взаимодействия. По его мнению, принцип цели является самым важным, так как именно он определяет общую цель объединения, на основе которой строятся межорганизационные отношения. В качестве главной цели создания кластерных структур определено – повышение уровня экономической активности территории и решение социальных задач. Принципы формы и содержания включают: принцип географической локализации, сетевой интегративности и взаимодополняемости. В

группе принципов управления и взаимодействия Терешиным Е.М. выделены:

- принципы координации и самоорганизации;
- внутрикластерной конкуренции и сотрудничества;
- принцип бенчмаркинга;
- принцип ведущего звена.

Принципы координации и самоорганизации, а также внутрикластерной конкуренции и сотрудничества являются теми принципами, на основе которых устанавливаются правила взаимодействия участников объединения и система управления в нем [10].

По мнению Караевой Ф.Е., принципы межорганизационного взаимодействия в кластерных объединениях организаций следует разделить на две группы:

- общесистемные принципы управления;
- частные принципы формирования регионального кластера.

Общесистемные принципы определяют требования к любому управляемому процессу, к ним исследователь относит принципы научности, системности, комплексности, экономичности, эффективности, синергизма, динамического равновесия, адаптации, мотивации.

Частные принципы являются методологической основой формирования региональных кластеров. В данную группу принципов Караева Ф.Е. включает:

- принципы добровольного характера объединения;
- децентрализации;
- партнерства;
- приоритета рыночных механизмов формирования кластера;
- интеграции стратегии социально-экономического развития региона и корпоративной стратегии кластера;
- соответствия стратегических целей участников целям формируемого регионального промышленного кластера;
- индивидуальной выгоды;
- ресурсной обеспеченности;
- сбалансированности расхода ресурсов субъектов власти и предприятий;
- максимального использования существующего потенциала [4].

Несмачных О.В. рассматривает механизм управления кластером, базирующийся на трех уровнях принципов:

- принципы формирования промышленных кластеров;
- принципы оценки стратегической эффективности кластера;
- принципы стратегического управления кластером.

В составе принципов стратегического управления кластером ученым выделены принципы:

- проектного управления и финансирования;
- эффективного распределения ресурсов;
- комплексности использования ресурсов;
- идеологический принцип;
- принцип структурной оптимизации и адаптации;
- принцип целостности и иерархии) [7].

Проанализировав различные подходы отечественных ученых по вопросу принципов создания и функционирования кластерных объединений организаций, по нашему мнению, необходимо систематизировать принципы межорганизационного управления исходя из укрупненных стадий жизненного цикла организаций и видов управления. Авторская группировка принципов межорганизационного управления в кластерных структурах представлена на рис. 3.

Группировка принципов управления кластерными объединениями произведена нами исходя из укрупненных стадий жизненного цикла организаций и видов управления, выделив:

- принципы управления на стадии формирования кластерных структур;
- принципы управления на стадии функционирования кластерных объединений;
- принципы стратегического управления кластерными объединениями.

Управление кластерными структурами на стадии их создания должно опираться на ряд взаимосвязанных принципов.

Рис. 3. Систематизация принципов межорганизационного управления в кластерных структурах

Принцип системности управления на этапе формирования кластера позволяет, включая в его состав взаимосвязанные организации, определить цели, задачи, границы, уровни, методы и инструменты управления, с помощью которых будет функционировать система управлении кластерного образования.

Принцип многомодельности управления на этапе формирования кластера позволяет выбирать одну из моделей формирования кластерных структур. В настоящее время существует несколько моделей формирования кластерных объединений организаций: начальноцентрализованная, завершенноцентрализованная и равнораспределенная.

Выбор модели создания кластерной структуры должен базироваться на применении принципа комплексности, который предполагает всестороннее изучение системообразующих факторов, оказывающих влияние на формирование кластера. К внутренним факторам относят конкурентные, инновационные, трудовые и производственные связи. Внешними факторами, которые необходимо учесть, являются природно-климатические, политические, социальные, ресурсные, рыночные условия и факторы государственного регулирования [4].

В состав кластерных структур входят бизнес-субъекты, научно-исследовательские и образовательные организации, представители власти, поэтому при формировании кластерных образований управление ими должно основываться на принципе оптимальности размера и структуры, несоблюдение данного принципа может отрицательно сказаться на достижении поставленных целей и эффективной деятельности кластерного объединения организаций. По количеству субъектов кластерных образований различают крупные кластеры, в их составе действует свыше 50 фирм и организаций, это представители крупного, среднего и малого бизнеса. Средние кластеры сформированы из 20-50 участников, в основном предприятий малого и среднего бизнеса. Малые кластеры предполагают взаимодействие менее 20 фирм и организаций.

Для кластерных образований, занимающихся различной деятельностью, расположенных на разных территориях, имеющих различные ресурсы, сформированными по разным моделям оптимальный размер и структура также будут различными. Таким образом прослеживается взаимосвязь данного принципа с вышеуказанными принципами комплексности и многомодельности.

Важную роль при управлении кластерными структурами на стадии их формирования играет принцип синергизма, предполагающий такое взаимодействие участников кластера, при котором потенциал кластера выше суммы потенциала отдельных участников, это способствует экономическому и инновационному развитию как участников, так и кластера в целом.

На стадии функционирования кластерных структур формируются устойчивые связи между субъектами кластерных объединений, может расширяться количество участников и границы кластера, устанавливаются связи с другими кластерами и сетями, высокой степени развития достигает внутрикластерная кооперация и конкуренция. На данной стадии достигается критическая масса кластера.

Управление в действующих кластерных структурах строится на общеизвестных принципах организации систем и процессов таких, как: специализация, пропорциональность, параллельность, прямоточность, непрерывность, ритмичность, принцип технической оснащенности.

Управленческая деятельность на стадии функционирования кластерных объединений организаций должна основываться на принципе координации, так как между участниками уже установились и развились связи, их действия имеют скоординированный характер. Связи между участниками кластера могут быть различными: между поставщиками оборудования и представителями сервиса, между субъектами-бизнеса и научными учреждениями при разработке и реализации НИОКР, между предприятиями и образовательными учреждениями в вопросах подготовки кадров, между управляющими структурами и участниками кластера и т.д.

Управленческие решения при функционировании кластерных объединений целесообразно принимать, придерживаясь принципа ресурсной обеспеченности и сбалансированности. Данный принцип предполагает установление сбалансированности, рациональное распределение и использование материальных, трудовых, финансовых, информационных ресурсов участников кластерных структур.

При функционировании кластерных структур важным компонентом является инновационная составляющая. Кластерные объединения организаций нацелены на развитие и повышение конкурентоспособности посредством применения и распространения инноваций между участниками интегрированной структуры. Управленческой структуре необходимо создать условия, обеспечивающие максимальный мультипликативный эффект.

Для принятия своевременных и эффективных управленческих решений должен реализовываться принцип прозрачности и открытости, отвечающий за полноту и достоверность информации, предоставляемой участниками кластера, а также принцип единой информационной среды, который отвечает за движение и создание свободного доступа к информации субъектами кластера (при соблюдении условий конфиденциальности). Для обеспечения принципа единой информационной среды может быть создана электронная база для хранения и обмена информацией участниками кластерных структур, что позволит экономить время и своевременно принимать решения.

На функционирование кластерных объединений организаций оказывают влияние факторы и обстоятельства внешней среды (экономические, политические, правовые и другие), поэтому управленческим структурам необходимо владеть средствами, способными осуществить своевременную перестройку и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям среды. Таким образом реализуется принцип адаптируемости, несоблюдение которого может отрицательно сказаться на деятельности кластерной структуры.

В современных условиях высокой турбулентности бизнес-среды даже крупным успешным компаниям тяжело выжить и функционировать в одиночку, это подталкивает к изменению взглядов на традиционное представление о сущности конкурентной борьбы. Все большее количество исследователей и представителей бизнеса придерживаются мнения о том, что рыночная стратегия должна представлять собой синтез конкуренции и сотрудничества. Такие исследователи, как Дж. Ф. Мур, А. Бранденбургер, Б. Нейлбафф и др., признают изменение правил рыночного взаимодействия и выступают за развитие конкурентного сотрудничества [1, 6]. По мнению А. Бранденбургера, Б. Нейлбаффа, в бизнесе успех не предполагает непременной неудачи других, победителей может быть много. «В тех случаях, когда бизнес выпекает пирог, это сотрудничество, а когда дело доходит до раздела пирога, начинается конкуренция». По мнению Р. Нурда, компании сети должны конкурировать и сотрудничать одновременно, такая комбинация способствует более динамичному развитию отношений [13].

Таким образом, одним из самых важных принципов управления кластерными структурами на стадии их функционирования является принцип кооперации и конкуренции. Данный принцип является специфичным и представляет собой характерную особенность кластерной формы интегрированного взаимодействия. Между участниками кластерных структур одновременно могут формироваться отношения конкуренции и кооперации. Конкуренция порождает жела-

ние к развитию и является стимулятором совершенствования участников кластера, соконкуренция предполагает временный отказ от соперничества и установление партнерских отношений с целью извлечения экономических преимуществ или совместному противостоянию факторам внешней среды.

Стратегическое управление кластерами представляет важный инструмент обеспечения устойчивого кластерного развития. Данный тип управления должен базироваться на определенных принципах, в качестве ключевых нами выделены: принцип плановости, принцип целостной системы управления, принцип ориентированности и принцип бенчмаркинга.

Согласно принципу целостной системы управления, для успешного развития кластерного объединения организаций должен быть сформирован единый орган управления, в состав которого целесообразно включить представителей от каждого субъекта кластерной структуры, с целью учета их интересов и формирования более тесных контактов между участниками интегрированной структуры. Кроме того, использование данного принципа позволит повысить уровень открытости в принятии управленческих решений.

Стратегическое управление предполагает осуществление стратегического планирования и прогнозирования. Принцип плановости управления предполагает определение целей и направлений развития, формирование задач в соответствии ресурсным потенциалом кластерной структуры.

Среди принципов стратегического управления кластерными объединениями организаций важное место занимает принцип ориентированности, который предполагает определение в качестве главной ведущей цели – цель кластерного образования, а цели субъектов кластера должны быть ориентированы или подстроены под стратегические цели интегрированной структуры. При несовпадении целей участникам кластера требуется их скорректировать исходя из имеющихся возможностей, иначе взаимодействие может быть неоправданным.

Осуществляя управленческие действия в целях развития и совершенствования кластерных структур, рекомендуется использовать принцип бенчмаркинга. Он предполагает непрерывную оценку продукции, услуг, методов работы участников кластерного образования и использование лучших практик участников кластера для совершенствования деятельности кластера в целом. Данный принцип может быть применим и стадии функционирования кластерных структур.

Таким образом, предложенная система принципов межорганизационного управления кластерными структурами охватывает стадии их жизненного цикла и основывается на видах управления. Все принципы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Вышеизложенные принципы могут использоваться менеджерами интегрированных объединений как теоретические модели и практические руководства в управлении с целью обеспечения функционирования и развития данных экономических субъектов.

Кластерные объединения организаций основаны на горизонтальных и вертикальных связях между их участниками, которые подразделяются на предприятия основной отрасли (ядро кластера), обслуживающие организации и субъекты инфраструктуры. Управление кластерной структурой базируется на синергетическом подходе, который формируется в результате эффекта совместной деятельности хозяйствующих субъектов благодаря их объединению.

Для кластеров характерна сетевая форма межорганизационного управления деятельностью его участников, которая обеспечивает синергетический эффект и устойчивость во внешней среде. Сетевая форма управления основана на использовании в качестве субъекта управления кластером независимой хозяйственной единицы, координирующей деятельность функциональных управленческих структур участников объединения. Данная форма управления базируется на высоком уровне доверия между участниками кластера, а также на устойчивых, постоянно развивающихся связях между ними.

Денисов Г.А. в своих исследованиях, основываясь на уровневом подходе к системе управления, применительно к кластерным структурам выделяет стратегический, тактический и оперативный уровни управления. Он отмечает, что наиболее целостным кластер может быть представлен на стратегическом уровне управления. На тактическом уровне в кластерных структурах должна присутствовать координация действий участников кластера, исключающая противоборство отдельных элементов, согласованность в достижении стратегических целей. Оперативный уровень управления кластерного объединения представляет собой совокупность управленческих структур отдельных участников, каждый из которых самостоятельно выбирает решения и способ их реализации из множества альтернативных вариантов [3].

На наш взгляд, применение многоуровневой структуры управления является целесообразным. Выделим основные субъекты управления и их функции на трех уровнях управления в кластерах (рис. 4).

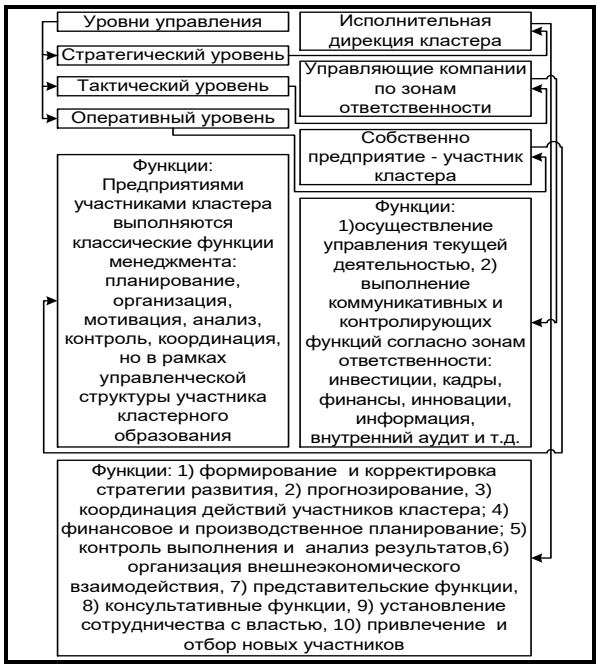

Рис. 4. Субъекты управления и их основные функции на различных уровнях управления в кластерах

Стратегический уровень управления предполагает определение долгосрочных перспективных целей развития кластера. Особое значение на данном уровне управления имеют следующие функции: прогнозирования, финансового и производственного планирования, координации действий участников кластера. Данный уровень управления характеризуется самой высокой степенью ответственности кластерных менеджеров. На тактическом уровне управления кластерным объединением организаций решаются достаточно сложные задачи, осуществляется управление текущей деятельностью, реализуются коммуникативные и контролирующие функции по зонам ответственности. В качестве субъектов управления на данном уровне, по нашему мнению, следует предложить создание Управляющих компаний по зонам ответственности.

На оперативном уровне управленческую деятельность самостоятельно осуществляют участники кластера внутри собственного предприятия или организации с набором типовых функций менеджмента. Однако управленческие решения, которые они принимают, не могут идти вразрез с общей концепцией функционирования кластерного объединения.

Оперативный уровень управления ориентирован на быструю реакцию на изменение текущей информации, он отвечает за решение типовых повторяющихся задач. Тактический уровень управления обеспечивает решение более сложных задач на основе анализа информации, полученной на оперативном уровне, иногда требуется сбор дополнительных сведений.

Стратегический уровень управления ориентирован на выработку стратегических целей на долгосрочной основе. Степень ответственности управленцев на данном уровне самая высокая.

Все представленные уровни управления в кластерной структуре взаимосвязаны между собой. Выделение управленческих систем различных уровней позволяет детализировать основные характеристики управления: выделить объект управления из среды и конкретизировать точки приложения управляющих воздействий, соотнести разноуровневые управленческие решения и базовые принципы управления, определить ключевые позиции способа организации обратной информационной связи и ее смысловое наполнение.

При разработке механизма управления в кластерных объединениях следует учитывать многообразие форм, типов и методов управления. Эффективность и действенность механизма управления кластером будет зависит от выбора их наиболее оптимальных вариантов. Причем такой выбор необходимо делать на каждой стадии жизненного цикла кластера.

Тихомирова О.Г. выделяет пять форм межорганизационного управления: административное, регулирование, саморегулирование, самоуправление и адаптивное управление.

Административное (программное) управление предполагает прямое воздействие в одностороннем порядке управленческих структур на объекты управления. Данная форма управления применяется в кризисных ситуациях, в случаях, когда экономический субъект не может адекватно реагировать на происходящие изменения.

Регулирование представляет собой форму управления, при которой обеспечивается выполнение заданных параметров функционирования и развития интегрированных структур с применением принципа обратной связи при возникновении отклонений от плана. Регулирование в интегрированной структуре чаще принимает форму саморегулирования, когда ее участники самостоятельно реагируют на воздействующие факторы внешней среды для достижения установленных параметров развития. Применение данной формы управления в интегрированной структуре требует определенной скоординированной модели поведения участников, что не всегда возможно реализовать в реальных условиях функционирования самостоятельных экономических субъектов в кластере.

Самоуправление как еще одна из управленческих форм предполагает, что основные функции управления осуществляет сама интегрированная структура без внешнего вмешательства. При данной форме субъект и объект управления совпадают, а принятие решений осуществляет специальный орган самоуправления. При наличии самоуправления деятельность участников интегрированных структур регламентируется только по основным направлениям, т.е. задаются определенные ориентиры для развития, выражающиеся в конкретных показателях (уровень доходности, доля рынка, капитализация, оборот, объемы выпуска и др.). Крайне редко допускается вмешательство органа самоуправления в деятельность участников интегрированного образования, лишь в ситуациях, связанных с возникновением серьезных обстоятельств экономического, по-

литического, социального и технического характера или кризисов.

Адаптивное управление предполагает возможность и способность системы управления изменять заданные параметры развития интегрированной структуры под влиянием внешних и внутренних факторов для достижения установленной стратегической цели. Данная форма управления в настоящее время является наиболее совершенной [11].

Категория «тип управления» характеризует стиль принятия управленческих решений. Выделяют жесткий и мягкий стиль управления. При жестком типе управления отмечается авторитарный стиль принятия решений ведущим звеном управляющего органа кластера. Для мягкого типа управления характерен учет мнений всех членов управляющей структуры кластерного объединения организаций. В процессе функционирования кластерных структур происходит некоторое ужесточение мягкого типа и развитие демократических основ при жестком типе управления. Как указывает Терешин Е.М., это является проявлением эмоциональной составляющей управления [10].

Важное значение при рассмотрении компонентов межорганизационного управления в кластерных структурах имеют методы управления. Подробно методы управления формированием регионального отраслевого кластера изложены в работах Караевой Ф.Е., которая предлагает выделять общие (административные, экономические) и специальные методы управления (метод целеполагания, прогнозирование и планирование, методы организации, методы анализа кластерных образований) [4].

Административные методы предполагают прямое воздействие органа управления кластером на участников кластерной структуры, реализуются данные методы в пределах компетенции управленческого органа. Экономические методы являются наиболее значимыми среди методов управления. Их сущность состоит в воздействии на бизнес-интересы субъектов кластерных объединений организаций посредством применения экономических рычагов.

Методы целеполагания применяются при определении генеральной цели, формировании системы целей, миссии кластера и стратегических установок. Широкое распространение среди методов целеполагания получили: метод «дерева целей» и ***SMART***-метод. Значимую роль при управлении кластерными объединениями организаций играют методы прогнозирования и планирования, среди которых распространены:

- метод экстраполяции; экспертные методы; экономико-математическое моделирование; балансовый метод; нормативный метод; программно-целевой метод.

Реализация планов и программ осуществляется посредством применения метода бенчмаркинга и метод балансирования конкурентного взаимодействия. Караева Е.М. также выделяет группы методов анализа кластерных объединений организаций: методы выявления и идентификации кластерных объединений организаций и методы оценки эффективности функционирования кластеров [4].

В исследованиях Тарасенко В. выделены следующие инструменты управления кластерными структурами:

- метод «форсайт кластера»; метод «бизнес-моделирование цепочки ценности кластера»; метод анализа «воронки инноваций»; метод «бенчмаркинг кластеров»; метод «бизнес-модель инфраструктурной организации кластера»; метод «развитие социального капитала, социальной мобильности и стейкхолдеров кластера»; метод «модель «64 стратегемы» [9].

По нашему мнению, предложенные инструменты управления ориентированы на долгосрочную перспективу, их использование имеет важное значение при формировании программ развития кластерных структур и определении стратегии кластера.

Так, например, метод «бизнес-моделирование цепочки ценности кластера» предполагает определение очередности выполнения функций участниками кластера, распределение субъектов кластера по функциональным видам деятельности, что позволяет формировать перспективные производственные, маркетинговые и инфраструктурные решения, реализуемые программой развития кластера.

Использование данного метода позволяет определить оптимальное распределение участников кластера в цепочке создания ценностей, а также выявить требуемые при таком распределении меры инфраструктурной поддержки.

По нашему мнению, к методам управления кластерными объединениями организаций можно отнести и социально-психологические методы. Их применение ориентирует участников кластера на создание благоприятной среды взаимодействия, положительного социально-психологического климата в отношениях, формировании устойчивых связей, сплоченности между участниками для решения задач и достижения общих целей.

Использование кластерными менеджерами тех или иных методов управления кластерным объединением организаций является приоритетным в зависимости от этапов жизненного цикла кластера и типа управления (рис. 5).

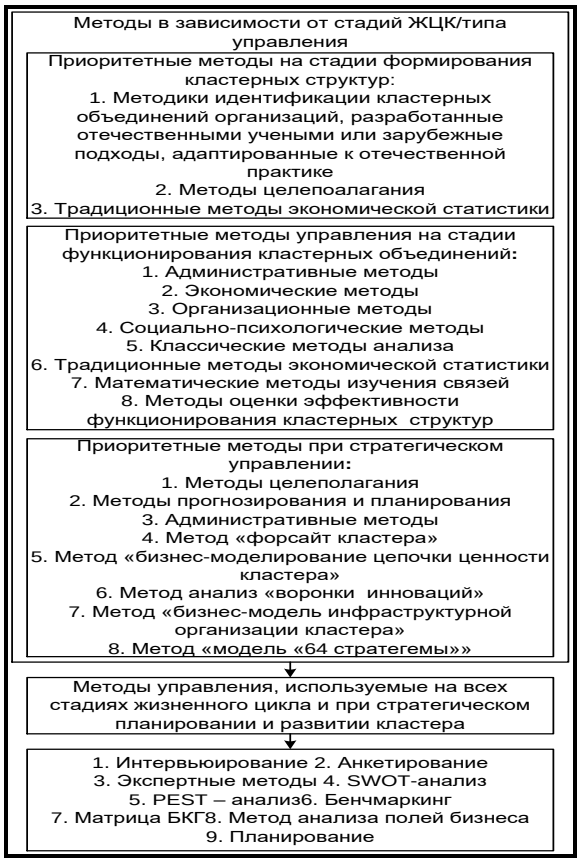

Рис. 5. Приоритетные методы управления кластером

Таким образом, в современных условиях активного развития различных видов интегрированных формирований возникает объективная необходимость исследования действующих в них форм межорганизационного управления.

Под данным видом управления следует понимать управленческую деятельность в интересах участников интегрированного объединения, особенностью которого является то, что в качестве объекта управления выступает деятельность независимых друг от друга взаимодействующих экономических субъектов, каждый из которых в интегрированной структуре выполняет свои функции. В современных условиях реализация кластерной концепции является важной задачей как на уровне государства, так и на уровне регионов и отдельных бизнес-субъектов. Для РФ применение кластерного подхода является новым инструментом повышения конкурентоспособности и экономического развития. В стране имеется ряд проблем, связанных с созданием и функционированием кластерных структур, важнейшей из которых является неразвитость механизмов межорганизационного управления кластерными объединениями.

В кластерах в системе управления можно выделить несколько самостоятельных уровней: стратегический, тактический и оперативный. Каждый уровень может быть представлен своими управленческими структурами. Стратегический уровень управления обеспечивает:

- разработку и реализацию стратегии развития интегрированного формирования; организацию сотрудничества с региональной властью и межорганизационного сотрудничества; формирование внешнеэкономической политики; создание единого информационного пространства и др.

Успешное развитие кластерных интегрированных структур возможно при осуществлении эффективного межорганизационного управления. Поэтому важную роль играет идентификация компонентов межорганизационного управления:

- цели; субъектов; функций; структуры; форм; типов; принципов и методов управления.

Предложенные авторские разработки (группировка принципов межорганизационного управления по стадиям жизненного цикла кластеров, построение многоуровневой структуры управления кластером с выделением основных субъектов управления и их функций, отбор приоритетных методов управления кластером) могут использоваться менеджерами различных уровней при разработке эффективных механизмов управления данным интегрированным объединением.

Литература

1. Бранденбургер А. Правильная игра: теория игр и стратегия бизнеса [Текст] / А. Бранденбургер, Б. Нейлбафф. // Harvard Business Review. – 2008. – №5. – С. 86-100.
2. Вайлунова Ю.Г. Развитие межорганизационных связей как инструмента повышения конкурентоспособности бизнес-субъектов [Текст] / Ю.Г. Вайлунова // Современные технологии управления. – 2015. – №2. – С. 11-15.
3. Денисов Г.А. Формирование системы кластерного управления региональной экономикой (на материалах республики Адыгея) [Текст] : автореф. дис. … канд. экон. наук / Г.А. Денисов. – Майкоп, 2011. – 27 с.
4. Караева Ф.Е. Формирование, идентификация и управление конкурентоспособностью регионального промышленного кластера [Текст] : дис. ... д-ра экон. наук / Ф.Е. Караева. – СПб., 2014. – 323 с.
5. Карта кластеров России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://clusters.monocore.ru/list.
6. Мур Дж. Ф. Путеводитель по царству мудрости. Лучшие идеи мастеров управления [Текст] / Дж.Ф. Мур. Д.Г. Бойетт, Д.Т. Бойетт. – М. : Олимп-бизнес, 2004. – 512 с.
7. Несмачных О.В. Принципы формирования, стратегического управления и оценки эффективности промышленного кластера [Текст] / О.В. Несмачных // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2. – С. 409.
8. Проняева Л.И. Развитие системы межорганизационного управления в кластерах [Текст] / Л.И. Проняева, А.В. Павлова // Научный результат. – 2016. – №1. – С. 19-27.
9. Тарасенко В. Территориальные кластеры. Семь инструментов управления [Электронный ресурс] / В. Тарасенко // Электронная библиотека ЛИТМИР. URL: http://www.litmir.-co/br/?b=283095/
10. Терешин Е.М. Система управления кластерными объединениями организаций [Текст] : автореф. дис. … канд. экон. наук / Е.М. Терешин. – Пенза, 2012. – 24 с.
11. Тихомирова О.Г. Адаптивное управление предпринимательскими структурами как открытыми динамическими системами [Текст] / О.Г. Тихомирова // Фундаментальные исследования. – 2012. – №9. – С. 495-499.
12. Третьякова Л.А. и др. HR-менеджмент в условиях геополитической турбулентности: инновационные способы формирования и поиск новых возможностей развития [Текст] : монография / Л.А. Третьякова, Т.В. Целютина, Ж.Н. Авилова, Ю.В. Астахов, Л.А. Минаева, Л.И. Проняева, Ю.О. Шаврина. – Белгород : Эпицентр, 2016. – 184 с.
13. Хмелькова Н.В. От конкуренции к со-конкуренции: новая логика конкурентного сотрудничества [Текст] / Н.В. Хмелькова // Ж-л экон. теории. – 2010. – №1. – С. 145-155.

14. Яшева Г.А. Формирование кластерной стратегии регионального развития [Электронный ресурс] / Г.А. Яшева // Pandia.ru. URL: http://pandia.ru/text/77/152/14734.php.
15. Duysters G. et al. The state of alliance management: past, present, future [Text] / G. Duysters, A.-P. Man de, D. Luvison, A. Krijnen. – Gaaga, 2012.

Ключевые слова

Кластер; межорганизационное управление; компоненты управления; субъекты управления; уровни управления; принципы управления; методы управления; формы управления.

Павлова Анна Вячеславовна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена тем, что в сложившихся экономических условиях в стране и все нарастающих тенденциях в развитии интеграционных процессов, усилении хозяйственных и финансовых связей, для отечественных предприятий важнейшей задачей становится решение проблем повышения конкурентоспособности, успешного функционирования и развития. В мировой практике признана эффективность кластерного подхода, как инструмента экономического роста. При наличии в кластерах действенной системы межорганизационного управления повышается эффективность функционирования данного интегрированного объединения. Основной целью исследования является развитие принципов и методов межорганизационного управления в кластерах как основы для создания современного механизма управления интегрированными структурами. В соответствии с поставленной целью решались задачи, связанные с выявлением сущности межорганизационного управления кластерными объединениями организаций, определением состава компонентов управления, выработкой стратегических управленческих целей кластерных структур в зависимости от различных критериев, оценкой существующих принципов и методов управления, их группировкой, построением многоуровневой системы управления кластерами.

Научная новизна и практическая значимость. Основными результатами научного исследования явились: уточнение сути экономической категории межорганизационного управления, представляющего собой совокупность мероприятий, методов и инструментов, позволяющих формировать, координировать и контролировать взаимовыгодные экономические отношения субъектов межфирменной интеграции для достижения поставленных целей с учетом воздействия факторов внешней среды; авторская группировка принципов межорганизационного управления по стадиям жизненного цикла кластеров, на основе которых строится механизм управления интегрированным формированием; построение многоуровневой структуры управления кластером с выделением основных субъектов управления и их функций, позволяющей детализировать основные характеристики управления, выделить объект управления и конкретизировать точки приложения управляющих воздействий, соотнести разноуровневые управленческие решения и базовые принципы управления, определить ключевые позиции способа организации обратной информационной связи и ее смысловое наполнение; отбор приоритетных методов управления, которые могут использоваться менеджерами различных уровней при разработке эффективных механизмов управления кластером.

Заключение: рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Лытнева Н.А., д.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Орловского государственного университета экономики и торговли, г. Орёл.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ