

УДК 658.589:334.72:621

Гносовий В.Г.*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, обліку й аудиту
Кременчуцького інституту**Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля***Борт Л.О.***асистент кафедри маркетингу, економіки,
економічної кібернетики і соціальної роботи
Кременчуцького інституту**Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля***Баканов Д.В.***аспірант**Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

КОРПОРАТИВНІ ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ ЯК МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

CORPORATE INNOVATION SYSTEMS AS THE MECHANISM OF AN ENTERPRISE INNOVATIVE DEVELOPMENT MANAGEMENT

АНОТАЦІЯ

У статті обґрунтована необхідність створення корпоративних інноваційних систем, які в процесі інтеграції формують національну інноваційну систему. Характер останньої визначає спеціалізацію та конкурентоспроможність національної економічної системи. Корпоративна інноваційна система досліджується з позиції таких її складників, як наявний реальний капітал, фінансовий капітал та інтелектуальний капітал підприємства. Важливим елементом корпоративної інноваційної системи позиціонується корпоративний університет як структурний підрозділ компанії. Обґрунтовується доцільність створення внутрішнього венчуру та умови його ефективного функціонування в структурі корпорації.

Ключові слова: національна інноваційна система, корпоративна інноваційна система, інноваційний потенціал, корпоративний університет, внутрішній венчур.

АННОТАЦИЯ

В статье обоснована необходимость создания корпоративных инновационных систем, которые в процессе интеграции формируют национальную инновационную систему. Характер последней определяет специализацию и конкурентоспособность национальной экономической системы. Корпоративная инновационная система исследуется с позиции таких ее составляющих, как имеющийся реальный капитал, финансовый капитал и интеллектуальный капитал предприятия. Важным элементом корпоративной инновационной системы позиционируется корпоративный университет как структурное подразделение компании. Обосновывается целесообразность создания внутреннего венчура и условия его эффективного функционирования в структуре корпорации.

Ключевые слова: национальная инновационная система, корпоративная инновационная система, инновационный потенциал, корпоративный университет, внутренний венчур.

ANNOTATION

The article proves the necessity of corporate innovation systems creation, which in the process of integration form the national innovation system. The character of the last one defines the specialization and competitiveness of the national economic system. Corporate innovation system is studied from the perspective of such its components as present real capital, financial capital and the intellectual capital of an enterprise. Corporate university as a structural unit of a company is positioned as the important element of the corporate innovation system. The necessity of inside venture creation and conditions of its effective functioning in the company are justified.

Key words: national innovation system, corporate innovation system, innovation potential, corporate university, inside venture.

Постановка проблеми. Курс на розвиток економіки України за інноваційною моделлю було проголошено в Угоді про партнерство та співробітництво між Європейськими співтовариствами й Україною та в Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу. Обрання такого курсу означає, що в Україні головним джерелом стійкого економічного зростання мають стати нові наукові знання, їх продукування, комерційне застосування та отриманий технологічний досвід.

Отже, в сучасних економічних умовах підвищення результативності діяльності українських підприємств неможливе без застосування інноваційної моделі розвитку, яка вимагає координації діяльності усіх ланок технологічного ланцюжка і залучення великих фінансових ресурсів. Стратегічним фактором ефективності інноваційного потенціалу корпорації є його вплив на скорочення інноваційного циклу (від дослідження до впровадження). Основні витрати тут припадають на трансакційні витрати, у зв'язку з чим їхнє скорочення перетворюється в об'єктивний критерій сукупної ефективності інноваційного потенціалу корпорації.

Актуальність проблеми посилюється і тим, що великі корпоративні структури є складниками національної інноваційної системи, основна роль яких полягає у створенні технологій на основі НДДКР та ринковому освоєнні інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість цих питань постійно досліджується закордонними авторами (Р. Акофф Р., І. Ансофф, В. Аньшин, Л. Водачек, О. Водачкова, І. Гурков, А. Дагаєв, Д. Коліс, В. Лунев,

Н. Масленнікова, Б. Мільнер, Г. Мінцберг, С. Монтгомері, Б. Санто та ін.), а процес становлення корпоративних структур в Україні та його особливості знайшли відображення в незначній кількості публікацій українських вчених (Л.Д. Гармидер, Ю. Гончаров, А.О. Задоя, В. Захарченко, М. Йохна, О. Кузьмін, О. Лапко, Г. Назарова, В. Осецький, В.А. Павлова, А. Поважний, В. Стаднік, В.А. Ткаченко, Л. Федулова, Шершньова З. та ін.).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Фрагментарність вітчизняних досліджень щодо означеної проблематики зумовлює необхідність більш детального вивчення умов створення та функціонування корпоративних інноваційних систем на основі практичного досвіду іноземних корпоративних структур.

Відзначимо, що чинним законодавством і досі чітко не визначено засад розвитку національної інноваційної системи (НІС), не конкретизовано її структури. Окремі сегменти цієї системи, такі як інституційний устрій інноваційної економіки, пріоритети науково-технологічного та інноваційного розвитку економіки, програмно-цільове фінансування науково-технологічної та інноваційної діяльності, підтримка підприємництва у сфері інноваційної діяльності та трансферу технологій, і досі безсистемні й неузгоджені.

Також варто зазначити, що на відміну від національної інноваційної системи (НІС) і регіональної інноваційної системи (РІС) розробки в галузі корпоративних інноваційних систем практично відсутні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Недостатній рівень розроблення питань застосування інноваційних моделей корпоративного розвитку впливає на їхній організаційно-економічний устрій на мікрорівні, особливо в частині ефективного використання інноваційного потенціалу корпоративних структур. Тому актуальним є наступне твердження: «Якщо ми розподіляємо сучасний погляд на інноваційний процес, то будемо змушені погодитися, що нововведення (особливо коли мова йде про проливні інновації), що стосуються способу виробництва або просування товару чи послуги на ринок, здебільшого не можуть бути вдало впроваджені без змін в організаційній і в інституціональній структурі підприємства, гнучкість якої прямо залежить від розмірів та складності внутрішньої структури. Організаційна та інституціональна динаміка великих корпорацій принципово інерційна, більше того, корпоративні інститути часто монополізуються невеликою групою осіб, що діють тільки заради своїх інтересів, – у системному аналізі це називається системною кризою» [1]. Тобто за Нортмо [2] нагромадження інновацій приводить на певному етапі до організаційного і навіть інституціонального зрушення, що може бути вигідним системі загалом, але зовсім не вигідним керу-

ючій підсистемі, і остання буде цьому опиратися, наскільки це можливо. Це – об'єктивні труднощі на шляху інноваційного процесу, а для їх подолання в розвинутих економіках корпоративні інститути намагаються підкоритися так званім інститутам розвитку, якими можна вважати національну інноваційну систему.

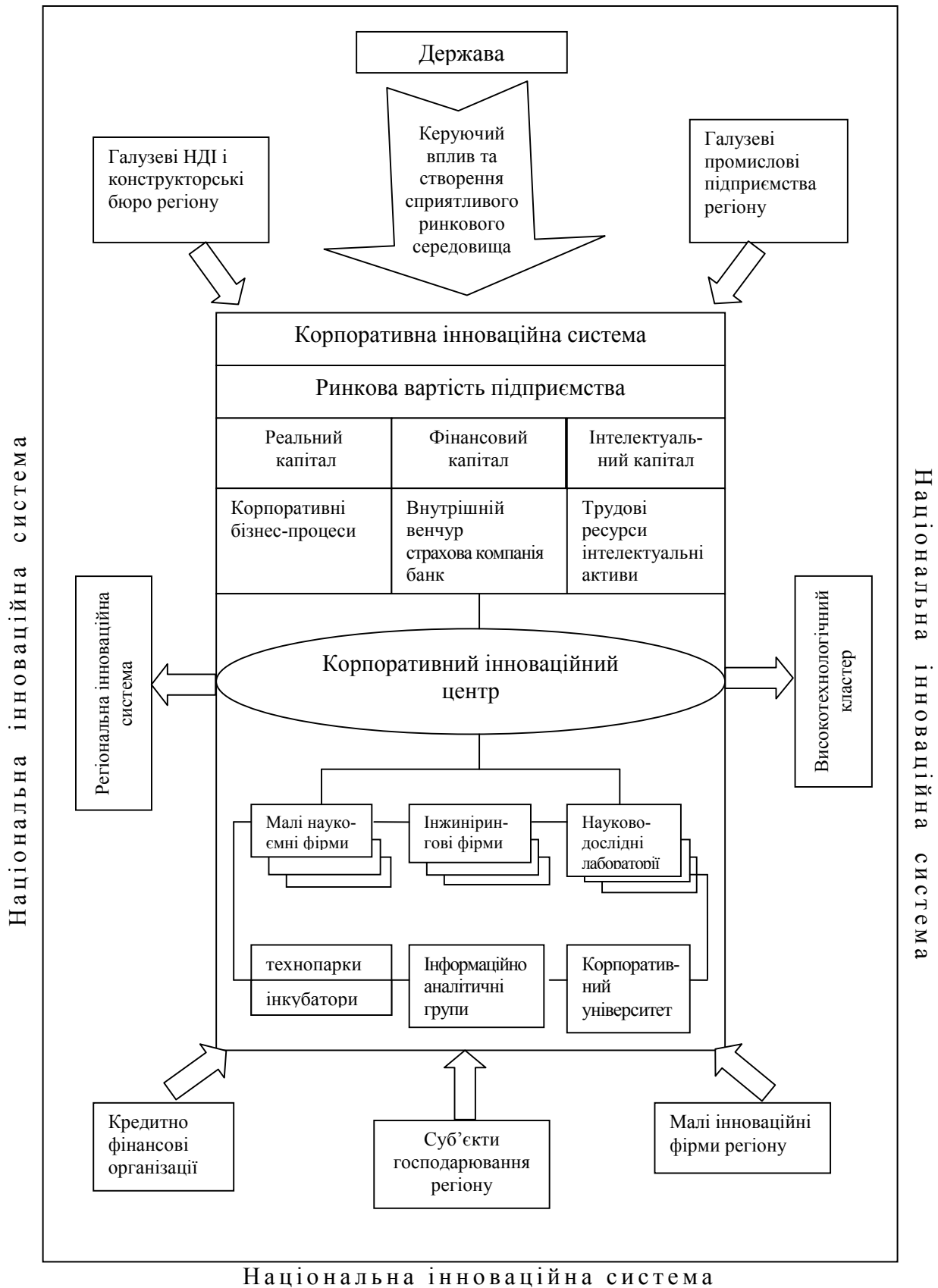
Нагадаємо, що визначень інноваційних систем є багато, проте найбільш вдалими, на нашу думку, можна вважати таке: «Під інноваційною системою в широкому сенсі розуміють усі важливі фактори, що впливають на розроблення, поширення і використання інновацій, а також взаємозв'язок між цими факторами» [3, с. 14].

В Україні з процесом створення інститутів розвитку поки що великі проблеми (навіть концепцію національної інноваційної системи до цього часу не прийнято). Відсутність надкорпоративних інститутів, що вбудовують інноваційну ініціативу у великі структури, має місце так само, як і відсутність інноваційно орієнтованих генеральних директорів і головних акціонерів. Проте є й задовільні приклади: 1) по-перше, на компанії, що позиціонуються в експортно орієнтованому сегменті, відчутно впливає світове конкурентне середовище, що задає більш-менш чіткі орієнтири інноваційного розвитку і змушує експортерів адаптувати до вітчизняних умов нові організаційні практики (у тому числі аутсорсинг частини НДДКР, зовнішню експертизу проектів, створення взаємопов'язаного процесу галузевих НДІ – інжиніринговий центр); 2) по-друге, інтерес до інновацій демонструють компанії, що працюють у галузях з високим переділом: наприклад, підприємства хімічної і машинобудівної промисловості. Багатоступінчастість та складність технологічного процесу, громіздка організаційна структура змусила деякі з них перейти до популярної на Заході системи персональної відповідальності топ-менеджера за весь процес створення, виробництва і виведення на ринок інноваційного продукту (послуги). Отже, з огляду на практику зазначених видів підприємств ми можемо одержати набір управлінських та організаційних моделей, що після відповідної рефлексії можуть стати зразком для більшості українських інноваційно активних компаній.

Нечисленні публікації свідчать, що інноваційні системи корпорацій належать до групи інноваційних систем мезорівня [4], що входять до складу відповідних інноваційних систем макrorівня та виникають у процесі інтеграції інноваційних систем мікрорівня.

Під корпоративною інноваційною системою (КІС) розуміють сукупність економічних агентів і видів діяльності, ресурсне забезпечення та інститути, а також зв'язки між ними, важливі для підвищення ефективності інноваційного процесу в компанії [5, с. 14]. При цьому під компаніями мають на увазі не тільки корпорації, але й невеликі підприємства. Пропонуємо

Національна інноваційна система



Національна інноваційна система

Рис. 1. Структура корпоративної інноваційної системи

Джерело: розробка авторів

структурну схему корпоративної інноваційної системи (рис. 1).

Варто зазначити, що успіх інноваційної активності підприємств формується на основі нової корпоративної моделі і, з одного боку, залежить від наявності інтелектуального, реального і фінансового капіталу, а з іншого – від створених для них комунікацій, що забезпечують рух капіталу й інформації про зміну якості інноваційного підприємства з урахуванням особливостей корпоративної моделі нової економіки. До того ж, сучасний погляд на корпоративну модель вимагає наявності можливостей урахування етапів створення, розповсюдження знань, застосування наявних можливостей трансформації капіталу та бізнесу, врахування високої значущості інновацій в одержанні фінансового результату.

Отже, корпоративна інноваційна система підприємства (КІНС) повинна містити три основних складники: базисом має бути наявний реальний і фінансовий капітал, а цінність підприємства визначає інтелектуальний капітал, який відображає мету нової економіки, що дає змогу створювати і транслювати знання й інновації (рис. 1). Як бачимо, корпоративна інноваційна система підприємства започатковується на зростанні ринкової вартості інноваційного підприємства, і таке зростання відбувається переважно за рахунок зростаючої вартості інтелектуального капіталу.

Особливості КІНС полягають у наявності чітко зафіксованої функціональної диференціації складників в інноваційному процесі; нестійкої форми

інноваційного потенціалу корпорації; спроможності інтегруватися в національну інноваційну систему (НІС) відповідно до галузевої і функціональної спеціалізації, до інноваційних процесів макромасштабу (наприклад, залучаючись до інноваційного процесу переважно зі стадії сприйняття фундаментальних та прикладних знань і вступаючи до альянсів з розроблення та використання інноваційних ідей); безпосереднього впливу на структурно-функціональну специфіку національної інноваційної системи як компонента глобальної інноваційної системи; неоднорідності масиву інноваційних систем. Інноваційні системи корпорацій (мезорівень) мають аналог більшого масштабу – інноваційні системи транснаціональних корпорацій (гіперрівень), що діють як структуроутворювальні складники глобальної інноваційної системи.

Таким чином, сукупність інноваційних систем корпорацій є важливим структуроутворювальним компонентом національних інноваційних систем, що безпосередньо визначає спеціалізацію та порівняльну ефективність (конкурентоспроможність) відповідних національних економічних систем.

Безперервне навчання своїх співробітників, використання найновіших технологій в удо-

сконаленні професійних навичок і знань, створення єдиної корпоративної культури, унікальної системи цінностей, формування в компанії єдиної ідеології – це те, що дає змогу передовим компаніям стати найсильнішими і залишатися такими. Важливим елементом КІНС з позицій актуальності завдання формування інноваційної сприйнятливості українських організацій (підприємств, фірм, корпорацій) є така форма розповсюдження знань, як корпоративний університет. Корпоративний університет – це структура, яка вбирає в себе всі ці ознаки, вершина корпоративного навчання і становлення компанії. Загальновизнаною моделлю корпоративного університету на Заході вважають структурний підрозділ компанії із чотирма базовими функціями. Головна з них – навчати співробітників всіх рівнів; друга функція – управляти знаннями (системна консолідація досвіду співробітників і його поширення); третя функція – бути єдиним центром корпоративної культури, «сховищем» цінностей компанії; четверта функція – бути центром інновацій.

Форми корпоративного університету варіюються досить широко. Корпоративний університет може приймати форми абсолютно віртуальної структури. У цьому разі в організації, як правило, є людина, відповідальна за реалізацію стратегії навчання. Вже з'явилася спеціальна посадова одиниця – Chief Learning Officer. Всі інші ресурси навчання являють собою аутсорсингову мережу, яка реалізує весь процес навчання віртуально, що істотно скорочує витрати (відпадає необхідність оренди площ під аудиторії й організації проїзду/проживання тих, хто навчається).

Варто зазначити, що вітчизняні замовники порівняно недавно почали ставити і вирішувати завдання комплексного корпоративного навчання. Однією з основних причин є те, що вітчизняна система професійної освіти в якийсь момент перестала стикуватися з потребами замовників і відірвалася від реальності сьогодення. У радянські роки був безсумнівний зв'язок між замовленням на відповідних фахівців і його виконанням. Система освіти готувала фахівців потрібної кваліфікації у необхідних обсягах на всіх ступенях професійного навчання. Сьогодні ж спостерігається величезний розрив між потребами ринку у фахівцях конкретної кваліфікації і тим продуктом, що видає система освіти.

Корпоративні університети можна умовно розподілити на дві групи, такі як

- 1) освітні, які займаються в основному навчанням персоналу;
- 2) інноваційні, орієнтовані насамперед на вирішення актуальних проблем удосконалення виробництва і менеджменту, управління знаннями і їх застосування у розробленні нових продуктів та послуг, навчання персоналу під нові завдання. В українських умовах з огляду на унікальність, масштаб і глибину перетворень більш актуальною і

результативно вбачається модель інноваційного корпоративного університету, яка пропонується (рис. 2).

Побудова корпоративного університету виправдана і бажана, тому що:

– з'являється активний інструмент реалізації стратегії компанії: розвиток персоналу не тільки працює на покриття дефіциту знань і навичок, але й орієнтується на майбутні стратегічні завдання;

– забезпечуються довгострокові потреби організації у кваліфікованих кадрах;

– з'являється можливість підвищити мотивацію перспективних, талановитих співробітників;

– з'являється можливість відслідковувати і постійно підвищувати ефективність навчання та розвитку (як з погляду результату, так і з погляду співвідношення «ціна – якість»);

– забезпечується налагоджений бізнес-про-

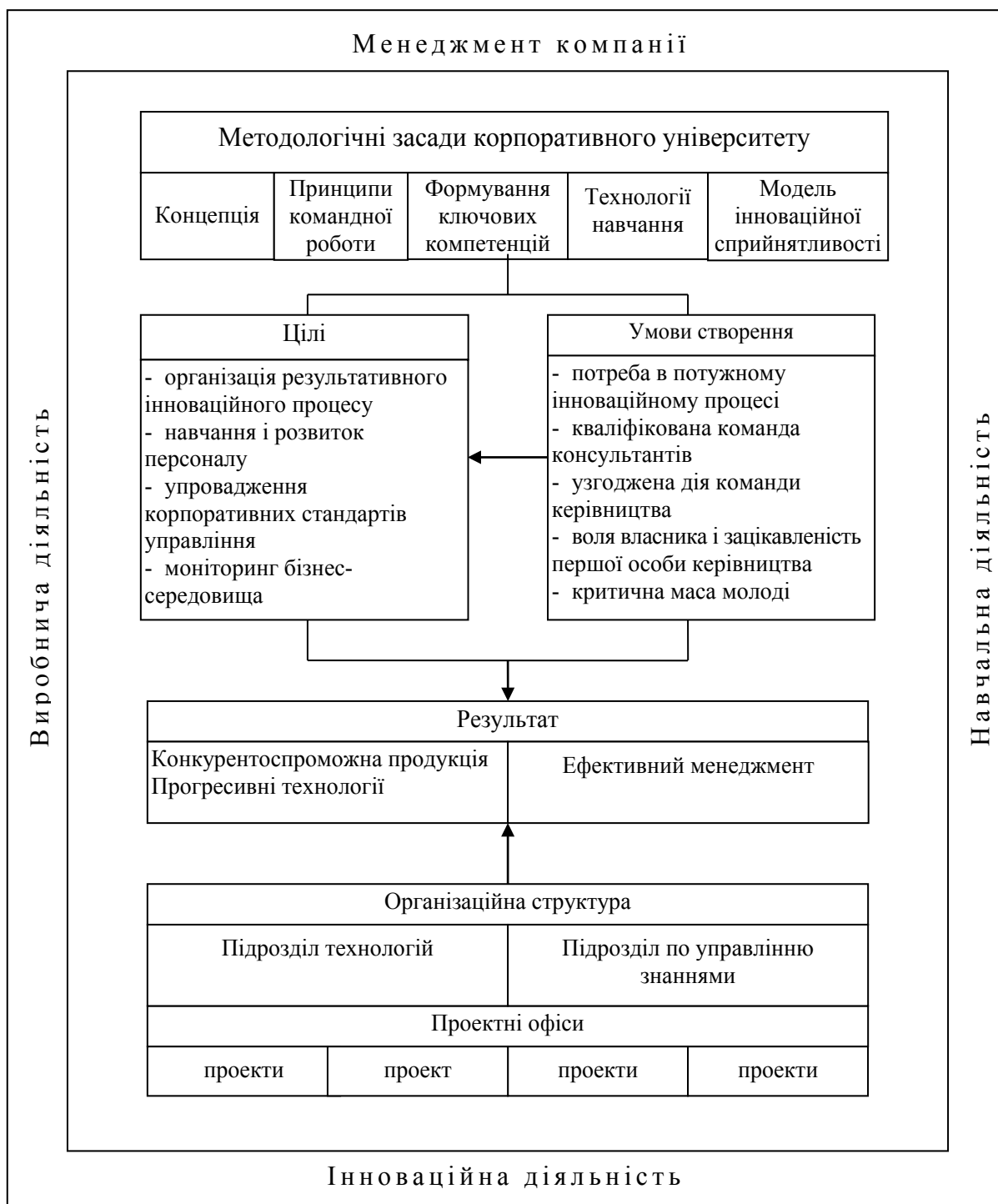


Рис. 2. Модель інноваційного корпоративного університету

Джерело: розробка авторів

цес розвитку співробітників, чітко визначається відповідальність кожного учасника цього процесу і з'являється можливість правильно оцінити роботу всіх осіб, залучених до процесу розвитку персоналу.

Виконуючи функцію мозкового центру підприємства, він займається науково-прикладним розробленням нових видів продукції, удосконаленням управління, виробничих технологій, моделей організації нових бізнесів і в зв'язку з цим – розвитком людського ресурсу. При цьому основний акцент робиться на сполученні проектування організаційних і технічних систем і практичного навчання менеджерів і фахівців, що цим займаються.

Обов'язковою має бути наявність фінансового елемента в структурі КІНС. Саме такий фінансовий підрозділ здатний здійснювати різні види позабалансових операцій (зокрема, забезпечувати фінансові аспекти лізингових і факторингових угод). Завдяки цьому відповідні трансакційні витрати стають у межах корпорації нижчими, а прибутковість – вищою, ніж за розрізненого статусу всіх ланок інноваційного потенціалу корпорації.

Ретроспективний аналіз показує, що всі великі корпоративні структури тяжіють до виробничого і фінансового консерватизму, який дає змогу впровадити тільки незначні нововведення в продукт, який вже випускається. Проявляється цей консерватизм у надмірно централізованій та інертній організаційній системі, яка, як правило, унеможлиблює упровадження радикального нововведення, що неефективно пов'язується з необхідністю постійного відновлення номенклатури продукції і підвищення її якості. Це негативно позначається на конкурентній боротьбі на ринку. Зазначене змушує корпорації шукати нові форми інноваційних процесів. Однією з таких форм стала організація і функціонування малих організацій усередині корпоративної структури. А саме – реалізація комерційно вигідних виробничих ідей через організацію ризикових інноваційних проектів, що здійснюються в спеціально створених у межах самої корпорації тимчасових підрозділах.

Досвід провідних компаній свідчить, що корпорація може створювати у своїй структурі спеціальні підрозділи, призначені для добору і фінансування цікавих ідей, освоєння новітніх технологій, пропонуваних як незалежними малими наукомісткими фірмами, так і співробітниками самого підприємства. Створювані тимчасові, автономно керовані спеціалізовані підрозділи називають «внутрішніми венчурами». На відміну від зовнішнього венчура, що є незалежною організаційною структурою, внутрішній венчур – підрозділ корпорації, де застосовується механізм корпоративного розподілу доходів і збитків. За успішної реалізації своєї мети цей підрозділ стає одним із виробничих підрозділів корпорації. Отже, створення додаткових виробничих підрозділів має на увазі

диверсифікованість корпорації, що надає їй додаткової стійкості. Проте можлива ситуація, коли в результаті проведення внутрішнього венчура буде створено підрозділ, діяльність якого не впишеться в місію корпорації, і тоді, як показує досвід провідних світових компаній, його треба виділити в окрему компанію. У подальшому корпорація або продає його, або зберігає необхідний контроль для здійснення ще більшої диверсифікованості. Так, у США майже у всіх великих корпораціях є внутрішній венчур, головне призначення якого – створення інноваційного клімату.

Розробленням внутрішнього венчура повинна займатись спеціальна проектна група, до складу якої входять автори ідей та фахівці, залучені на добровільних засадах з інших функціональних підрозділів корпорації. Керівником венчурного підрозділу, звичайно, має бути сам автор, тому що він безпосередньо зацікавлений у реалізації власних ідей, і тільки він має всю інформацію щодо ідей. Керівник венчурного підрозділу має бути підлеглим безпосередньо керівництву корпорації, а отже, на нього не поширюється більшість процедур і організаційних обмежень корпорації, тобто венчурному підрозділу надається 1) самостійність в організації і плануванні виробничого процесу; 2) відповідна бюджетна самостійність; 3) самостійність у кадровій політиці. Як уже зазначалося, у разі успішної реалізації проекту внутрішнього венчура він перетворюється в один із підрозділів корпорації. При цьому проектна група переходить у цей новий підрозділ на постійну роботу на керівні посади або повертається у старі підрозділи. Отже, мета внутрішнього венчура для корпорації – не просто розробити нововведення й втілити їх у виробництві, але і трансформувати внутрішню проектну групу в новий виробничий підрозділ.

Варто враховувати той факт, що, як показує західна практика, внутрішні венчурні проекти ефективні і вартісні, якщо мова йде про великі інвестиції тривалий термін, якщо потрібні довгострокові вкладення устаткування і кадрів у проект.

У відборі ідей, на базі яких може бути створений ризиковий наукомісткий проект, обов'язково варто враховувати два моменти: по-перше, завдання цього проекту не повинні збігатися з традиційною сферою інтересів материнської компанії, тобто метою внутрішнього венчура є пошук інновацій. По-друге, під час відбору ідей, які будуть реалізуватися в межах внутрішніх венчурів, експерти повинні переконатися, що комерційний потенціал нововведень, витрати на створення, виробництво і збут можуть бути передбачені з точністю від 50% до 75%. Головним недоліком венчурних структур є відносна самостійність і незалежність внутрішньої проектної групи. Проте, якщо розбіжність у тематиці внутрішнього венчура з тематикою розвитку корпорації починається в пізні періоди, тобто коли основні інвестиції у проект

уже зроблено, проект доводиться до кінця, але за його підсумками створюється не новий підрозділ, а нова фірма. Далі відбувається продаж бізнесу або компанія залишає за собою право володіння новоствореною фірмою з метою не стільки одержання доходів від неї, скільки зниження підприємницьких ризиків.

Отже, основним фактором ефективного формування і здійснення можливостей інноваційного потенціалу корпорації є обсяг венчурного капіталу, сконцентрованого в компаніях венчурного типу (фінансових інститутах, що спеціалізуються на фінансуванні інновацій). Проблема полягає в тому, що фінансування наукомістких технологій та інновацій в умовах ринкової економіки означає відсутність гарантій сталого доходу, що додає йому ймовірнісного характеру. Настільки ж значущим фактором розвитку інноваційного потенціалу корпорацій є входження у їхній склад і страхових компаній, які акумулюють страхові платежі як юридичних, так і фізичних осіб для виплати обговореного розміру компенсації у разі настання страхового випадку. Економічна ефективність страхової компанії як елемента інноваційного потенціалу корпорації тим вища, чим сильніший її зв'язок з таким підрозділом потенціалу, як приватний пенсійний фонд. Завдяки страховим компаніям інноваційний потенціал корпорації здатний зберігати внутрішні ресурси і перерозподіляти ризики усередині загальної структури, мати стійкі пасиви і вкладати об'єднані ресурси в різні об'єкти.

Висновки. Отже, корпоративна інноваційна система підприємства повинна містити три основні складники: базисом має бути наявний реальний і фінансовий капітал, а цінність підприємства визначає інтелектуальний капітал. Саме зростання вартості інтелектуального капіталу, на нашу думку, повинно забезпечувати зростання ринкової вартості інноваційного підприємства.

З іншого боку, успіх інноваційної активності підприємств залежить від створених для цих складників комунікацій, що забезпечують рух капіталу й інформації. До того ж сучасний погляд на корпоративну модель вимагає наявності можливостей урахування етапів створення, розповсюдження знань, застосування наявних можливостей трансформації капіталу та бізнесу, врахування високої значущості інновацій в одержанні фінансового результату.

Створення корпоративного університету повинно забезпечити поширення та управління знаннями. А включення фінансових інститутів у структуру інноваційного потенціалу корпорації стимулює виникнення ефекту замкнутої циркуляції її грошових потоків, що є особливим фактором генерації і примноження її прибутку.

Сукупність інноваційних систем корпорацій як важливий структуроутворювальний компонент національної інноваційної системи безпосередньо визначатиме спеціалізацію та конкурентоспроможність національної економічної системи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Медовников Дан. Монстры меняют кожу / Дан Медовников, Ирик Имамутдинов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inno.ru/press/articles/document30360/>.
2. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа. / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 28–34.
3. Edquist, C. Systems of Innovation. – Technologies, Institutions and Organizations – London: Pinter, 1997.
4. Андерссон С. Инновационная интернационализация в новых фирмах (опыт Швеции). / И. Виктор, С. Андерсон // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 1. – С. 34–38.
5. Sverker A., Staffan J., Soren S., Christer O. Teknlic N. Corporate Innovation Systems – Goteborg: Chalmers University of Technology, 2000.