

Основные принципы формирования внутрикластерного менеджмента

© Царегородцев Юрий Николаевич,

заведующий кафедрой менеджмента АНО ВПО «Московский гуманитарный университет», доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН

Россия, 111395, г. Москва, ул. Юности, д. 5.

E-mail: info@mosgu.ru

© Муров Виктор Михайлович,

заведующий кафедрой торгового дела ФГБОУ ВПО «Калининградский государственный технический университет», доктор технических наук, профессор

Россия, 236022, Северо-Западный федеральный округ, Калининградская обл.,

г. Калининград, Советский просп., д. 1.

E-mail: viktor.murov@klgtu.ru

© Трифонов Глеб Борисович,

аспирант кафедры торгового дела ФГБОУ ВПО «Калининградский государственный технический университет»

Россия, 236022, Северо-Западный федеральный округ, Калининградская обл.,

г. Калининград, Советский просп., д. 1.

Ключевой особенностью внутрикластерного менеджмента является идеология «работники трудятся совместно, но не вместе». Природа формирования кластеров предъявляет исключительные требования как к лидерам власти и бизнеса, так и к процессам совместной деятельности. Основываясь на опыте европейских стран, используя имеющиеся возможности формирования инновационного янтарного кластера, разработаны включающий последовательность этапов процесс создания менеджмента кластера, соответствующие модели и схемы менеджмента.

Ключевые слова: кластерный менеджмент, основные характеристики, структурный и социальный капитал кластера.

Basic principles of formation of intra cluster management

© Tsaregorodtsev Yury Nikolaevich,

head of the department of management of Autonomous Non-Commercial Organization of VPO «Moscow Humanities University», Doctor of Economics, professor, academician of the Russian Academy of Natural Sciences

Russia, 111395, Moscow, Yunosti St., 5.

E-mail: info@mosgu.ru

© **Murov Victor Mikhaylovich,**

head of the department of trade business FGBOU VPO «The Kaliningrad state technical university», Doctor of Engineering, professor

Russia, 236022, Northwest federal district, Kaliningrad Region, Kaliningrad, Sovetsky Avenue, 1.

E-mail: viktor.murov@klgtu.ru

© **Trifonov Gleb Borisovich,**

the graduate student of chair of trade business FGBOU VPO «The Kaliningrad state technical university»

Russia, 236022, Northwest federal district, Kaliningrad Region, Kaliningrad, Sovetsky Avenue, 1.

Key feature of intra cluster management is the ideology «workers work in common, but not together». The nature of formation of clusters imposes exclusive requirements, both to leaders of the power and business, and to processes of joint activity. Based on experience of the European countries, using the available possibilities of formation of an innovative amber cluster, the process of creation of management of a cluster including sequence of stages, the corresponding models and schemes of management is developed.

Keywords: cluster management, main characteristics, structural and social capital of a cluster.

В литературе, посвященной общей теории кластеров, исследователей привлекают проблемы использования терминологии, классификации кластеров по различным основаниям, объяснения кластеризации экономики с применением других наук, например институциональной теории: принцип тройной спирали «власть — бизнес — наука». Исследований, посвященных механизмам формирования и развития внутрикластерного менеджмента, практически нет. В связи с этим возрастает актуальность и важность теоретических исследований и разработок подходов к формированию внутрикластерных отношений на базе новых форм транзакций, механизмов принятия решений.

Природа создания кластеров предъявляет исключительно высокие требования как к лидерам власти и бизнеса, так и к процессам совместной деятельности. К исключительным требованиям можно отнести знание и владение инструментами проектного менеджмента всеми инициаторами создания кластера «власть — бизнес — наука»: методом фрайдрайзинга — объединения достаточно разрозненных ресурсов для улучшения социально-экономического состояния кластера; методами брендинга, картирования, бенчмаркинга; методом организации социальных мероприятий, содействующих росту доверия; методом развития социального капитала; методом использования целей, потенциала, знаний и опыта людей. Появляются новые роли менеджеров: менеджер кластера, менеджер-фасилитатор. Исследование теорий мотивации эффективной совместной человеческой деятельности от Адама Смита до Билла Гейтса позволило выделить основные закономерности творческой эффективной человеческой деятельности. Эти закономерности положены в основу разработки механизма формирования и развития внутрикластерного менеджмента инновационного янтарного кластера.

Модель жизнеспособности кластера можно описать базовыми функциями: функция самоорганизации как реакция на турбулентное изменение внешней среды (главной составляющей этой функции является жизнеспособ-

способность — умение успешно действовать в изменяющихся условиях); целевая функция (должна обеспечить высокую степень достижения целей, высокую эффективность деятельности людей, ограниченное использование ресурсов; процесс определения цели должен вовлекать всех сотрудников — он является регулирующим контуром); инновационная функция (обеспечивает постоянное изменение содержания деятельности); координационная функция (обеспечивает согласование решений, находящихся во временной и материальной зависимости); мотивационная функция (обеспечивает согласие всех участников в достижении целей). Все функции модели обеспечивают главную цель экономической деятельности кластера — получение прибыли. Этот тезис правилен и остается таковым, но он уже не может быть единственным принципом эффективности кластера. Безусловной целью внутрикластерного менеджмента должно стать использование потенциала всех сотрудников, их творческих возможностей, их знаний и умений. Проведенное исследование позволило сформулировать основные характеристики кластерного менеджмента (см. таблицу).

Таблица. Основные характеристики кластерного менеджмента

Элемент	Характеристика
Общее видение, миссия, цели	Гармония делает возможной синергию
Культура совместной деятельности людей	Инновации. Самоорганизация. Самооптимизация. Самоуправление. Ответственность. Результат
Принципы деятельности	Быть начальником и подчиненным одновременно. Потенциал этих менеджеров делает их незаменимыми, использование их знаний и опыта особенно важно. Способность умело сотрудничать с коллегами из разных сфер: власть — бизнес — наука/образование. Умение кооперироваться с коллегами, имеющими различные цели, интересы, амбиции и которым по иерархическим канонам нельзя давать никаких указаний, требует другой грани квалификации
Инструменты	Бенчмаркинг. Проектный менеджмент. Коучинг. Управление знаниями
Организационная структура	Проектные, плоские, командные, бригадные, виртуальные, сетевые, ситуационные
Отношение к персоналу	Использование возможностей внешней среды. Антирисковые стратегии в ответ на угрозы внешней среды. Быстрое принятие решений
Реакция на изменение внешней среды	Тотальное качество. Безукоризненное выполнение услуг
Качество товаров и услуг	Реинжиниринг материальных и финансовых потоков
Учет, отчетность	Концепции «бережливого производства». Уточнение «входов», «выходов», механизмов, ограничений кластера
Организация производства и сбыта	