

Зарічна Олена Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри бізнес-адміністрування,
маркетингу та менеджменту
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
<https://orcid.org/0000-0002-2947-8732>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВОМ НА ОСНОВІ КОРПОРАТИВНИХ КЛАСТЕРІВ

JEL Classification: J13

SECTION “ECONOMICS”: Економіка.

Анотація. В статті розглянуто основні концептуальні положення розвитку підприємництва за рахунок ефективної системи управління наукомісткими підприємствами на основі корпоративних кластерів. Проаналізовано принципи та організаційні засади формування кластерних територіальних об'єднань для отримання конкурентних переваг в сучасних економічних умовах.

Ключові слова : організаційний потенціал, інноваційний розвиток, наукомісткі підприємства, нові технології, підприємництво, кластеризація, партнерство.

Annotation. Innovative development of economy is compared with realization of critical high-tech, that serve as a system base that provides a dynamic height. Difficulty of realization of innovative development of high-tech is conditioned by the presence of objective and subjective reasons, however dominant from them is insufficient organizational potential of economy. Complication of creation of mechanism of management an enterprise is explained by the simultaneous action of enormous amount of factors of external and internal environment, high measure of vagueness of achievement of aims of innovative development, novelty and variety of patterns of ownership and dynamic of change of the state of environment. As organizational development assumes obligatory transformation of structural component enterprises, then one of major criteria of efficiency of results of organizational development there is an additivity of structure to the external and internal actions.

The aim of the article are consideration and improvement of conceptual positions in relation to a management an enterprise on the basis of corporate clusters.

An author is consider the substantive conceptual provisions of development of enterprise due to effective control system by hi-tech enterprises on the basis of corporate clusters. Principles and organizational principles of forming of cluster territorial associations are analyzed for the receipt of competitive edges in modern economic terms. In addition an author offers conception of forming of corporate cluster that unites the enormous amount of clusters less in size, that harmoniously co-operate in a corporate environment in the process of innovative development of company and on the basis of her points the stages of life cycle of cluster of potential innovation.

By an author in basis of the worked out conception of management an enterprise the stopped up laws of construction and development of the productive systems in the conditions of recurrence of innovations : laws of statics and dynamics of development.

Keywords: are organizational potential, innovative development, hi-tech enterprises, NT, enterprise, clusterization, partnership

Вступ

Інноваційний розвиток економіки зв'язують з реалізацією критичних високих технологій, які служать системоутворюючою базою, що забезпечує динамічний ріст. Трудність реалізації інноваційного розвитку високих технологій обумовлена безліччю об'єктивних і суб'єктивних причин, проте домінуюча з них – недостатній організаційний потенціал економіки.

Складність створення механізму управління підприємництвом пояснюється одночасною дією безлічі чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, високою мірою невизначеності досягнення цілей інноваційного розвитку, новизною і різноманітністю форм власності і динамічністю зміни стану зовнішнього середовища.

Оскільки організаційний розвиток припускає обов'язкове перетворення структурних складових підприємств, то одним з найважливіших критеріїв ефективності результатів організаційного розвитку є адаптивність структури до зовнішніх і внутрішніх дій.

Метою статті є розгляд і удосконалення концептуальних положень щодо управління підприємством на основі корпоративних кластерів.

Результати дослідження

Необхідність організаційних перетворень обумовлена порушенням рівноважного стану підприємництва причиною якого може бути взаємодія сукупності дозрілих передумов і умов, а приводом – дія конкретного чинника.

Для визначення міри порушення рівноважного стану пропонується використати випереджаючі і супроводжуючі індикатори. Випереджаючі індикатори економічного стану визначаються на основі прогнозу організаційного розвитку підприємств. Супроводжуючі індикатори відбивають поточну динаміку стану.

В процесі досліджень встановлені граничні умови, з урахуванням яких розробляється концепція організаційного розвитку підприємницьких структур. До таких умов відносяться наступні установки.

1. Наукомісткі підприємства, які виконують управлінські функції від генерації ідеї до збуту інноваційної продукції відносяться до інноваційного типу.

2. Наукомісткість формується виходячи з сучасних уявлень про міжнародний розподіл праці, на основі аутсорсингу і інших форм спеціалізації.

3. Наукомісткі підприємства при випуску науково-технічної продукції певний обсяг робіт здійснюють на основі договорів з численними підрядниками (як зарубіжними, так і вітчизняними), тобто підприємствами-контрагентами, з різних країн світу.

У прийнятій постановці основними проблемами є визначення необхідного обсягу виробничих або наукових послуг і підбір організацій-контрагентів для заданих умов.

Функціонування комплексу здійснюється через N взаємозв'язків із співучасниками інноваційних і виробничих процесів. Ця кількість взаємозв'язків розподіляється через кількість взаємозв'язків X -типу на рівні дочірніх структур в системі певної ієрархічності або супідряднеTM структур, тоді як інша частина взаємозв'язків здійснюється на основі договірних стосунків і не підкоряється принципу централізації. Якщо вважати, що кількість N взаємозв'язків залишається постійною, то при зміні кількості взаємозв'язків X -типу, наприклад зменшенні на K , збільшується кількість Y зв'язків на цю величину, і навпаки, тобто $(Y + \Delta K) \approx N$.

4. Головна компанія, що управляє, виконує функції інжинірингу (розробка, освоєння, дослідна експлуатація новацій), маркетингу, брендингу, інвестування і залучення фінансових ресурсів, корпоративного планування (поточного і стратегічного) і організаційно-економічного супроводу розвитку, а також функції (інформаційні, транспортні, енергетичні і тому подібне), що забезпечують інноваційний розвиток.

5. Ключові елементи наукомісткого бізнесу, що визначають невідторні конкурентні переваги на світовому ринку, не включаються в систему відносин з третіми сторонами і залишаються усередині підприємницького середовища. Такими елементами можуть бути вузлові розробки компанії (захищені патентами або ноу-хау і такі, що становлять інтелектуальну власність), процеси зборки унікальних наносистем і інші оригінальні методики, що забезпечують значущість або бренд компанії.

6. Наукомісткі підприємства розробляють механізми формування вартості компанії, що забезпечують цілеспрямований ріст її капіталізації.

7. Бізнес наукомістких підприємств розділяється на три (чи більше) стильові напрями, що об'єднують різні продуктові категорії, що дозволяють формувати групи цільових користувачів по кожному напрямку.

8. Наукомісткі підприємства створюються як інноваційні компанії, що використовують інноваційні інструменти управління.

9. Наукомісткі підприємства формуються як публічні компанії, що притягають інвестиції за допомогою сучасних фінансових інструментів.

10. Фірми – співучасниці підприємницького середовища в інноваційному процесі територіально можуть бути розподілені як і за кордоном, так і в Україні.

На основі прийнятих умов і принципів організаційного розвитку встановлюються наступні *концептуальні положення управління підприємством.*

1. Організаційний розвиток наукомістких підприємств повинен створити організаційний потенціал, що забезпечує виконання генеральної мети – створення конкурентоздатного підприємства з товарообігом наукомісткої продукції

2. Для досягнення генеральної мети встановлюються основні цілі.

На основі встановлених пріоритетів формується «дерево цілей», яке служить базою для формування програми розвитку підприємства

3. В процесі організаційного розвитку підприємства повинні забезпечуватися збереження стійкості компанії.

Під стійкістю розуміється збереження своїй відносної цілісності, структурованості і доходності в умовах змін внутрішнього і зовнішнього середовища, а також при кризових явищах.

Механізм реалізації цього положення передбачає: наявність певних запасів ресурсів, виявлення і ефективно використання резервів, облік ризиків в усіх сферах діяльності компанії, адаптацію до змін, відповідну корпоративну структуру.

Економічна стійкість компаній включає стійкість виробничих, технологічних і інноваційних процесів, а також маркетинговій, фінансовій і економічній діяльності; соціальну стійкість, стійкість персоналу.

Концепція стійкості передбачає облік поведінки усіх перерахованих складових діяльності в умовах оновлення продукції і організаційного розвитку підприємства при визначенні індексу стійкості ($I_{ст}$) і відображення цієї поведінки в показниках результативності, тобто:

$$I_{ст} = f(dA, dK_{соб}, dT_{об}, dP, dr) \quad (1)$$

де dA , dK , $dT_{об}$, dP , dr – відповідно індекси зміни величини активів, власного капіталу, товарообігу, чистого прибутку, доходності компанії.

4. Організаційний розвиток є цілеспрямованим, плановим, керованим і систематичним процесом перетворень організаційних складових діяльності підприємства відповідно до встановлених поточних і стратегічних цілей.

Виходячи з суті організаційного розвитку, процес організаційних змін циклічно повторюється при появі технологічних, продуктових, управлінських новацій і носить попереджуючий характер.

У зв'язку з цим концепція організаційного розвитку передбачає включення погодженої за часом і збалансованої по ресурсах взаємодії інноваційних циклів з організаційними змінами.

5. Організаційний розвиток наукомісткої компанії з територіально розподіленими бізнес-одинацями (як усередині країни, так і за кордоном) вимагає спеціальних формоутворень для ефективної корпоративної взаємодії. В якості структуротвірної системи вибраний кластерний підхід, який за результатами досліджень більшою мірою відповідає встановленим принципам і вимогам до гнучкості і адаптивності організаційної структури.

Оскільки співучасниками інноваційного циклу і виробничої діяльності є різноманітні фірми, що спеціалізуються на різних аспектах участі (елементна база, приладобудування, інформаційні системи і технології, системотехніка і тому подібне), то економічно доцільно об'єднати однорідні види діяльності в певні кластери, що дозволить скоротити число взаємодій на вищому рівні управління. За допомогою теорії В. А. Грейкюнаса і рекомендацій Дж. Обер-Кріе [1] можна довести ефективність кластерного підходу.

Формула Грейкюнаса має наступний вигляд:

$$N = n \left(\frac{2^n}{2} + n - 1 \right) \quad (2)$$

чи

$$N = n \left[2^{n-1} + (n - 1) \right] \quad (3)$$

де N – кількість взаємодій (контактів); n – число учасників взаємовідносин.

По формулах (2, 3) можна визначити, що якщо в системі управління буде, наприклад, п'ять кластерів, то число взаємодій буде на рівні 100, при шести кластерах – 222 контакти, за відсутності кластерів і наявності 12 учасників проекту число взаємодій може досягати більше 24 708, а 18 учасників вимагають вже більше 2 млн. (2 259 000) взаємодій.

Тому для успішного функціонування необхідно обмежувати число взаємодій на кожному рівні управління (особливо на рівні топ-менеджменту). Проте для ефективно функціонуючого кластера потрібно наявність певних умов, зокрема:

- висока концентрація носіїв інновацій (малих інноваційних фірм, лабораторій, інститутів, дослідно-конструкторських бюро) і відповідного промислового потенціалу;
- сучасна дослідно-експериментальна інфраструктура для освоєння інновацій;
- джерела підготовки кваліфікованих фахівців для галузевого сегменту корпоративного кластера;
- інтелектуальний заділ патентоспроможних новацій[2].

Система організації кластерів галузевої спрямованості повинна формувати мотивовану кооперацію між усіма учасниками інноваційних проектів так, щоб сукупність ринкових стосунків забезпечувала безперервність взаємодій в ланцюжку між носіями інновацій, дослідно-експериментальною інфраструктурою і промисловим виробництвом.

Кожен внутрішньокорпоративний кластер повинен відповідати певним вимогам, зокрема бути відкритою соціально-економічною системою, що має загальносистемні і специфічні властивості організаційних структур.

Організаційні складові і органи управління кластера взаємодіють як із зовнішнім середовищем, так і з внутрішніми підсистемами або іншими кластерами компанії. Ця обставина вимагає створення відповідного механізму інформаційної взаємодії і обміну в ієрархічних структурах компанії. Ці і інші властивості кластера дозволяють використати методи системного аналізу і управління при формуванні структури компанії.

Концепція формування корпоративних кластерів припускає комплексний підхід до розвитку інноваційної діяльності в кожному кластері і кожній компанії.

Пропонується концепція формування корпоративного кластера, що об'єднує безліч мікрокластерів, що гармонійно взаємодіють в корпоративному середовищі в процесі інноваційного розвитку компанії.

Міжкластерна взаємодія в корпоративному кластері наукомісткої компанії служить об'єктом управління головної структури.

Життєвий цикл кластера потенційної інновації включає наступні стадії розвитку.

I. Стадія зародження системотворної наукової ідеї і структуризації майбутнього кластера потенційної інновації зі взаємодіючими зв'язками.

II. Стадія росту, тобто формування сукупності малих господарюючих суб'єктів і що зв'язують їх стійких технологічних ланцюжків.

III. Стадія зрілості, тобто період досягнення проектної науково-виробничої потужності, достатньої для самостійного функціонування і досягнення максимального ефекту синергії.

IV. Стадія перетворення кластера потенційної інновації в сегмент високотехнологічного корпоративного кластера[4].

Структуризація потенціалу майбутнього кластера полягає в залученні достатньої кількості елементів кластера (фахівці, підрозділи, фірми, технології та ін.) і формуванні зв'язків між ними і іншими структурами компанії.

В якості раціонального варіанту структури потенціалу концепцією передбачається використання мережових форм організації наукомісткого бізнесу (підприємницькі мережі, професійні мережі – інформаційні мережі учених, розробників, конструкторів, технологів), квазіфірм (система постійних контрактів між різними фірмами), метасети (мережу малих і середніх фірм – учасниць інноваційного процесу), договірних стратегічних мереж (угоди про партнерство) [5].

Висновки

У основу розробленої концепції управління підприємництвом були закладені закони побудови і розвитку виробничих систем в умовах циклічності інновацій. Серед них розглядалися закони статичності і динаміки розвитку.

До законів статичності віднесені закони: відповідності зовнішньому середовищу; відповідності структурних елементів і функцій; відповідності зв'язків властивостям елементів і системі в цілому; резервування і усунення надмірності.

Серед законів динаміки розглядалися закони: інертності; нерівномірності розвитку частин; еластичності; безперервності вдосконалення і переходу до системи вищого порядку.

Як показали дослідження, реалізація цих законів відбувається на тлі принципів функціонально-структурної організації систем: актуалізації сумісності, зосередження, гнучкості, регенерації. Зрештою міра дотримання цих принципів позначається на характеристиках (параметрах) економічного зростання компанії.

Кожне підприємство в певний період, як правило, одночасно знаходиться в режимах функціонування (при випуску серійної продукції), що встановилося, і послідовного розвитку (при випуску нової продукції), тобто одночасно виконує дві головні функції – забезпечення стійкого виробництва серійної продукції і випуску нових виробів.

Успішне виконання головних функцій вимагає відповідних організаційно-економічних дій, що забезпечують впорядкований рух до заданих цілей для кожного режиму.

Оскільки в процесі оновлення (продукції, технології, техніки) на підприємстві відбувається порушення відносно стійкого стану виробництва, то на перший план виходять організаційні процеси. Створена нова структура після деякого періоду (накопичення досвіду) переходить в стійкий стан функціонування на якісно новому рівні. Проектний випуск нової продукції завершує цикл оновлення і створює передумови для подальших циклів розвитку підприємства, і тим самим проявляється дія закону переходу кількісних змін в якісні.

Циклічний рух характеризується тим, що дії сукупності чинників, що визначають підйом (інвестиції, основні фонди тощо), з часом вичерпуються, перетворюючись поступово на гальмівний чинник і будучи

причиною спаду виробництва. У свою чергу спад виробництва служить каталізатором для майбутнього підйому, тобто з виникненням надлишку потужностей і стагнації базисних технологій потреба в продуктових і технологічних нововведеннях і організаційних змінах стає актуальною і підтверджується динамікою рентабельності активів.

Список використаних джерел

1. Клар Дж. Наука о системах: новое измерение науки. Системные исследования // *Методологические проблемы: ежегодник* / Дж. Клар. – М.: Наука, 1983. – С. 61–84.
2. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати; Пер.с англ. – М.: Радио и связь, 1993. – 320 с.
3. Леонтьев В. В. Межотраслевая экономика / В. В. Леонтьев. – М.: Экономика, 1997. – 479 с.
4. Єрмошенко М. М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу кластерооб'єднаних підприємств: монографія / М. М. Єрмошенко, Л. М. Гануцак-Єфіменко. – К.: Національна академія управління, 2010. – 236 с.
5. Войнаренко М. Концепція кластерів – шлях до відродження виробництва на регіональному рівні / М. Войнаренко // *Економіст*. – 2001. – № 1. – С. 44–47.
6. Жамбю М. Иерархический кластер-анализ и соответствия / М. Жамбю. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 343 с.
7. Ніфатова О. М. Активізація політики інноваційного розвитку через утворення інноваційних кластерів як форми державно-приватного партнерства / О. М. Ніфатова, М. С. Шкода // *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки – Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design*. – 2017. – No 6 (117). – С. 110–120.