

Разом з тим, концепцією удосконалення системи управління бізнес-процесами суб'єкта господарювання має стати розроблена та впроваджена нова стратегічна програма розвитку в аграрному підприємстві, що може допомогти нівелювати негативні прояви використання наявного потенціалу існуючих можливостей, які було б можливим використати для спрощення бізнес-процесів, або задля мінімізації витрат тощо.

Висновки. Бізнес-модель є абстрактним відображенням певних аспектів стратегії бізнесу. Вона містить важливі деталі, необхідні для розуміння того, які суб'єкти господарювання можуть успішно приносити користь своїм споживачам і власникам (інвесторам). Необхідність поєднання переваг усіх існуючих підходів у розробці та впровадженні конкурентоспроможних бізнес-моделей реалізувала інноваційно-інвестиційний характер управлінських рішень і виступає важливим маркетинговим чинником у формуванні бізнес-стратегій у сучасному світі за динамічних умов бізнес-середовища.

ЛІТЕРАТУРА

1. Винниченко Н. В., Семенець І. О. Стратегічний аналіз розвитку сільськогосподарських підприємств. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2017. № 1. С. 35–38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2017_1_\(2\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2017_1_(2)_10) (дата звернення: 16.03.2023).
2. Гончаров В. Менеджмент : навч. посіб. Місанта, 2015. 624 с.
3. Єрмакова О. Стратегічне управління підприємством: сутність та особливості. Науковий вісник Полісся. 2016. № 4. С. 92–96.
4. Зоря О. П. Теоретико-методологічні засади формування стратегії розвитку аграрних підприємств. Інфраструктура ринку. 2019. № 33. С. 171–177. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastructure33-25> (дата звернення: 13.03.2023).
5. Ковальська Л., Речун О. Ю. Бізнес-модель стратегічного розвитку підприємства: сутнісна характеристика та методика оцінки. Економічний форум. 2018. № 4. С. 169–176.

УДК 946.91(477.83/.85)"16"(093.3)

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ

Януш Н. М.,

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти

Приватного вищого навчального закладу

«Міжнародний економіко-гуманітарний університет

імені академіка Степана Дем'янчука» (м. Рівне, Україна)

Науковий керівник: **Князевич А. О.**,
професор, доктор економічних наук
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука» (м. Рівне, Україна)

Анотація: дана робота досліджує вплив організаційних факторів на управління інноваціями в підприємствах. Зокрема, аналізуються такі аспекти, як структура організації, корпоративна культура, система управління знаннями та інші аспекти, що можуть впливати на процес впровадження інновацій. Дослідження показало, що ефективно управління інноваціями в значній мірі залежить від внутрішньої організаційної структури підприємства. Ключові фактори, що впливають на цей процес, включають наявність відповідної культури інновацій, гнучкість управлінських процесів, належну комунікацію та сприятливі умови для розвитку та впровадження новаторських ідей. Робота розглядає конкретні стратегії та методи, які можуть бути використані організаціями для підтримки інноваційного процесу та досягнення конкурентних переваг на ринку.

Ключові слова: Інновації, управління, організаційні фактори, ефективність, культура, структура організації, конкурентні переваги.

Abstract: This study explores the impact of organizational factors on innovation management in enterprises. Specifically, aspects such as organizational structure, corporate culture, knowledge management system, and other factors influencing the innovation implementation process are analyzed. The research has shown that effective innovation management largely depends on the internal organizational structure of the enterprise. Key factors affecting this process include the presence of a conducive innovation culture, flexibility in management processes, proper communication, and favorable conditions for the development and implementation of innovative ideas. The paper examines specific strategies and methods that organizations can employ to support the innovation process and achieve competitive advantages in the market.

Keywords: Innovation, management, organizational factors, efficiency, culture, organizational structure, competitive advantages.

У сучасному світі інновації визнаються ключовим фактором успіху для підприємств у будь-якій галузі. Швидкі зміни у технологічному ландшафті, зростаюча конкуренція та вимоги споживачів ставлять перед компаніями необхідність постійного удосконалення та впровадження новаторських ідей. Однак, процес управління інноваціями вимагає ретельного аналізу і розуміння організаційних факторів, що впливають на його ефективність.

Постановка проблеми у загальному вигляді полягає в тому, щоб з'ясувати, як організаційна структура, корпоративна культура та інші фактори впливають на процес управління інноваціями в підприємствах. Розуміння цього зв'язку має важливе наукове та практичне значення, оскільки допомагає розробити ефективні стратегії управління, сприяє створенню сприятливого інноваційного середовища у підприємстві та забезпечує досягнення конкурентних переваг на ринку.

Численні наукові статті, як вітчизняні, так і міжнародні, заглиблюються в тонкощі сприяння інноваціям на підприємствах. Наприклад, у дослідженні Білика О.С. розглядається важливість управління інноваційною діяльністю для підприємств, зокрема з точки зору організаційних аспектів [1]. Чорна М.В. присвятила свою монографію оцінці ефективності інноваційної діяльності підприємств, що є важливим аспектом управління інноваціями.

Науковці Науменко С.В., Міщенко С.В. зосередили увагу на ринку фінансових послуг, а Бондаркова В.М. розглядає теоретичні основи інноваційного забезпечення підприємств. Також, важливим аспектом є дослідження інтелектуальної власності, як основи інноваційної діяльності, що представлено у роботі Волікова В.В.

Манойленко О.В., Строков Є.М., Ткаченко М.О. пропонують методичний підхід до подолання бар'єрів розвитку управління інноваційними процесами [2]. Овчаренко Т.С. аналізує проблеми інноваційно-інвестиційної діяльності промислових підприємств. Проте комплексне дослідження того, як організаційні фактори впливають на управління інноваціями в підприємствах, залишається відсутнім.

Тому мета статті полягає в дослідженні впливу організаційних факторів на управління інноваціями в підприємствах та виявленні їхнього зв'язку з ефективністю інноваційних процесів. Для досягнення цієї мети визначені наступні завдання:

1. Аналіз організаційної структури підприємства та визначення її впливу на процес управління інноваціями.
2. Вивчення впливу корпоративної культури на стимулювання інноваційних ідей та їхнє впровадження.
3. Дослідження ролі системи управління знаннями у підтримці інноваційного процесу.
4. Аналіз інших організаційних факторів, таких як комунікація та гнучкість управлінських процесів, у сприянні інноваційному розвитку.
5. Визначення конкретних стратегій та методів, які можуть бути використані підприємствами для підтримки інноваційного процесу та забезпечення досягнення конкурентних переваг на ринку.

Аналіз організаційної структури підприємства має вирішальне значення для розуміння її впливу на процес управління інноваціями.

Структура організації, включаючи її ієрархічні рівні, канали зв'язку та механізми прийняття рішень, суттєво визначає спосіб заохочення та управління інноваціями в компанії.

Плоска організаційна структура, наприклад, з мінімальними рівнями ієрархії та децентралізованим прийняттям рішень, часто сприяє створенню більш гнучкого та інноваційного середовища. У таких структурах співробітники мають більшу автономію, їх заохочують ризикувати, експериментувати та пропонувати нові ідеї. З іншого боку, високоієрархічна організація може швидко адаптуватися до змін і може пригнічувати творчість та інновації через бюрократичні процеси та жорсткі робочі процеси [2 с. 142].

Важливе значення має узгодження організаційної структури з інноваційною стратегією компанії. Якщо інновації є пріоритетом, структура повинна підтримувати це, надаючи ресурси, стимули та чіткі комунікаційні канали для генерації та реалізації ідей. І навпаки, якщо інновації децентралізовані та заохочуються на всіх рівнях, структура повинна сприяти міжфункціональній співпраці та обміну знаннями.

Корпоративна культура охоплює цінності, переконання, норми та поведінку, які поділяють працівники, формуючи спосіб, у який вони сприймають інновації та підходять до них. Культура, яка цінує експерименти, ризик і безперервне навчання, як правило, створює середовище, де працівники відчують себе уповноваженими генерувати та досліджувати нові ідеї. І навпаки, культура, яка надає пріоритет конформізму, уникненню ризику або пригнічує інакомислення, може перешкоджати появі та реалізації інноваційних концепцій.

Узгодження корпоративної культури з інноваційними цілями є важливим. Коли інновації сприймаються як основна цінність і вбудовуються в структуру організації, співробітники, швидше за все, відчують мотивацію та підтримку у внесенні своїх ідей і зусиль в інновації. Лідери відіграють ключову роль у формуванні та зміцненні бажаної культури, відстоюючи інновації, визнаючи та винагороджуючи інноваційну поведінку, а також надаючи ресурси та підтримку інноваційним проектам [3].

Крім того, те, як ідеї сприймаються та реалізуються в організації, залежить від її культурних атрибутів. Культура, яка приймає експерименти та терпить невдачі як частину навчального процесу, швидше за все, сприятиме культурі інновацій, де ідеї перевіряються, вдосконалюються та впроваджуються неодноразово. І навпаки, культура, яка боїться невдач або наголошує на короткострокових результатах, може пригнічувати креативність і перешкоджати реалізації інноваційних ідей.

Система управління знаннями служить основою для збору, організації, обміну та застосування знань у всій організації. Забезпечуючи

централізоване сховище для зберігання як явних (задокументованих), так і неявних (на основі досвіду) знань, такі системи сприяють поширенню найкращих практик, отриманих уроків та інноваційних ідей у всій організації.

Однією з ключових ролей системи управління знаннями в інноваціях є сприяння співпраці та обміну знаннями між співробітниками. Прибираючи роз'єднаності та забезпечуючи безперервну комунікацію та співпрацю між відділами, ці системи сприяють перехресному обміну ідеями та досвідом, що призводить до появи нових рішень і підходів до викликів [1 с. 7].

Системи управління знаннями теж відіграють роль у прискоренні інноваційного процесу, надаючи швидкий і легкий доступ до відповідної інформації та досвіду. За допомогою таких функцій, як функції пошуку, довідники експертів і спільноти практиків, співробітники можуть швидко знаходити знання та ресурси, необхідні для стимулювання своїх інноваційних зусиль, зменшуючи дублювання зусиль і прискорюючи час виходу на ринок нових продуктів або послуг.

Ці системи підтримують процес інновацій, сприяючи постійному навчанню та вдосконаленню. Збираючи та аналізуючи дані про минулі ініціативи, отримані уроки та історії успіху, організації можуть визначити закономірності, тенденції та області для вдосконалення, дозволяючи їм удосконалювати свої інноваційні стратегії та процеси з часом.

Гнучкість процесів управління також важлива для розвитку інновацій. Жорсткість системи прийняття рішень або бюрократичні процедури можуть перешкоджати гнучкості, необхідної для швидкого реагування на зміни ринкових умов або використання нових можливостей. Розвиваючи культуру адаптивності та експериментування, організації можуть надати співробітникам можливість приймати прораховані ризики, досліджувати нові ідеї та адаптуватися до обставин, що змінюються, тим самим сприяючи інноваційному розвитку.

Наділення співробітників автономією сприяє розвитку почуття відповідальності, мотивуючи їх активно брати участь в інноваціях. Гнучкі процеси управління, які дозволяють децентралізоване прийняття рішень і дають можливість співробітникам впроваджувати інноваційні рішення, можуть розкрити творчий потенціал усієї робочої сили.

Однією з ефективних стратегій є сприяння культурі інновацій у всій організації. Це передбачає створення середовища, в якому співробітників заохочують генерувати та експериментувати з новими ідеями, приймати прораховані ризики та вчитися на невдачах. Лідерство відіграє вирішальну роль у просуванні інновацій, постановці чітких цілей, забезпеченні ресурсами та підтримці інноваційних ініціатив.

Інша стратегія полягає в тому, щоб інвестувати в дослідження та розробки (НДДКР) для стимулювання безперервних інновацій. Це може

включати виділення коштів на вивчення нових технологій, проведення маркетингових досліджень для виявлення нових тенденцій і потреб клієнтів, а також співпрацю із зовнішніми партнерами, такими як дослідницькі установи або стартапи, щоб отримати доступ до передового досвіду та можливостей [4 с. 35-38].

Організації можуть використовувати відкриті інноваційні підходи, щоб отримати доступ до зовнішніх джерел ідей, досвіду та ресурсів. Це може включати партнерство з постачальниками, клієнтами або конкурентами для спільного створення інноваційних рішень, участь у галузевих консорціумах чи інноваційних мережах або краудсорсинг ідей від ширшої спільноти зацікавлених сторін.

Впровадження гнучких і ітеративних процесів розробки може прискорити інновації, дозволяючи експериментувати, швидко створювати прототипи та ітераційне вдосконалення ідей. Застосовуючи такі методології, як дизайн-мислення або принципи економічного стартапу, підприємства можуть скоротити час виходу нових продуктів або послуг на ринок і збільшити свою здатність реагувати на зміну динаміки ринку [5].

Сприяння співпраці та міжфункціональній командній роботі може посилити інновації, об'єднавши різноманітні точки зору та набори навичок для вирішення складних завдань. Заохочення міждисциплінарного співробітництва, усунення відокремленості між відділами та створення платформ для обміну знаннями та співпраці можуть підштовхнути креативність і спонукати до проривних інновацій.

У підсумку, аналіз організаційної структури підприємства показав, що ефективне управління інноваціями значною мірою залежить від внутрішньої організаційної структури. Підприємства з гнучкими та адаптивними структурами мають більші можливості для інтеграції новаторських ідей та швидкого реагування на зміни на ринку.

Вивчення впливу корпоративної культури показало, що підтримка інноваційного середовища та стимулювання творчості серед співробітників є важливими складовими успішного впровадження інноваційних ідей. Культура, що сприяє відкритому спілкуванню та вільному обміну ідеями, сприяє інноваційному розвитку підприємства.

Дослідження ролі системи управління знаннями підтвердило, що ефективне управління знаннями є важливим чинником у сприянні інноваційному процесу. Системи збору, аналізу та розподілу знань допомагають виробляти нові ідеї та впроваджувати їх на практиці.

Визначення конкретних стратегій та методів підтвердило необхідність інтеграції інновацій у стратегічне планування підприємства. Розробка гнучких стратегій та використання інноваційних методів дозволяють підприємствам забезпечити конкурентні переваги на ринку та забезпечити стійкий розвиток у майбутньому.

Для подальших досліджень в галузі управління інноваціями є кілька перспективних напрямків. По-перше, можна глибше вивчити організаційні фактори, такі як структура підприємства, корпоративна культура та системи управління знаннями, щоб зрозуміти, як вони впливають на процеси впровадження інновацій.

По-друге, важливо розвивати нові моделі управління інноваціями, які б допомогли оптимізувати цей процес та сприяли б пошуку новаторських рішень.

Нарешті, для комплексного розуміння впливу інновацій можна дослідити їхнє взаємодія з екологічними та соціальними факторами, що також мають значний вплив на бізнес-процеси та стратегії підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Білик О. С. Управління інноваційною діяльністю підприємства. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/6_2020/103.pdf (дата звернення: 03.05. 2024)
2. Манойленко О. В., Строков Є. М., Ткаченко М. О. Управління інноваційними процесами: формування методичного підходу до подолання бар'єрів розвитку. *CORE*. 2016. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50587587.pdf> (дата звернення: 03.05. 2024)
3. Підкаміньний І.М., Ціпуринда В.С. Системні фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства. *Ефективна економіка*. 2011. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=480> (дата звернення: 03.05. 2024)
4. Станкевич І. В., Гавриленко Т. В. Конспект лекцій з дисципліни «Управління інноваціями»: [для здобувачів вищої освіти зі спеціальності 073 - Менеджмент]. – Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2020. 69 с.
5. Управління інноваціями (Програма, курс лекцій, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, тести). Навч.-метод. посібник. / І.І. Стойко /. – Тернопіль, ТНТУ імені Івана Пулюя, 2016. 200 с.