

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КЛАСТЕРНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Решевец Олеся Владимировна

Кандидат наук

*Национальная академия государственного управления Харьковский региональный институт государственного управления, местное самоуправление, Харьков, Украина
E-mail: reshevenco@mail.ru*

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КЛАСТЕРНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Решевец О.В.

Харьковский региональный институт

государственного управления

Национальная академия государственного управления

при Президенте Украины

г. Харьков

Кластеры в Украине наиболее активно стали развиваться в последние несколько десятилетий, однако даже "продвинутые" из них не успели пройти все стадии кластерного развития, которые, как показал международный опыт четыре: рождение, становление, органический рост и трансформация [2, с. 48]. Это обусловлено рядом факторов, среди которых отсутствие достаточного институционально - правового обеспечения создания и функционирования кластеров в Украине, комплекса мероприятий по подготовке управленческой команды для территориально - отраслевых и интеграционных объединений. Следовательно, проблема заключается в том, чтобы путем законодательного определения общих принципов формирования и развития кластеров обеспечить координацию деятельности между государством, бизнесом и наукой и образованием, в том числе с целью формирования и подготовки команды управленцев, способных кардинально изменить рычаги регионального развития.

В Украине в целом сформировано законодательство, на основании которого определены организационно-правовые формы объединений предприятий и имеющиеся предпосылки для формирования новых производственных систем (кластеров) в различных сферах хозяйственной деятельности.

Руководители территориального управления и владельцы современных предприятий должны осознавать, что успех кластерных объединений зависит не только от наличия сырья, доступных инвестиций и эффективных технологий, но может быть обеспечен за счет использования новых технологий управления. Одной из таких технологий является организация управления развития кластера, с помощью специально созданного коллектива - высокоэффективной команды управленцев, которые смогут управлять кластерами и согласовывать деятельность власти, науки и производства. В последнее время, учитывая высокую динамичность технологических, экономических

и социальных процессов, различные формы командного (группового) управления являются предметом пристального внимания ученых и практиков по управлению. Технология построения команды (team-building), где акцент делается на эмоциональном объединении участников посредством решения таких задач, которые невозможно выполнить в одиночку, - это продукт американской культуры. В американской модели менеджмента team-building, безусловно, эффективен, поскольку позволяет преодолеть индивидуализм американской культуры и объединить сотрудников для совместного решения организационных задач. Особенностью украинского менталитета является легкость возникновения эмоциональных отношений, является полезным для улучшения социально-психологического климата, однако далеко не всегда приводит к повышению эффективности организации в целом. При таких обстоятельствах, для команды по управлению развитием кластера принципом работы должна стать не только эмоциональная сплоченность, а командная работа специалистов для достижения цели в рамках определенного управленческой задачи. Например, такой (финской) технологии, которая позволяет создавать управленческие команды "с нуля" является предложенная известными специалистами в сфере ориентированной на решение взаимодействия технология "reteaming" (от англ. re-teaming - переформирование команд). Основной принцип ретиминга - это ориентация на решение, выход из проблемного поля, осознание существующих позитивных возможностей. Вместо того, чтобы бороться с трудностями и нехваткой чего-то - внимание фокусируется на стремлении действовать еще лучше и эффективнее. Работа построена таким образом, что внимание фокусируется сразу на обоих полюсах задачи: на желаемом состоянии (моделируя его и обращаясь к модели обратной связи) и на сдерживающих факторах. Процедура ретиминга предполагает прохождение нескольких этапов: постановка цели, создание возможности достижения цели, принятие решения и преобразования возможностей в действии, усиление достигнутого прогресса [1].

Как указано выше, любой кластер проходит несколько стадий развития - от стадии рождения до стадии трансформации, требует специалистов, способных к такой управленческой деятельности. В частности, на начальной стадии возникновения кластера большое значение имеет не только наличие инициативы со стороны отраслевого руководства (глав компаний), руководителей близлежащих вузов, но и активная роль лидеров местной власти, существенно помогают, совершенствуя общую инфраструктуру, используя программы местной и государственной поддержки, обеспечивая доступность административных услуг. Итак, первая стадия кластерного развития, по нашему мнению, связана с комплексной системой подготовки местных лидеров на основе человекоцентрического подхода в рамках ценностей общества знаний (инвестиции в нематериальный, человеческий и социальный капитал), демократического управления (равенства, социальной справедливости, расширение возможностей и др.), обучения (положительное отношение к знаниям, познания, обучения) и принципов - деbüroкратизации, свободы, взаимодействия. Для второй стадии кластерного развития - становления, когда появляются первые успехи, которые сигнализируют о новых возможностях, открывающихся важным является доступность и качество квалифицированных кадров, необходимы специалисты различного профиля. например, административные специалисты в области бенчмаркетинг, местных финансов и экономики, в том числе со степенью магистра государственного управления. в процессе роста кластера более

развитым и специализированным становится рынок труда, возникает "горизонтальная мобильность" человеческих ресурсов. Это приводит к существенному увеличению интенсивности обмена знаниями и опытом в кластере. На второй стадии появляются различные "сетевые организации" в кластере. Их эффективная деятельность является отличительной чертой развитых кластеров. Возникают контакты с кластерами в других странах и регионах. Следовательно, в процессе развития кластер становится источником специализированного управленческого персонала. Управленческий персонал с опытом работы в территориальном кластере особенно важным ресурсом. Подобные специалисты играют большую роль в процессе возникновения и развития территориально - отраслевых и интеграционных объединений. Они также могут способствовать появлению эффективных "сетевых" разного рода ассоциаций, стимулировать появление и развитие международных связей, т.е. создаются условия для накопления и передачи специализированных знаний.

Наш подход предполагает взаимодействие между службой в органах местного самоуправления как институт обеспечения взаимодействий органов местного самоуправления по поводу удовлетворения запросов сообщества, обучением как процессом развития познавательной способности должностного лица, его активности, творчества, целеустремленности и знаниями как возможностью человеческого влияния на действительность. Если представить себе все эти процессы в полном объеме, то получается довольно сложная и разветвленная схема. Механизм направлен на превращение знаний в бессознательную компетенцию должностного лица (нормой является "обучение в "обучение в процессе "обучение после "выполнения работы) и предусматривает: цель; совокупность последовательных этапов (генерация; идентификация; структурирование, сохранение, защита; обучение, развитие; мотивация, управление и оценка, совершенствование), результат.

На третьей стадии кластерного развития - местные лидеры должны быть ориентированы на повышение конкурентоспособности кластера. В связи с этим, в процессе подготовки управленческой команды главный акцент должен быть сделан на развитие человеческого потенциал, особенно интеллектуального. Под интеллектуальным потенциалом понимается совокупность творческих способностей, знаний и умений должностных лиц, позволяющие им использовать технологический капитал, усваивать приобретенные и создавать новые знания и информационные блага.

В условиях становления общества знаний в Украине базисом создания новых форм социального взаимодействия и взаимопонимания становится интеллект. С его помощью должностное лицо овладевает существующее знание и создает новое знание, которое в свою очередь способствует сотворению новой информации и новой технологии. Интеллект также безграничным источником творчества и может обеспечить достойный благосостояние человеку, обществу, что будет способствовать свободе выбора. Итак, интеллектуальный потенциал должностного лица становится определяющим фактором устойчивого кластерного развития.

Структурные изменения в кластере вызывают четвертую стадию его развития - трансформацию. Ее важность предопределяет подход к подготовке управленцев территориальным кластером, в котором способность к самоактуализации относительно познания, активности, творчества, целеустремленности в контексте служения государству и территориальной общине. Во-первых, позволит чиновнику осуществлять управление,

ориентированное на уменьшение негативных последствий управленческих решений в результате неполноты доступной и ограниченности интеллектуальных возможностей, во-вторых, способствовать формированию интеллектуального потенциала должностного лица как основы ее конкурентоспособности, в-третьих, даст новый импульс профессионализации службы в органах местного самоуправления. Подход к должностному лицу как к субъекту управления, обучения и интеллектуальной деятельности должен стать основой содержания, форм и методов подготовки управленческой команды для кластерных образований.

Литература

1. Есина М. Командообразование по-фински [Электронный ресурс] / М. Есина. – Режим доступа : <http://www.edma.com.ua/kbase/c1/id95>
2. Праздничных А. Развитие инновационных кластеров. Конкурентоспособность инновационных систем / А. Праздничных // Стратегия. – 2011-2012. – С. 46–54.