

*Лазаренко Ю.О., кандидат економічних наук,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ, Україна*

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРАКТИКИ ВІДКРИТИХ ІННОВАЦІЙ У СУЧАСНИХ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

Розбудова сучасної мережевої економіки відбувається під впливом активних процесів інформаційного обміну, а також трансферу знань і технологій. Інноваційний розвиток підприємницьких структур, що є основою набуття стійких конкурентних переваг, пов'язаний наразі передусім із розробкою та дієвим застосуванням відповідних механізмів обміну знаннями, технологіями, а також компетенціями з метою розширення інформаційної бази, що використовується для генерації ідей і комерціалізації нововведень, а також із активізацією міжфірмової інноваційної співпраці.

Сучасні економічні реалії доводять перспективність запровадження інтерактивних моделей інноваційного процесу які, на відміну від лінійних моделей, передбачають розширення міжфірмового партнерства та встановлення стійких взаємозв'язків між різними суб'єктами інноваційної екосистеми. У межах інтерактивних моделей інноваційного процесу мережева взаємодія учасників інноваційної діяльності, що сприяє залученню зовнішніх інформаційних джерел, визнається однією із ключових передумов результативної і ефективної діяльності бізнес-організації. Досвід компаній-інноваційних лідерів засвідчує, що використання таких форм співпраці для реалізації спільних інноваційних проектів здатне не лише забезпечити обмін необхідними ресурсами, досвідом, навичками і компетенціями, а й допомогти інноваційним компаніям диверсифікувати джерела знань та одержати доступ до нової інформації як технічного, так і ринкового характеру [3].

Однією із актуальних інтерактивних моделей інноваційного процесу визнається практика відкритих інновацій, відповідно до якої розвиток інноваційного потенціалу бізнес-організації відбувається за рахунок активізації її взаємодії з іншими учасниками інноваційної екосистеми, зокрема, суб'єктами ринкового оточення. Згідно концепції відкритих інновацій зовнішні ідеї, компетенції та шляхи виходу на ринок є такими ж важливими передумовами забезпечення ефективної інноваційної діяльності компанії, як внутрішні ресурси, наявні знання і набутий досвід [1].

З управлінської точки зору успішна реалізація моделі відкритого інноваційного партнерства повинна ґрунтуватися на детальному дослідженні та систематизації наявних інноваційних процесів, а також ухваленні стратегічних управлінських рішень стосовно того, що саме повинно бути винайдене у межах компанії, що має бути інтегроване ззовні та що доцільно розробляти у співпраці з партнерами-учасниками інноваційної мережі [5].

На основі узагальнення і критичного аналізу сучасної літератури з проблематики менеджменту відкритої інноваційної діяльності можна виокремити ключові внутрішньофірмові елементи, які обумовлюють здатність

фірми успішно імплементувати відкриті інновації і ефективно керувати відкритими інноваційними процесами, а саме: корпоративна культура, стиль керівництва і тип лідерства, організаційна структура, навички і компетенції працівників, відповідна система стимулювання, а також технологічні можливості компанії та специфічні здатності, пов'язані із управлінням знаннями. Дослідження сприятливих чинників відкритої інноваційної діяльності бізнес-організацій доводять наявність складних взаємозв'язків між зазначеними внутрішньофірмовими елементами. У контексті організаційного виміру наводяться переконливі аргументи, що корпоративна культура, яка визначає ставлення компанії до співпраці з партнерами, побудови комунікацій, готовності до ризику та обміну ідеями і знаннями із суб'єктами зовнішнього середовища, є вирішальний чинником, який обумовлює здатність організації успішно запроваджувати відкриті інновації. Узгоджені висновки також вказують на наявність стійких взаємозв'язків між загальнокорпоративною стратегією, організаційною культурою та стилем управління у процесі впровадження моделі відкритих інновацій. На практиці відкриті інноваційні проекти мають високі шанси на успіх, коли в межах бізнес-організації існує чітке розуміння того, як пріоритети відкритої інноваційної діяльності узгоджуються із визначеною стратегією та практикою операційної діяльності фірми. Відповідно до цього, провідні фахівці у даній сфері наголошують на важливості встановлення досяжних цілей та завдань щодо реалізації відкритих інновацій, формування сприятливої відкритої інноваційної культури та розробки відповідної стратегії організаційного навчання [3; 5-6].

Проте слід зазначити, що на організаційному рівні перехід від «закритої» моделі інноваційного процесу до практики відкритої інноваційної співпраці може супроводжуватися низкою проблем, серед яких слід виокремити такі: труднощі, пов'язані з пошуком відповідних партнерів та організацією міжфірмової взаємодії, неспроможність налагодити ефективну систему мережових комунікацій між компанією і суб'єктами ринкового оточення, потенційний ризик втрати наявних знань, інноваційних ідей і ключових компетенцій, значні обсяги витрат на координацію такого роду співпраці, а також ризик втрати контролю над об'єктами інтелектуальної власності. Деякі із зазначених викликів пов'язані передусім із проблемними аспектами в організації міжфірмової кооперації у відкритих інноваційних процесах і виникають внаслідок розбіжних цілей і суперечливих інтересів суб'єктів, що беруть участь у спільних проектах. На внутрішньофірмовому рівні реалізація концепції відкритих інновацій, як засвідчують результати емпіричних досліджень, вимагає формування певного типу організаційного мислення, що базується на створенні корпоративної культури, яка визнає цінність зовнішніх знань та компетенцій і сприймає безперервне навчання, як важливу частину поточної операційної діяльності компанії.

Отже, у сучасній бізнес-реальності, за якої радикально змінюються принципи взаємодії між учасниками інноваційного процесу, практика відкритих інновацій є дієвим інструментом підвищення ефективності інноваційної діяльності організацій. Проте розглянута модель має свої

обмеження, саме тому ухвалення рішення про залучення до відкритої інноваційної співпраці та обґрунтування того, до якої міри повинні бути відкриті власні інноваційні процеси, потребує з управлінської точки зору глибокого розуміння та зваженого аналізу потенційних можливостей і ризиків такого роду взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Chesbrough, H. Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Boston: Harvard Business Press, 2006. 272 p.
2. Coras, E.L., Tantau, A.D. Open Innovation – The Good, The Bad, The Uncertainties. The USV Annals of Economics and Public Administration. 2014. Vol. 14 (1). P. 38-47.
3. Johannessen, Jon-Arild. A Systemic Approach To Innovation: The Interactive Innovation Model. Kybernetes. 2009. Vol. 38. Issue 1/2. P. 158-176.
4. Laursen, K., Salter, A. Open for Innovation: the Role of Openness in Explaining Innovation Performance among U.K. Manufacturing Firms. Strategic Management Journal. 2006. Vol. 27. Issue 2. P. 131-150.
5. Stucki, A. Internal and External Factors Influencing the Implementation and Diffusion of the Open Innovation Models: The Case of the Postal Sector. *Proceedings of the 3rd Global Postal Research and Education Network Conference*. Lausanne, Switzerland, 2009. P. 1-21.
6. Ullrich, A., Vladova, G. Weighing the Pros and Cons of Engaging in Open Innovation. Technology Innovation Management Review. 2016. Vol. 6 (4). P. 34-40.

*Лісковецька Т.П., канд. екон. наук, доцент,
Диченко Ю. В., студентка,
Київський національний університет
культури і мистецтв,
м. Київ, Україна*

РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасна ситуація в теорії та практиці світового менеджменту характеризується співіснуванням і взаємодією трьох основних підходів: системного, процесного і ситуаційного (при явному домінуванні останнього). Вони спрямовані на синтез та розвиток розроблених раніше поглядів основних «шкіл управління», а також на розробку нових уявлень про управління.

У зв'язку з паралельним існуванням цілої низки підходів загальний спектр сучасних теоретичних та прикладних розробок надзвичайно широкий і різноманітний. Результатом цього є фактично вичерпне охоплення сучасними дослідженнями всіх основних проблем управління.

Менеджмент (англ. «management» – управляти) – специфічний вид діяльності, спрямованої на досягнення певних передбачених цілей виробничо-господарською організацією (підприємством), яка функціонує в ринкових