

# インドIT産業における企業集積・能力形成とイノベーション —知識人材の管理と流動性を中心に—<sup>1</sup>

徳丸 宜穂

本稿は、インドIT産業におけるイノベーションの特徴と、その背後にある能力形成プロセスの特質を明らかにすることを目的とする。とりわけ、能力形成に対して、企業群のクラスタリング（集積）という現象が持つ意味を明らかにしたい。これまでに、後発国が知識集約型産業でキャッチアップを試みる場合、企業・諸機関が地域に形成する産業クラスターが重要だとされてきたが、その典型例とされるのはバンガロール（インド）や新竹（台湾）である。特に、国境をまたいで移動する知識人材がイノベーションを生み出す上で重要とされてきたが、先行研究では、知識を生み出し利用する社会的な仕組みに関する体系的な理解を欠いているため、後発国のハイテク・クラスターがもつ種差・特殊性、換言すればシリコンバレーが代表するような先進国のハイテク・クラスターとの違いは明らかではない。本稿では、2010年9月にバンガロールおよびデリーで行ったアンケート調査を基に、この課題に接近することを試みる。

## 1 はじめに

筆者は現在、(1)北欧（フィンランド）と日本の製品開発組織・人材管理とイノベーション政策の比較研究、および(2)インドおよび東アジアにおける製品開発組織・人材管理の比較研究を並行して行っている。その理由は次の通りである。アジア各国は、所得格差や貧困、また投機的な資本移動などの外生的ショックに対する経済の不安定性といった重大な課題を抱えているものの、アジア地域における産業発展が「知識基盤型産業発展」という質を持つに至り、そこでイノベーションが重要な役割を果たしていることは疑い得ない。アジア地域はもはや「安価な製造拠点」であるにとどまらず、「世界のイノベーション拠点」としての意味を帯びてきている。こうした現実、日本をはじめとする先進諸国は直面しており、創造的に対応することが重要課題となっている。そこで、日本企業・経済の「対応」を、同様の対応に苦慮しているフィンランド企業・経済と比較分析しようというのが(1)の研究課題であり、また、そもそも先進諸国に課題を突きつけているアジア地域の発展の特質を見定めようというのが(2)の研究課題である。本稿で紹介するのは、(2)から得られた知見の一端である。

東アジア諸国と同様に、インドもまた、一方では国内に深刻な諸問題を抱えながらも、他方ではイノベーション拠点として登場しつつある。例えばGEは、後発国向け製品の開発拠点として位置づけているが、その作業は単純に先進国向け製品をダウングレードするにとどまらない、本格的なイノベーションを必要とするとされる（「GE リバース・イノベーション戦略」『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネスレビュー』2010年1月号）。アジアでのイノベーションの中心がIT産業であることは言うまでもない。それゆえ、東アジア諸国のみならずインドにおいても、IT産業におけるイノベーションの特質と、その背後にある能力形成・利用の仕組みを明らかにすることは重要な課題である。

インドIT産業を対象とした先行研究は、以下の3つの要因がイノベーションを可能にしていると論じている。第1に、エンジニアなどの知識人材の国際的移動である。例えばSaxenian(2006)は、米国で経験を積んだ帰国エンジニアや、米国在住の在外インド人(NRI: Non-Resident Indians)がIT産業の発展に果たす役割を明らかにしている。第2に、IT企業が集積する「産業クラスター」がイノベーションを促進する効果を持つとされている(Saxenian, 2006; Okada, 2008)。とりわけ最大のIT企業集積地であるバンガロールは「インドのシリコンバレー」とも称される都市であることから、この見解が通念となっていることが分かる（“Is the next Silicon Valley taking root in Bangalore?” *New York Times*, March 20, 2006）。第3に、エンジニアの人材管理と開発管理が体系的になされている点を重視する見解が存在する(Athreye, 2005; 石上, 2010)。実際Athreye(2005)は、エンジニア労働市場の高い流動性にもかかわらず、賃金上昇率を上回る労働生産性上昇率を実現しているのは、体系的な人材管理と開発管理が資するところが大きいと論じている。これらの知見の重要性は疑い得ないが、個々の要因がどのように全体として結びついて、イノベーションを生み出しているかが分からないため、知識創造・利用の仕組みを、地域レベル・企業レベルで体系的に分析する必要があると考える。特に、Okada(2008)を除いては、圧倒的多数を占める中小IT企業に焦点が当てられていないため、産業クラスターの解明としては不十分である。

そこで本稿では、以下の4点に答えることを課題とし、後に詳述するようなアンケート調査を実施し、分析を行う。

- (1)インドIT企業、特に中小企業(SMEs)で典型的なイノベーションはどのようなものか。
- (2)それらのイノベーションに必要な知識・能力はどのようなものか。
- (3)それら知識・能力はどのように形成・獲得されるのか。
- (4)知識・能力の獲得・発揮にとり、地域クラスターと個別企業はどのような役割を果たすのか。

## 2 作業仮説と分析枠組

そこで本稿では、以下のような作業仮説および分析枠組に依拠して、アンケート調査結果の分析を行う。

## 2.1 作業仮説

イノベーション研究や産業クラスター論の先行研究を踏まえると、調査を導くための作業仮説を以下のように設定することが可能である。

- (1)当該地域への企業のクラスタリング、および個別企業内での人材管理を通じて、知識創造・利用がおこなわれる。
- (2)人材移動および企業間関係が、産業クラスターで重要な知識移転メカニズムである。
- (3)こうした知識創造・利用が、個別企業のイノベーションの源である。

## 2.2 イノベーションの種類

生み出されるイノベーションの種類についてだが、(1)プロダクト・イノベーション、(2)プロセス・イノベーション、(3)ビジネスモデル・イノベーションの3類型で把握する。新たな製品・システムを生み出すものが(1)、それらを生み出す新たな方法の創出が(2)、また(1)および(2)には含まれないものの、あらたなビジネスモデルを創出するものが(3)である。

## 2.3 産業クラスターの類型

次に、産業クラスターについて、Markusen(1996)による類型を導入する。すなわち、(1)マーシャル型、(2)ハブ・アンド・スポーク型、(3)サテライト型、および(4)国家アンカー型である。(1)は、相互作用して経済性を与え合う産業地域に関してまとまった議論を展開した経済学者の名前に由来し、イタリア中部(=「サードイタリア」地域)や東大阪、シリコンバレーにみられるような、企業間連携が密接でそこからイノベーションが生み出されるタイプの産業クラスターである。(2)は、豊田市周辺やシアトルが典型例だが、巨大なアッセンブラー企業の周辺にサプライヤが集積している地域であり、(3)はアッセンブラーが当該地域外にある場合である。(4)は政府が主導して形成した産業クラスターを意味する。

## 3 インドIT産業の概要<sup>2</sup>

まず、以下の分析・解釈に必要な限りにおいて、インドIT産業の概要を述べる。強調すべき特徴は、その強い輸出指向性である。2008年の売上高に占める輸出の比率は64.0%にのぼるが(NASSCOM調べ)、上位5社に限ってみればその比率は95-98%にもなる。また、2008年のICTサービスの輸出額は300億ドル弱であり、世界第1位である(OECD IT Outlook 2009)。しばしばインドと対比される中国は10位であり、金額もインドの約10分の1に過ぎない。

インドからの輸出は、60%が米国向け、19%が英国向け、13%が大陸欧州向け、アジア太平洋地域が8%である。このことは、インドIT産業の強みの一つが英語での対応能力であることを強く示唆している。それに対して、徳丸(2010)も論じる通り、語学はもとより制度・ビジネス諸慣行が障壁となって、日本市場でのプレゼンスは大きくない。なお、主要な販売先は、金融・保険関連産業であることから分かるように、金融関連システムの構築に強みを持っているとされている。

## 4 調査の概要

本稿は、以下で詳述するアンケート調査(2010年8-9月に実施)、企業・業界団体・政府機関への聞き取り調査(2008-2010の各年の8月に実施)、および記事・業界団体資料などの文書資料に依拠して分析を行う。アンケート調査はBangalore, NoidaおよびGurgaonの3都市に立地するIT企業に対し、直接訪問法で行った。Bangaloreはインド南部に位置する最大のIT企業集積地であり、NoidaおよびGurgaonは北部インドに位置する首都デリー近郊のIT企業集積地である。調査対象企業はAll India IT Directory 2010より無作為抽出により選定した。調査の目的は、(1)顧客・市場の特質、(2)イノベーションの特質、(3)地域産業クラスターのもつ効果、(4)人材管理の特質を明らかにすることである。

データ整理の都合上、本稿はNoidaのデータ(N=50)のみを分析する。サンプル企業の平均値は次のとおりである。売上高(2009)は1,712万ルピー(=352,990ドル)、設立時からの経過年数は11.4年、従業員数が35.8名(=技術者24.7名+非技術者11.1名)、売上高に占める比率は、民間部門75.2%、公共部門24.8%である。また地域別売上はインド国内が93.2%であり、産業全体の平均値33.5%を大きく上回っている。産業全体の平均値は、輸出指向性・売上高ともに極めて高い大企業に引きずられるので、サンプルがほぼ、国内市場志向の中小企業からなることを考えれば、この乖離は理解可能なものであろう。

## 5 分析

第2節の作業仮説より、次の順序で分析を進めることが適切だと考える。第1に、対象企業群がどのようなビジネスに従事しており、またどのようなイノベーションを生み出しているかということである。第2に、そのイノベーションに必要な知識・能力がどのような特徴を持っており、またその源泉は何かということである。第3に、そうした知識・能力を具体的に担う人材がどのように管理されているか、すなわち人材管理の特質を明らかにすることである。最後に第4に、企業・個人がイノベーションを生み出す場である産業クラスターの特質の把握である。

## 5.1 ビジネスおよびイノベーションの特質

まず、対象企業のビジネスの特質から見ておきたい。売り上げのうち93.6%はインド国内のエンドユーザであり、6.4%は海外のエンドユーザである。売上比率の記入による回答を求めた表の中には、例えば「インド国内でのITベンダーへの売上」の比率を尋ねた欄があったものの、記入は皆無であった。このことから、対象企業は他のIT企業の下請けではなく、エンドユーザと直接取引を行っていることが分かる。また、競合相手を、競合圧力の強さによって5段階で評価してもらったところ、国内IT中小企業(4.5)、国内IT大企業(2.5)の順であった。反面、海外IT企業や非IT企業とは競合していない。すなわち、競合相手は国内IT企業であって、特に中小企業同士の競合度合いが強いと言える。とはいえ、大企業との競合も存在しているということは、中小企業が下請けではないという上記の論点を裏付けていると言えよう。

次に、競争優位に貢献する要因を探ることによって、重要なイノベーションの特質を探る。主要顧客からの要求について、要求の強さによる10段階評価を求めたところ、品質(9.8)、コスト削減(9.1)、最新の技術ソリューション力(5.9)、納期遵守(5.8)、顧客課題の分析・解決(4.2)、リスクマネジメント(3.2)となった。また、競争優位をもたらす要因の10段階評価を求めたところ、品質保証(9.5)、コスト優位性(9.1)、納期遵守(8.6)、リスクマネジメント(6.4)、他社と異なるビジネスモデル(2.9) (以下省略)となった。いずれの結果から見ても、顧客もIT企業自身もいわゆるQCDの遵守を重視している反面、差別化されたビジネスモデルおよびサービス・製品は競争優位をもたらす要因とは目されていない。つまり、重要なイノベーションはプロセス・イノベーションであると解釈できる。また補足的な点だが、顧客からの納期遵守要求は5.8点に過ぎないのに対し、それが競争優位に貢献する度合は8.6点に高まっており、この傾向はリスクマネジメントに関しても該当する(3.2点<6.4点)。この傾向は、顧客側は納期遵守やリスクマネジメントを当然視している反面、IT企業側でのその実現が容易でないために、競争優位をもたらす要因となるためだと考えられよう。この解釈は、プロセス・イノベーションが競争優位にとって重要だという認識を増強するものである。

## 5.2 イノベーションが必要とする知識・能力の特質・源泉

これらのイノベーションが必要とする知識はどのようなもので、またそれはどのように獲得されるのだろうか。まずは直接的に、イノベーションを生み出すアイデアの源泉を尋ね、重要度に応じて10段階評価してもらった。それによると、自社R&D(9.0)、顧客とのコミュニケーション(8.8)がアイデア源として双璧であるほかは、自社の同僚(4.3)、展示会(1.9)、他社との水平的パートナーシップ(1.8)などと概ね低い。特に、対象企業がIT企業の集積地に所在するにもかかわらず、同業他社とのインタラクションからイノベーションのアイデアが生み出されるという事態は稀なようであることを強調したい。換言すれば、取引関係の中での垂直的なインタラクションがイノベーションのアイデアの源泉となっているのに対して、水平的なインタラクションはそうはなっていないということである。

能力は知識の一形態だと考えられるが、重要な能力を10段階評価してもらったところ、経営能力(management expertise)(8.1)、コミュニケーション能力(8.1)、高度な技術能力(6.1)、ビジネス慣行の理解力(6.0)、中低級の技術能力(2.9)であった。このことから、イノベーションにとって重要なのは、技術能力よりもマネジメントに関わる能力であることが分かる。そこで、上位3つの「経営能力」「コミュニケーション能力」および「高度な技術能力」を形成・獲得する方法を尋ねた。各々の能力を形成・獲得する上で重要な方法3つを選択してもらい、さらに重要な順に3点、2点、1点を付けたところ、次のようであった。

表1 能力の獲得方法

	経営能力	コミュニケーション能力	高度な技術能力
1	インドIT企業で海外勤務経験を持つ従業員(88)	インドで外資系IT企業勤務経験を持つ従業員(84)	大学教育(89)
2	インドで外資系IT企業勤務経験を持つ従業員(79)	インドIT企業で海外勤務経験を持つ従業員(66)	内部育成：OJT(53)
3	外資系IT企業で海外勤務経験を持つ従業員(54)	外資系IT企業で海外勤務経験を持つ従業員(63)	インドで外資系IT企業勤務経験を持つ従業員(46)

これから分かることは、第1に、経営能力・コミュニケーション能力については、内部育成ができないと事実上認識されているということである。また第2に、こうした能力を育成する上で、「海外勤務」もしくは「外資系企業勤務」という意味での、広義の「海外経験」というファクターが重視されている。すでに企業設立からの平均経過年数が11年を超えていることを考えると、企業の若さがこれら能力の内部育成を困難にしているとは考えにくい。別の設問によれば、2009年の平均離職率はエンジニアで9.3%だが、経営能力・コミュニケーション能力の主たる担い手と考えられる非エンジニアでは4.2%に過ぎないことから、外部労働市場の流動性がこうした能力の内部育成を妨げているとは必ずしも考えられない。したがって、従来勤務していた企業に存在したような(1)有効な内部育成システムを欠いているか、(2)OJTを可能にするような質を持った仕事機会を欠いているかのいずれかであると解釈するのが自然であろう。

### 5.3 人材管理の特質

究極的には、イノベーションを可能にする知識を形成・保持し利用するのは従業員であるから、彼らに対する人材管理の特質を問うことは、イノベーション成果を理解する上で重要なことである。とはいえ、人材マネジメントに関して包括的に質問を行うことは不可能であるから、今回は、重要な領域である評価と処遇にしばって尋ねることにした。

第1に、エンジニア・マネジャー個人に向けて行われる業績評価の頻度について尋ねた結果が表2である。明らかに、エンジニアへの評価は短期志向であり、マネジャーに対する評価は長期志向である。つまり、エンジニアのパフォーマンスはかなり細かくモニターされ評価を受けていると見るべきだろう。

表2 業績評価の頻度（数は回答企業数）

	月	四半期	半年	年
エンジニア	24	18	8	0
マネジャー	0	41	0	9

第2に、エンジニア・マネジャーの業績評価において重視されている項目を尋ねた結果が表3である。重視される上位2項目を挙げてもらい、1位に2点、2位に1点を付与して合計したものが表の得点である。単純化して言えば、エンジニアはアウトプットで評価され、マネジャーはインプットで評価されているとすることができる。換言すれば、エンジニアの評価は成果ベースであり、マネジャーの評価は能力ベースで行われるわけである。成果の評価は短期間でも可能であるのに対し、能力の評価には長期間を要すると考えられるので、こうした対照は、エンジニアの評価が短期志向であることと相補的であると言える。

表3 業績評価で重視される項目

	目標達成	コミットメント	コミュニケーション	協調性	積極性
エンジニア	77	65	8	0	0
マネジャー	0	19	0	42	89

第3に、処遇についてだが、重要なインセンティブ項目を尋ねたのが表4である。ここでも得点は、重視される上位2項目を挙げてもらい、1位に2点、2位に1点を付与して合計したものである。エンジニアの場合顕著なのは、第1に、金銭的手段の中でも「一時金の支払」という短期的なインセンティブが重視されていることと、第2に、「昇進」および「サラリーの増額」という長期的なインセンティブは相対的に軽視されているということである。逆にマネジャーの場合、長期的なインセンティブが重視されていると言える。

表4 重要なインセンティブ項目

	サラリーの増額	ボーナスの増額	一時金の支払	昇進	ストックオプション
エンジニア	36	26	57	31	0
マネジャー	82	4	20	44	0

以上のことから、エンジニアの評価・処遇は成果重視の短期志向であり、マネジャーの評価・処遇は能力重視の長期志向であることが分かる。この知見は、2009年度の平均離職率9.3%という数字が示すように、エンジニアの外部労働市場が高度に流動的であるという事実と相補的であると見ることができる。なぜならば、早晩退職していくと予想されるエンジニアに対しては、長期的な評価・処遇を行うことは合理的ではないからである。またこうした、エンジニアに対する短期志向の評価・処遇のあり方は、長期的な企業内能力育成のインセンティブたり得ないことは明らかであるし、加えて、創造性の発揮もまた期待されていないとすることを示唆している。つまり、対象企業は、企業特殊な技能ではなく一般的技能に依拠して進めることができるような仕事設計を行い、そうした仕事を確実にこなすことを、エンジニアには求めているのだと考えられる。

### 5.4 産業クラスターの特質

イノベーション自体はすぐれて集合的な営みであり、個人の行為に還元できないことは明らかである。したがって従来は、イノベーションを生み出す単位として企業、あるいは企業内組織が注目されてきたが、シリコンバレーの例がそうであるように、現在では企業が集積しネットワークを構成している地域そのものもまた、イノベーションを生み出す単位と考えるに至っている。では、本稿が対象とする、インドの典型的なIT企業集積地であるノイダの場合は、現実に地域の産業クラスターはどのような特質を持っているのだろうか。

対象企業に、当該地域(Noida)に位置していることの利点を尋ね、10段階評価してもらったところ、有能な人材の確保(9.16)、交通の利便性(8.98)、市場・顧客との近接性(8.88)の順であった。また、シリコンバレーモデルの特質と考えられている諸項目に対する評価はきわめて低い。例えば、大学からのサポート(3.88)、新技術情報へのアクセス(2.42)、他社との情報共有(NA)であった。したがって、少なくともノイダの場合に関して言えば、シリコンバレーモデルが描くような、企業間連携・情報共有や大学との連携は重要ではないので、先述のような「インドのシリコンバレー」という呼称はミスリーディングであると言わざるを得ない。

だからと言って、産業クラスターはイノベーションに対して無益であると言うことはできない。第1に、産業クラスターはイノベーションに必要な能力を持った人材を集積・移動させる上で重要な役割を果たしている。5.2で見たように、対象企業は重要な能力を内部育成する機能を持っておらず、そうした能力の持ち主を中途・新規採用することで能力を獲得している。ノイダ地域は外資系IT企業や国内の有力IT企業も拠点を構えているので、表1が一覧するような能力獲得経路を実現することは比較的容易だと考えられる。逆に、こうした外部環境がなければ、内部育成機能をもたない中小IT企業が存立することは難しいであろう。その結果が、「有能な人材の確保」項目に対する高評価であろう。

第2に、産業クラスターはイノベーションを促すアイデアを移転するという機能を持っている。顧客とのインタラクションが、イノベーションのアイデア源として重要だと言うことは、5.2で見た通りであるが、ノイダ地域は工業・商業集積地域でもあるから、「市場・顧客との近接性」項目にたかいポイントが付与されていたことから分かる通り、顧客との密接なコミュニケーションが行われているはずである。

すなわち、ノイダ地域に関して言う限り、企業・機関をまたがった相互作用がイノベーションを創出するというような、シリコンバレーモデルのような産業クラスターではないが、人材移動、および、顧客との相互作用が、イノベーションを促進する重要なメカニズムになっているとすることができよう。

## 6 結論と含意

本稿の分析の結論は、以下の3点にまとめることができる。

- (1) 中小IT企業は、エンジニアの仕事の確実な遂行を求める確実な管理に注力するが、能力育成のための内部訓練システムと処遇・報酬システムを持っていない。人材育成は、大企業、外資系企業、および大学の役割であると目されている。
- (2) 必要な能力は、外資系企業・国内IT大企業出身者の中途採用、および大卒者の新規採用で獲得する。すなわち、人材移動が、知識移転メカニズムとして重要な役割を果たしている。
- (3) 地域産業クラスターは、人材移動によって知識移転を促し、顧客とのインタラクションによってイノベーションのアイデア移転を促す。それによってイノベーションを促している。つまり、マーシャル型クラスターの知識創造・移転メカニズムが企業間連携であるのに対し、インド型ITクラスターの知識創造・移転メカニズムは人材移動および、顧客との相互作用である。

本稿の含意を述べる。第1に、対象企業が目下求められているような、QCDの向上を目指すプロセス・イノベーションにとって、上記のような人材管理とクラスターはきわめて適格的であると思われる。インドIT産業の開発過程は「ネオ・テイラー主義」として特徴付けられ、またそれが、相当程度の規格化がなされ、膨大なドキュメンテーションを要求する開発作業に基づいているというUpadhy(2009)や石上(2010)の指摘は、この含意を裏付ける。ところが、一定の創造性を要求されるプロダクト・イノベーションが要請されるようになると、これらの仕組みは適合性を失うのではないかと思われる。例えば、技能形成・創造性発揮を促すような処遇・報酬システムが必要になるであろうし、また、企業間の水平的連携からイノベーションを生み出す仕組みも必要となろう。確かに、国内市場の発展が不十分な現状では、プロダクト・イノベーションへの要求は現実的ではないかも知れないが(D'Costa, 2006)、経済発展に伴いその要求は現実化するものと考えられる。

第2に、上述の点の系論となるが、QCD向上のプロセス・イノベーションを指向し、知識労働の典型である情報システム開発の領域にもいわば「工場のアプローチ」を徹底的に適用し、それに見合った人材管理とクラスターを持つに至ったと言うことは、それ自体、インドIT産業のイノベーションだと考えることができよう。その意味で、インドIT産業は先進国IT産業の発展経路を追随しているわけではなく、独自の発展経路をたどっていると言うことが強調されてしかるべきである。それはあたかも、石上(2010)が指摘するように、工業分野における日本企業的な品質管理を知識労働の世界に適用したものであろう。それゆえ、先進国にとって、単なる技能供給政策はもはや有効性が低いと言うこと、また、徹底した組織化に基づくインドIT産業とは別様の発展経路を探し当てる必要性という、難しい課題が提起されていると言うこともまた強調される必要がある。

## 注

- 1 本論は日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究(B)海外学術調査・課題番号20402027・代表者:徳丸宜穂)による研究成果に基づく。助成に感謝する。また、共同研究者の平川均(名古屋大学大学院経済学研究科附属国際経済政策研究センター)、新海尚子(名古屋大学大学院国際開発研究科)、マンダル・クルカルニ(名古屋大学大学院国際開発研究科博士後期課程)各氏に深く感謝したい。

参考文献

- 石上悦朗「インドICT産業の発展と人材管理」夏目啓二編『アジアICT企業の競争力』ミネルヴァ書房, 2010, 159-179.
- 徳丸宜穂「日本市場におけるインドIT企業の展開：＜二重のミスマッチ＞と＜コスト削減志向のジレンマ＞」日本経営学会『経営学論集80集』千倉書房, 2010, 204-205.
- Athreye, S.S., The Indian software industry, in Arora, A. and Gambardella, A. eds., *From Underdogs to Tigers*, Oxford University Press, 2003.
- Bruche, G., The emergence of China and India as new competitors in MNCs' innovation networks, *Competition and Change*, 13(3), 267-288.
- D'Costa, A.P., ICTs and decoupled development: theories, trajectories and transitions, in Parayil, G. ed., *Political Economy and Information Capitalism in India: Digital Divide, Development and Equity*, Palgrave Macmillan, 2006.
- Okada, A., Small firms in Indian software clusters: building global competitiveness, in Hashim, S.R. and Siddharthan, N.S. eds., *High-tech Industries, Employment and Global Competitiveness*, Routledge, 2008
- Saxenian, A., *New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*, Harvard University Press, 2006.
- Markusen, A., Sticky places in slippery space: a typology of industrial districts, *Economic Geography*, 72(3), 1996, 293-313.
- Upadhyaya, C., Controlling offshore knowledge workers: power and agency in India's software outsourcing industry, *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 2009, 2-18.