

Однак, для стрімкого просування академічного підприємництва усі існуючі наукові парки та бізнес інкубатори замалі. Крім того, жодна з команд, що керують цими інституціями не мають належного досвіду та компетенції для того, щоб самостійно провадити таку діяльність.

Література

1. Жуков С. Аю Академічне підприємництво як фактор підвищення ефективності підприємств і формування інноваційного потенціалу економіки України / С. А. Жуков // REPORTER OF THE PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY. – 2017. – №33. – С.65-74
2. Wood M.S. A process model of academic entrepreneurship / M.S. Wood / Business Horizons. – 2011. – no.54. – P. 153–161
3. Кнут А., Красовська О. Академічне підприємництво в Україні. / А. Кнут, О. Красовська. – Berlin: BE Berlin Economics GmbH, 2015. – 34 с.

УДК: 330.341

Ольга Малирчук
к.е.н., доцент кафедри
бізнес-економіки та підприємництва,
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»,
olga_maliarchuk@ukr.net

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ У ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА ПРОБЛЕМИ

REALIZING THE POTENTIAL OF EMPLOYEES IN ENTREPRENEURIAL ORGANIZATIONS: KEY CHALLENGES AND PROBLEMS

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ ПРОБЛЕМЫ

Анотація. Досліджено сутність, основні виклики та проблеми реалізації потенціалу працівників в підприємницьких організаціях.

Abstract. The essence, main challenges and problems of realizing the potential of employees in entrepreneurial organizations are investigated.

Аннотация. Исследована сущность, основные вызовы и проблемы реализации потенциала персонала в предпринимательских организациях.

В умовах глобалізаційної постіндустріальної економіки сучасним організаціям з високим рівнем бюрократизму та централізацією прийняття рішень потрібно відповідати викликам ХХІ століття. Підвищення гнучкості та динамічності потребує від організацій розвинення підприємницької орієнтації та формування стратегічного передбачення. Водночас висока плинність кадрів, незадоволеність працівників умовами праці та відсутністю мотивації стимулює менеджмент організацій враховувати вимоги персоналу та сприяти максимальній реалізації потенціалу працівників. Впровадження практики підприємництва в організаціях дозволить працівникам проявити свої здібності та навички, сформувати компетенції та відповідно задовольнити потреби у змісті роботи та самореалізації.

Підприємницькі організації визначають, як «організації, для якої стрижневими характеристиками є інноваційність та опортунізм, що дозволяє генерувати економічну та соціальну цінність» [1]. Зокрема, для того, щоб визначити чи є організація підприємницькою,

доцільно проаналізувати її діяльність за чотирма основними напрямками: лідерство, організаційна культура та структура; командна робота та профілі працівників. Розглянемо більш детально зазначені вище складові. У підприємницьких організаціях неформальне лідерство переважає над формальним, є чітка диференціація між функціями менеджера та лідера. На нашу думку, в таких організаціях є можливість для реалізації потенціалу працівників максимально. Проте, це не означає, що найбільш ефективний є лише один стиль лідерства, наприклад стиль делегування чи коучинга. Лідерство в підприємницьких організаціях передбачає комплексне поєднання різних стилів лідерства з фокусом на застосування ситуативного лідерства. Організаційна культура та структура в підприємницьких організаціях мають забезпечувати реалізацію підприємницької функції. За визначення С. Макгвайєра [2], підприємницька організаційна культура – це система спільних цінностей, переконань та норм членів організації, що базуються на інноваціях та використанні ринкових можливостей працівниками-підприємцями та визначає відповідну проактивну поведінку для вирішення проблем виживання та розвитку компанії. Основними ознаками підприємницької організаційної культури є акцент на інтелектуальному капіталі, генерування цінності завдяки інноваціям та змінам, особиста відповідальність за результат та свобода зростати та зазнавати поразок. Реалізації потенціалу працівників може сприяти підприємницька організаційна культура та водночас обмежувати організаційна структура. Таким чином, вибір організаційної структури має відбуватися із врахуванням потенційно максимальної реалізації нових можливостей. Підприємницькі організації неможливі без підприємницьких команд. Такі команди характеризуються невеликою кількістю учасників, які працюють разом над інновацією та використанням можливостей. Загальною характеристикою недостатньо ефективних команд, що може бути проблемою для реалізації потенціалу працівників є поширеність спільної апатії та інерції. Як зазначено у праці [1], у підприємницьких організаціях працюють не лише підприємці. Функція підприємництва реалізується за допомогою створення команд, учасники якої володіють набором (комбінацією) компетенцій з підприємницькими ознаками. До них належать: креативність, опортунізм, проактивність та візійність. Таким чином, профіль індивідуальних компетенцій учасників команд (проектів, департаментів) формує організаційну компетентність в цілому.

Дискусійними залишаються питання відмінності між традиційними організаціями і підприємницькими. Варто зазначити, що з точки зору теорії організації – у традиційних організаціях увага сфокусована на координації, контролю та розподілу ресурсів. Для підприємницьких організацій важливо насамперед розвиток індивідуальної ініціативи та самостійності. У сучасних конкурентних умовах підприємницькими організаціями можуть бути як приватні компанії так і державні установи. Зокрема, вагомим викликом для сучасних університетів є створення активного підприємницького середовища, де студенти спілкуватимуться та реалізовуватимуть свої бізнес-проекти. Таким чином, заохочення підприємницького мислення молоді шляхом перетворення навчальних закладів, заснованих на знаннях, в підприємницькі організації та розвиток академічного підприємництва є актуальною проблемою. На наш погляд, така трансформація сприятиме максимальній реалізації потенціалу молодих науковців та студентів.

Отже, основними викликами реалізації потенціалу працівників в підприємницьких організаціях є формування підприємницької організаційної культури та відповідної організаційної структури для створення ефективних команд з метою реалізації підприємницької функції організації із використанням моделей ситуативного лідерства.

Література

1. The entrepreneurial organization. What it is and why it matters. Електронний ресурс. URL: <http://www.metaprofiling.com/docs/The-Entrepreneurial-Organization.pdf>
2. Stephen Mc Guire. Entrepreneurial organizational culture: construct definition and instrument development and validation. George Washington University, 2003.
3. Burger-Helmchen T. Entrepreneurial Organizations. In: Carayannis E.G. (eds) Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship. Springer, NewYork, NY., 2013.