

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ**ORGANIZATIONAL FORMS OF CORPORATE ENTREPRENEURSHIP: THEORETICAL BASIS**

Анотація. Автором здійснено спробу виокремлення організаційних форм корпоративного підприємництва.

Ключові слова: корпоративна венчурна діяльність, корпоративне підприємництво, корпоративний інкубатор, корпоративний акселератор.

Abstract. The author tried to distinguish organizational forms of corporate entrepreneurship.

Keywords: corporate venturing, corporate entrepreneurship, corporate incubator, corporate accelerator.

Інновації є передумовою формування стійкої конкурентної переваги компанії, а одним із способів їх активізації у корпоративному середовищі є побудова системи менеджменту на засадах концепції корпоративного підприємництва. Корпоративне підприємництво формує динамічні здатності компанії, тобто здатності створювати, розширювати, модифікувати ресурсну базу для адаптації до волатильності ринку. Звідси постає потреба у дослідженні тих методів, інструментів, структур, процесів, які можуть створити сприятливе середовище для розвитку та діяльності внутрішніх (корпоративних) підприємств. Ми спробували показати, які організаційні форми стимулюють культуру підприємництва, та, які недоліки існують у їх класифікації.

Корпоративна венчурна діяльність («corporate venturing») є одним із проявів феномену корпоративного підприємництва, що характеризується систематичністю, оформленістю стратегії діяльності та контролю за результатами. Корпоративні венчурні ініціативи реалізуються менеджментом компанії, як правило, за умов наявності досвіду застосування менш ризикових інструментів внутрішнього підприємництва. Корпоративна венчурна діяльність спрямована на створення нових бізнесів в рамках усталених компаній через формування окремих організаційних субодиноць — корпоративних венчурів («corporate ventures»). Практика функціонування таких інноваційних організаційних одиниць доводить, що вони мають не лише потенціал до «відбруньковування» нових напрямів діяльності (бізнесів), але й мають потужний трансформаційний ефект. Перш за все, такий ефект проявляється у зміні контекстуальних факторів: прямування до більш підприємницького типу культури, зміна типу лідерства, розширення повноважень працівників усіх рівнів ієрархії, що, у кінцевому підсумку, створює передумови до прояву підприємницької поведінки співробітників. Підприємницька поведінка проявляється у бажанні проявляти ініціативу та виходити за рамки своєї посадової інструкції, пошуку зовнішніх можливостей для реалізації нових ідей, встановленні внутрішньої кооперації, готовності брати відповідальність та виконувати різноманітні завдання одночасно.

Christoph J. Selig, Tim Gasser, Guido H. Baltes [1, с. 165] запропонували таку систематизацію організаційних форм корпоративної венчурної діяльності, що, на нашу думку, може трактуватися як зрілі, капіталоемні та організаційно складні організаційні форми корпоративного підприємництва:

- внутрішні корпоративні венчури;
- внутрішні корпоративні акселератори;
- внутрішні корпоративні інкубатори;
- спільні підприємства;
- зовнішні корпоративні венчури (до даної групи можна віднести spin-off та spin-out компанії);
- зовнішні корпоративні акселератори;
- зовнішні корпоративні інкубатори;
- корпоративний венчурний капітал;
- злиття та поглинання.

В основу даної систематизації покладено фокус організаційної форми: внутрішній, кооперація, зовнішній.

Важливим положенням є динаміка застосування тих чи інших організаційних форм, що стимулюють інновації та підприємницьку поведінку працівників. Даний перелік організаційних форм не може бути вичерпним, що зумовлено постійною зміною параметрів зовнішнього середовища, а значить, і постійною потребою у адаптації.

На нашу думку, надана систематизація дозволяє сформувати теоретичне підґрунтя дослідження поширеності та особливостей різних організаційних форм корпоративного підприємництва, але не відображає складність та різноманіття підходів до просування інновацій у внутрішньому корпоративному середовищі.

Наприклад, практика організовування корпоративних інкубаторів та акселераторів в Україні показує, що дані організаційні форми не варто строго розмежовувати. Це пояснюється тим, що компанії часто організовують преакселераційну програму, а за її результатами — акселераційну. Прикладами такого підходу є YangelAccelerator (Державне космічне агентство України) та Intecrator (IntecracyVentures та EY).

Класифікації корпоративних інкубаторів та акселераторів повинні ґрунтуватися на особливостях їх дизайну: меті формування, горизонті планування діяльності інкубатора та акселератора, джерелах інноваційних ідей, типах інновацій, необхідних ресурсах (фінансові та людські ресурси, менторство, навчання), відповідальністю (централізоване/децентралізоване прийняття управлінських рішень), місця розташування, ступеня незалежності корпоративного інкубатора та акселератора від материнської компанії, тривалості інкубаційної та акселераційної програми і результати діяльності інкубатора/акселератора (фінансові, технологічні, підприємницькі). Метою класифікації має бути визначення тих комбінацій параметрів (відповідно і типів корпоративних інкубаторів/акселераторів), що можуть забезпечити ефективність і результативність інноваційного процесу.

На даний час не існує класифікації, яка б відображала специфіку організовування корпоративних акселераційних програм в Україні, та, відповідно, забезпечувала методичний базис для вибору найбільш ефективної моделі. Визначені недоліки актуалізують необхідність отримання емпіричних даних стосовно дизайну різноманітних організаційних форм корпоративного підприємництва в Україні, на що будуть спрямовані подальші дослідження.

Література

1. Selig C. J. Effects of Internal Corporate Venturing on the Transformation of Established Companies / C. J. Selig, T. Gasser, G. H. Baltes // Digital Entrepreneurship / C. J. Selig, T. Gasser, G. H. Baltes., 2019. — P. 159–183.

References

1. Selig C. J. Effects of Internal Corporate Venturing on the Transformation of Established Companies / C. J. Selig, T. Gasser, G. H. Baltes // Digital Entrepreneurship / C. J. Selig, T. Gasser, G. H. Baltes., 2019. — P. 159–183.