

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КЛАСТЕРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

© 2015 Латыпова Екатерина Валерьевна

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21

E-mail: Nastyiv2020@gmail.com

Аргументируется, что инновационная составляющая кластеров непосредственно связана со способностью концентрировать большой набор разнообразных компетенций; предлагается новая трактовка понятия “кластер компетенций”.

Ключевые слова: инновации, центры компетенций, кластеры компетенций.

Ориентация страны на инновационный тип развития ставит разнообразные задачи, которые не могут быть реализованы без такого ресурса, как знания и компетенции специалистов. Актуальность постановки вопроса в таком контексте обоснована различными факторами, но главным мы считаем то, что уровень активности в инновационной сфере большинства российских предприятий заметно уступает странам-лидерам мирового инновационного процесса. Например, в 2014 г. Россия оказалась на 49-м месте с показателем 39,1 пункта (сразу за Таиландом) в ряду из 143 стран, попавших в Глобальный индекс инноваций (The Global Innovation Index). Первые места в данном рейтинге заняли: Швейцария (64,8 пункта), Великобритания (62,4), Швеция (62,3), Финляндия (60,7), Нидерланды (60,6), США (60,1), что примерно в 1,6-1,5 раза выше российского индекса инноваций¹. При этом, по мнению авторов доклада о глобальном развитии инноваций “Человеческий фактор в инновационном процессе”, сильными сторонами российской экономики, позволяющими ей участвовать в инновационном развитии, являются такие, как высокое качество человеческого капитала (30-е место в мировом рейтинге), хорошее технологическое развитие и наличие экономики знаний (34-я позиция)². По мнению составителей доклада, основными драйверами инновационного развития в России можно назвать компетентностную составляющую экономики, а именно: знания, умения, квалификацию и готовность решать задачи в предлагаемых условиях специалистами, включенными в создание и трансфер нововведений. Таким образом, именно человеческий капитал, уровень которого, наряду с прочими характеристиками, определя-

ется инновационными компетенциями, создает условия для повышения конкурентоспособности страны на мировых рынках.

В данной связи важным является обеспечение условий для накопления и развития человеческого капитала, а также возможности полной его реализации. Развитие человеческого капитала сегодня невозможно без комплексного подхода к данному процессу, требуется внедрение институциональных, управленческих, организационных, образовательных инноваций. Концентрация данных инноваций с максимальным эффектом, по нашему мнению, возможна в рамках реализации кластерной модели развития экономики.

Формирование человеческого капитала - это сложный и многогранный процесс, но на первое место мы можем поставить все же образование и профессиональную подготовку специалистов, определяющие его уровень в стране (регионе, мире). Знания и умения конкретных людей, способность находить и принимать решения, руководствоваться не только регламентами, но и находить инновационные направления реализации стоящих задач - это те условия, которые необходимы для создания инноваций. Для подобного “инновационного поведения” важным является как подготовка специалистов, согласно требованиям рынка труда³, накопленный знаниевый потенциал, так и способность к его постоянному повышению и развитию.

В целом, как указывает М. Фишер, инновационную систему можно рассматривать как систему акторов, которые, взаимодействуя в процессе создания, распространения и использования новых знаний в производственном процессе, создают новый продукт⁴. То есть знания выступают

одним из ключевых факторов инновационного развития, а также формирования человеческого капитала. Как указывают Г.В. Суловицкая и И.И. Фролов, подобные инновации могут быть реализованы посредством использования многоуровневого механизма развития человека и его профессионального потенциала в рамках инновационного кластера⁵.

Кластер как система, способствующая свободному перетоку знаний между участниками, позволяет максимально повысить эффект от их использования, создавая дополнительные факторы инновационной активности и притягательности. Такой переток информации, знаний, идей в рамках отдельного кластера вполне естественен, поскольку информационно-знаниевое взаимодействие участников в конечном счете формирует потенциал кластера, который отличен от простой суммы потенциалов структур, в него входящих. Рост потенциала возникает как результат взаимодействия, взаимопроникновения и взаимостимулирования потенциалов всех акторов. Здесь следует указать, что эффект перетока знаний, или “внешние эффекты знаний”, в рамках кластера получают особенно сильный резонанс. Как указывают Д. Гроссман и Э. Хелпман, исследователи, которые в конце прошлого века обратили более пристальное внимание на феномен перетока знаний в контексте формирования экономики знаний, отдельные участники экономического процесса имеют возможность получать информацию, созданную другими участниками, не оплачивая ее по рыночной цене ввиду специфики информации как товара, а у производителей нет эффективного механизма защиты этой информации⁶. Укажем, что, несмотря на все попытки этот механизм создать, до сегодняшнего дня вопросы защиты интеллектуальной собственности являются весьма острыми. Как указывают ряд авторов, развитие рыночных отношений предполагает формирование действенной системы защиты владельцев прав интеллектуальной собственности от недобросовестного использования их результатов со стороны бизнеса⁷.

Но у процесса перетока знаний в части недостаточности рыночного регулирования есть положительный эффект, и он особенно отчетливо ощущается в таких “объединениях”, как инновационные кластеры. Переток знаний в рамках кластера обеспечивает синергетический эффект нового знания, а все участники становятся рецепи-

ентами “внешних экстерналий знания”, причем со знаком плюс, поскольку все субъекты кластера получают выигрыш от его использования, причем на весьма выгодных, если не сказать безвозмездных, условиях.

Достижение такого результата возможно, поскольку знания не встречают препятствий для свободного перетока от одного участника кластера к другому, все акторы заинтересованы в получении общего конечного результата. По мнению исследователей, формирование новых знаний и их свободный переток внутри кластера являются одним из принципиальных факторов, которые необходимы для перехода кластера на инновационную модель развития⁸. Д.А. Цыплакова предлагает трактовать “внешние эффекты знаний” как благоприятное воздействие одного хозяйствующего субъекта на благосостояние другого (получающего дополнительную выгоду), происходящее вне рамок рыночных трансакций и не находящее отражения в рыночных ценах без непосредственной компенсации производителю знания⁹. Мы считаем, что данные внешние эффекты, возникающие при создании и использовании знаний, транслировании информации в рамках отдельных кластеров, которые в определенном смысле создают “парниковый эффект”, многократно усиливают внешние экстерналии знаний, поскольку каждый из участников кластера нацелен на поступательное развитие не только собственного бизнеса, но и на максимально эффективное функционирование всех субъектов кластера по достижению общего результата, который потребитель воспринимает как единый продукт, и чем конкурентоспособнее такой продукт на рынке, тем больший конечный доход будет иметь каждый из акторов. Тем самым использование знаний, генерируемых и накапливаемых в рамках отдельных кластеров, создает потенциал привлекательности кластера для дополнительных инвестиций, и, таким образом, для дальнейшего стимулирования создания новых знаний.

Между тем знания не возникают сами, их непосредственными производителями выступают отдельные специалисты, трудовой и профессиональный потенциал которых как раз и определяет уровень человеческого капитала, в том числе и отдельного кластера. Рост общих компетенций специалистов, создающих конечный продукт, обеспечивает возможность кластера к развитию, а также создает условия вхождения кластера в

“инновационный тренд”. В этой связи мы хотели бы рассмотреть вопрос формирования кластеров компетенций как основания для генерирования инноваций.

Сегодня в научной литературе можно встретить такое понятие, как “центр компетенции” (ЦК), определяемый в большинстве своем как особое структурное подразделение (единица) отдельного предприятия, в задачи которого входит контроль за направлениями деятельности хозяйствующего субъекта и развитие посредством аккумулирования соответствующих знаний, поиск направлений реализации этих знаний с максимальной пользой¹⁰. Основная цель таких центров - углубление и расширение компетенций и обеспечение связи специалистов друг с другом для повышения доступности необходимой информации. Центры компетенций нацелены на накопление знаний и создание условий обмена этими знаниями для обеспечения предприятиям конкурентных преимуществ¹¹.

Хотя сегодня термин “центр компетенций” стал часто использоваться и исследователями, и практиками, укажем, что в большинстве подходов, которые можно встретить, центры компетенций связываются с деятельностью отдельного предприятия и рассматриваются как некие организационные структуры внутри предприятия, нацеленные, скорее, на сбор и аккумулирование знаний и информации, поступающих извне (в том числе посредством перетока знаний от других субъектов хозяйственной деятельности), функция же генерации знаний в подобных центрах отходит на второй план, если вообще присутствует.

Как вид центров компетенций можно назвать автономные специализированные структуры, которые обеспечивают поддержку отдельных предприятий с позиции информационного и знаниевого сопровождения их деятельности, т.е. предоставление неких услуг на рынке посредством аутсорсинга. Часто такие центры компетенций имеют отраслевую специализацию и предоставляют услуги в области информационных технологий, аудита, консалтинга, инжиниринга и иных услуг. Зачастую структуры, которые себя позиционируют на рынке как центры компетенций, являются центрами специализированных услуг, что, однако, не отменяет наличия у подобных центров соответствующих компетенций, которые они продают потребителю.

Нам кажется, что в современных условиях, когда ставится задача инновационного развития

экономики страны, важно рассмотреть вопрос о функционировании не просто центров компетенций, а о создании кластеров компетенций, которые могут стать не только держателями профессионально значимой информации, но и генераторами и распространителями актуальной информации, знаний, инноваций и, в определенном смысле, центрами трансфера знаний с максимальным захватом потенциальных потребителей этих знаний и технологий их использования в хозяйственной деятельности.

Понимание важности компетентностной составляющей сегодня присутствует не только в рядах ученых, но и у руководства страны. Так, в Стратегии инновационного развития России на период до 2020 г. ставится задача акцентировать внимание на важнейшем ресурсе инновационного развития, имеющемся у России, - человеческом капитале¹². В отчете о ходе реализации данной стратегии его составители выделили рекомендации по поддержке и стимулированию национального инновационного бизнеса. Инновационное предпринимательство представляет собой процесс нахождения (создания) новых идей, их реализации в виде технологических инноваций с целью дальнейшего коммерческого использования. Предприниматель берет на себя весь риск осуществления каждого конкретного инновационного проекта¹³. В ряду рекомендаций акцентировано внимание на необходимости формирования в стране “центров притяжения и генерации инноваций”, способных обеспечивать синергетический эффект и предоставлять требуемые ресурсы (от венчурных инвестиций до экспертизы в сфере инжиниринга) субъектам инновационной деятельности¹⁴.

В качестве организационно-экономической модели подобных “центров притяжения” может быть использована кластерная форма организации инновационной деятельности, которая в настоящее время активно применяется уже во многих отраслях и сферах. Ряд авторов отмечают, что в кластерах различной направленности наблюдается значительная инновационная активность, заинтересованность в развитии и поиск новых форм взаимодействия всех субъектов деятельности. Тем самым кластеры рассматриваются как точки роста национальных рынков и факторы роста конкурентоспособности страны на международной арене¹⁵.

Инновационная активность кластера обеспечивается большим разнообразием компетенций,

сконцентрированных в кластере; открытостью системы к восприятию нового, к использованию новых моделей управления, новых технологических и иных решений, что повышает устойчивость кластерных структур. Все участники кластера взаимосвязаны, и обеспечение этой увязки является ответственностью всех игроков, включенных в кластер. Кластер позволяет формировать устойчивую систему распространения новых знаний, умений, технологий, компетенций¹⁶. Отметим, что особое значение развитие ключевых компетенций имеет для функционирования инновационных кластеров, при этом спрос на конкретные компетенции участников зависит от требований рынка, и он будет меняться с изменением условий хозяйственно-экономической деятельности на отдельной территории или в отдельном регионе в заданных временных рамках. Поэтому кластеры не только открытая, но и очень гибкая структура, позволяющая все время адаптироваться к новым вызовам.

Сегодня преобладающим подходом к рассмотрению кластера компетенций является представление его через систематизацию определенных знаний и способностей специалиста к выполнению заданной функции в конкретных ситуациях, кластеры компетенций - это база для развития системы образования и подготовки кадров. Такие подходы мы встречаем у большинства авторов, проявляющих интерес к данному вопросу. Например, у С.Г. Саблиной мы находим следующее определение: "кластеры компетенций ориентированы на запросы основных потребителей образовательных услуг, их можно рассматривать в качестве навигаторов при формировании программ обучения"¹⁷. С. Уиддет и С. Холлифорд определяют кластер компетенций как набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке)¹⁸. Н.О. Созонова указывает на то, что при объединении в различных контекстах и ситуациях отдельных навыков и умений формируются различные компетентности специалиста, а модель компетенций будет являть собой заданный набор навыков, необходимых для выполнения определенных профессиональных задач¹⁹. То есть в рассмотрении кластера компетенций преобладает "образовательный", или "деятельностный", подход. Но можно встретить и несколько иную трактовку кластера компетенций, которая позволяет подойти к исследованию кластера компетенций

шире и учитывать задачи той структуры (организации, предприятия, территорию), в рамках которой происходит реализация накопленных компетенций специалистами.

Так, А.В. Титов, систематизируя факторы конкурентоспособности предприятий в условиях глобализации, предлагает ввести новый термин - "интегрированный кластер управленческих компетенций", который автором трактуется в качестве "совокупности взаимосвязанных конкурентных преимуществ в форме характерной управленческой особенности предприятия, позволяющей формализовать процессы роста конкурентоспособности промышленного предприятия"²⁰. То есть автор говорит о кластере компетенций как об "особенности предприятия" и увязывает круг компетенций с функциональными задачами предприятия. Можно понять, что кластер управленческих компетенций характеризуется системой взаимосвязи компетенций всех участников управленческого процесса. Это концентрация компетенций в рамках отдельной структуры, и именно такая концентрация (при ее достаточном уровне и качестве) позволяет достигать ожидаемых результатов.

Данный подход к кластеру компетенций мы считаем важным для более полного осмысления факторов развития инновационной экономики. Как известно, инновационная деятельность требует от всех участников процесса создания и продвижения инноваций нестандартных подходов, креативных решений, причем в нетипичных ситуациях. По нашему мнению, в этом контексте можно рассматривать кластеры компетенций как концентрацию взаимосвязанных и взаимодополняемых умений участников инновационного процесса, что позволяет решать общие задачи с максимальной степенью эффективности. Мы считаем, что кластеры компетенций выступают не только результатом деятельности образовательных учреждений по подготовке кадров, но и являются концентрированным ресурсом создания и продвижения новых идей и технологий, которые аккумулируются на уровне исследовательских коллективов, центров инноваций и трансфера технологий, инновационных регионов. В этих условиях целесообразно говорить о кластере компетенций как о некоей концентрации разнообразных взаимосвязанных умений и навыков отдельных специалистов для решения общих задач в системе инновационного развития.

Мы считаем, что кластеры компетенций позволяют сформировать кумулятивный эффект от деятельности по производству инноваций за счет объединения неоднородных знаний, умений, навыков, ответственности и готовности к принятию решений со стороны всех участников этого процесса¹. Кластеры компетенций тем самым становятся ключевыми ресурсами в формировании инновационной привлекательности региона, а также создают базу для инвестиционной активности территории, где такой кластер был сформирован. Именно кластеры компетенций в условиях, когда происходит стремительное накопление информации, идет трансформация среды ведения бизнеса, усложнение социально-экономических связей, повышение уровня неопределенности при принятии управленческих решений, когда не просто знания специалистов, а их умение принимать верные решения в заданных условиях являются ключевыми факторами успешности и конкурентоспособности субъектов хозяйственной деятельности, кластеры компетенций могут рассматриваться как механизм концентрации ресурсов для наиболее эффективного использования компетентного потенциала экономического развития.

¹ Рейтинг стран мира по Индексу инноваций 2014. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index/info#russia>.

² The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation. / Editors: Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, Sacha Wunsch-Vincent. URL: <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2014>.

³ Васина Е.В., Хорева Л.В. Образовательные и профессиональные стандарты в национальной системе образования // Креативная экономика. 2011. № 2. С. 45-51.

⁴ Фишер М. Инновации, создание знания и инновационные системы // Синергия пространства: региональные инновационные системы, кластеры и перетоки знания. Смоленск, 2012. С. 88-106.

⁵ Суровицкая Г.В., Фролов И.И. Роль инноваций в развитии человеческого капитала кластера // Креативная экономика. 2013. № 4 (76). С. 94-99.

⁶ Grossman G.M., Helpman E. Innovation and growth in the global economy / MIT Press. Cambridge (MA); London (UK), 1992. P. 16.

⁷ Абузярова М.И., Сураева М.О. Механизмы активизации инновационного развития экономики РФ // Экономические исследования. 2013. № 4. С. 105-109.

⁸ Шамаева Н.П. Взаимосвязь инноваций и знаний - стратегическое условие создания эффективного кластера // Вестн. Южно-Уральского государственного университета. Серия "Экономика и менеджмент". 2015. Т. 9. № 1. С. 67-73.

⁹ Цыплакова Д.А. Внешние эффекты знаний как объективная предпосылка формирования экономики знаний // Экономические науки. 2010. № 9 (70). С. 46.

¹⁰ Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций : пер. с англ. Москва, 2005.

¹¹ См.: Miller G.J., Brdutigam D., Gerlach S.V. Business Intelligence Competency Centers. - John Wilry & Sons, Inc., 2012; Шилова М.А., Галимов Р.М. Формирование инновационных центров компетенции // Вестн. Пермского национального исследовательского политехнического университета. 2014. № 1. URL: <http://vestnik.pstu.ru/soc-eco/fsearch>.

¹² Распоряжение Правительства РФ № 2227-р от 8 дек. 2011 г. об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.

¹³ Хансеев Р.И. Современные подходы к формированию и развитию инновационных систем // Экономические науки. 2015. № 3. С. 48-52.

¹⁴ Россия: курс на инновации : открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации "Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года". Интегратор проекта РБК. Отчет подготовлен при содействии Министерства экономического развития РФ. Вып. I. Москва, 2013. С. 49.

¹⁵ Цихан Т.В. Кластерная теория экономического развития // Теория и практика управления. 2003. № 5. URL: http://www.subcontract.ru/Docum/DocumShow_DocumID_168.

¹⁶ Хорева Л.В., Латыпова Е.В. Кластеры в инновационном развитии туристской дестинации // Актуальные проблемы экономики, управления и образования в сфере рекреации и туризма : сб. науч. тр. / отв. ред.: В.С. Боголюбов, Л.В. Руглова. Санкт-Петербург ; Москва, 2015. С. 139-147.

¹⁷ Саблина С.Г. Формирование квалификационных рамок: кристаллизация кластеров компетенций на региональном рынке труда // Регион: Экономика и Социология. 2011. № 3. С. 78-93.

¹⁸ Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. Москва, 2008. URL: <http://www.hrportal.ru/pages/hrm/comp01.php>.

¹⁹ Созонова Н.О. К вопросу о проблемах формирования и развития модели профессиональных компетенций // Auditorium: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2014. № 2. URL: <http://auditorium.kursksu.ru/pdf/002-016.pdf>.

²⁰ Титов А.В. Формирование интегрированного кластера управленческих компетенций промышленных предприятий в спортивной промышленности России // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 10-1. С. 249-252.

²¹ Хорева Л.В., Латыпова Е.В. Кластеры компетенций в системе инновационного развития сферы услуг // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2014. № 2 (20). С. 59-66.

Поступила в редакцию 04.04.2015 г.