

DOI 10.31558/2307-2318.2020.4.6

УД 658.012.23

JEL: D46, L20, M11, O32

**Гринкевич Р.І.,**

аспірант Донецького національного університету імені Василя Стуса

r.grynkevych@donnu.edu.ua

КОНФІГУРАТОР УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Важливою складовою управління інноваційно-активною організацією в умовах зростаючої складності та невизначеності зовнішнього середовища є цілісне сприйняття та розуміння траєкторії удосконалень базових сфер діяльності організації, що забезпечують її релевантне пристосування до нових тенденцій, обумовлених загостренням соціально-економічних протиріч. Метою статті є створення конфігуратору управління інноваційно-активною організацією в умовах невизначеності, як узагальненої моделі системного опису необхідних організаційних трансформацій, що розглядаються у трансдисциплінарному контексті з використанням широкого спектру думок дослідників та практиків. Виділення протиріч, що обумовлюють необхідність організаційних трансформацій є необхідною складовою розуміння переліку змінних, які є системоутворюючими у забезпеченні якості управління інноваційно-активною організацією в умовах невизначеності. Більшість з традиційних управлінських практик інноваційно-активної організації є усталеними та складно викорінюваними, в своїй основі вони мають архетипічні практики, які були доречні в інших умовах. Крім цього, більшість аксіологічних орієнтирів сучасного господарювання та споживання (неусвідомлене споживання, заплановане старіння, соціальна безвідповідальність, індиферентність до технологій і принципів усталеного розвитку та інші) майже нівелюють спроби окремих організацій господарювати по новому, так як ставлять їх в нерівні умови ведення бізнесу з традиційними компаніями. Узагальнення та систематизація ключових факторів управління інноваційно-активною організацією в умовах невизначеності формує передумови майбутніх трансформацій за основними сферами: процес створення інноваційних цінностей, філософія, менеджмент та персонал. Зафіксовані в роботі розрізнення минулого і майбутнього дозволяють зосередити подальші дослідження на розробці науково-практичного обґрунтування та забезпечення процесу імплементації зазначених організаційних перетворень.

Ключові слова: інноваційно-активна організація, гетерархія, конфігуратор, коеволюція, контінгентність, невизначеність, рефлексія, транспарентність

Рис - 1, Літ. - 30

Постановка проблеми в загальному вигляді. Необхідність системних змін в управлінні інноваційно-активними організаціями (далі – ІАО) є вкрай актуальним завданням, яке ускладнюється відсутністю у теоретичному дискурсі цілісних рекомендацій щодо базових параметрів управлінської діяльності та тих аксіологічних напрямків розвитку, які мають виступати орієнтиром забезпечення траєкторії організаційного вдосконалення та трансформації. Існуючі в літературі з менеджменту та інноватики теоретичні концепти мають фрагментарний характер та потребують певної систематизації та адаптації до потреб українських суб'єктів господарювання.

Крім цього, патерналістське сприйняття держави, як зовнішнього суб'єкта інноваційного розвитку, майже дискредитувало себе у вітчизняному просторі, що загострює пошуки дорожньої мапи самостійної адаптації інноваційно-активних організацій до нових умов господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різним аспектам управління інноваційно-активними організаціями присвячені роботи зарубіжних вчених: Й. Бенклера, Г. Бхолла, П. Друкера, Х. Гайсельхарта, М. Кастельса, К. Лакхані, Ч. Лідбітера, М. Портера, К. Прахалада, В. Рамасвами, Е. Роджерса, Д. Старка, Дж. Хау, Е. Хиппеля, Г. Чесбро, Ф. Янсена. Суттєвий внесок в розробку деяких напрямків зробили українські та російські науковці, серед яких слід відзначити: В. Аншина, В. Гальчинського, В. Геєця, С. Глазьева, І. Єгорова, В. Лепського, Д. Львова, В. Семіноженко, Л. Федулову, Г. Фетісова, Ю. Яковця. Однак, нагальною потребою для суб'єктів інноваційного розвитку залишається узагальнення та систематизація існуючого обсягу знань щодо управління інноваційно-активною організацією.

Метою статті є створення конфігуратору управління інноваційно-активною організацією в умовах невизначеності, як узагальненої моделі системного опису необхідних організаційних трансформацій, що розглядаються у трансдисциплінарному контексті з використанням широкого спектру думок дослідників та практиків.

Основний матеріал. Каталізаторами перманентної трансформації загальної моделі (конфігуратора) управління інноваційно-активними організаціями є протиріччя, які загострюються застарілою аксіологією господарювання та управління, індиферентним відношенням до радикальних соціально-економічних перетворень та багато іншого. Перелічимо деякі з базових протиріч для того, щоб зафіксувати траєкторію удосконалень та зрозуміти сутність рушійних сил, які обумовлюють необхідність певних організаційних перетворень. Перш за все – це досі не вирішене трансдисциплінарне питання екології інноваційного розвитку [1]. Інновація – це спосіб адаптації до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі чи це патологія неприборканого розвитку задля забезпечення максимального комерційного ефекту з важко передбачуваними соціально-економічними та екологічними наслідками. Постає актуальне питання з приводу необхідності формування третьої сили - медіатора між організацією та зовнішнім середовищем [3], функцією якого буде здійснення усвідомленої, системної селекції та вбудовування інноваційних цінностей в існуючі онтологічні уклади з реалізацією комплексного аналізу ймовірних наслідків від їх впровадження. Практика переконливо доказує, що це на перший погляд ендегенне до інноваційно-активних організацій питання, насправді орієнтовано на вирішення внутрішньо організаційних ускладнень, а саме: проблема адекватного маркування безпечних інновацій з точки зору усталеного суспільного розвитку [3]; ідентифікація затребуваних ринком інноваційних цінностей [27]; формування спільного бачення та певних домовленостей з ключовими суб'єктами зовнішнього середовища [29] та інше. Все це вимагає певної транспарентності організаційних кордонів та побудови мережі експертів, що мають інформаційно забезпечувати синхронізацію процесів управління інноваційно-активною організацією з глобальними та локальними тенденціями розвитку зовнішнього середовища в умовах невизначеності.

Друге – формування амбівалентних процесів у сучасному соціумі, з одного боку – це керована примітивізація суспільства [9], а з іншого – виникнення спільнот зростаючої рефлексії [1], які за своїми когнітивними характеристиками стають співставними із суб'єктами соціального та економічного управління. Це руйнує

підвалини інформаційної асиметрії, як фактору управлінського впливу та формує нового суб'єкта інноваційного розвитку, взаємодія з яким є потенційно корисною практикою для ІАО. Формування організаційної відкритості в цих умовах дозволяє вирішувати цілу низку питань, серед яких: можливість отримувати інформацію з конкретного місця [6]; спроможність відшукувати оптимальні інноваційні рішення, завдяки використанню дослідників із зовнішнього середовища [5]; превентивна перевірка ефективності власних ідей, що фільтруються широким когнітивним різноманіттям зовнішніх експертів [28] та інші.

Третє – динамічне знецінювання теоретичних конструктів, що формуються в науковому форматі взагалі та управлінському дискурсі, зокрема. Стосовно останнього слід зазначити, що не дивлячись на зростання кількості соціо-гуманітарних досліджень, спостерігається зниження керованості людино-розмірних систем, що є ознакою назріваючого колапсу класичного менеджменту [8]. Управлінська парадигма безсуб'єктності вичерпує власні можливості щодо координації рефлексивно-активного персоналу [9]. Натомість суб'єкто-орієнтований підхід [13] до управління персоналом інноваційно-активної організації потребує доопрацювання в контексті постнекласичного типу наукової раціональності [20] та адаптації до українських соціально-культурних реалій. З врахуванням зазначеного, в роботі пропонується обрати наступний конфігуратор управління інноваційно-активної організації, в основних підрозділах якого слід провести систематизацію ключових внутрішніх змінних інноваційно-активної організації (рис. 1) та у розрізі яких має відбуватися перманентна мета- та саморефлексія з метою їх актуалізації та коеволюції з вимогами зовнішнього середовища.

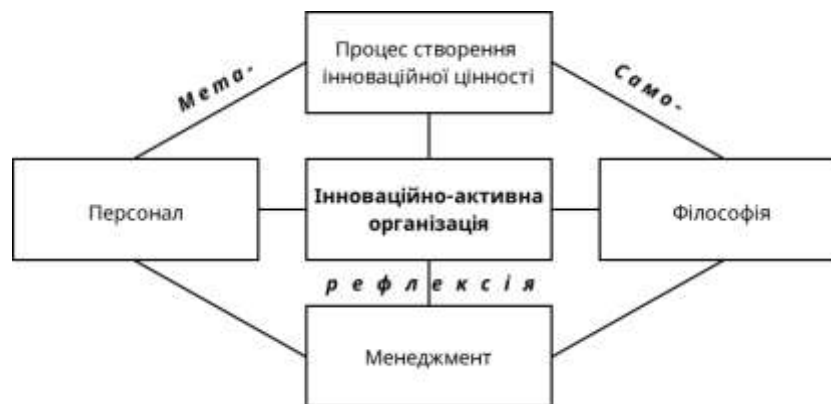


Рисунок 1. Ключові внутрішні змінні ІАО

Процес створення інноваційної цінності. У якості пріоритетної економічної мети ІАО слід обрати створення релевантних інноваційних цінностей, що задовольняють потреби суб'єктів споживання, на протизагу традиційно існуючому орієнтуру – отриманню прибутку. Необхідно акцентувати, що загальносвітові показники результативності інноваційної діяльності (відповідності інновації існуючим потребам) залишаються на досить не високому рівні (приблизно 20%). Як зазначає П. Друкер, необхідно робити правильні речі та робити їх правильно [4]. Це маркує доволі актуальне прагматичне завдання – синхронізація процесів створення інноваційних цінностей організації з ринковими потребами. В існуючих умовах закритості інноваційної діяльності організації від суб'єктів зовнішнього середовища – це завдання не може бути вирішеним, що фіксує процеси діяльності організації на перманентному

нарощуванні ефективності відтворювальних процесів, блокуючи важелі релевантного інноваційного розвитку.

Зміна критичних чинників економічних переваг зміщує фокус уваги з капіталу на знання, що обумовлює системні трансформації організаційної структури та інтеграцію в неї елементів, що забезпечують випереджальне навчання [18]. Майже класичною формою передових компаній є наявність у структурі корпоративного університету. Ця інституція долає обмеженість традиційного академічного закладу за рахунок постійної актуалізації знання через інтерактивні дослідження та синхронізацію з реальними потребами ринку. Крім цього, це перманентне навчання на робочому місці через гуртки якості та інновацій, спільні форсайтні сесії, обговорення нагальних питань [2] та інше.

Трансформуються і критичні чинники конкурентних переваг, якщо в минулому наголос робився на створюваному продукті та його якості, то теперішнє і майбутнє на перший план висувають бізнес-модель, як спосіб забезпечення клієнта комплексною цінністю [12]. То, як якісно та комплексно організація в змозі вирішити проблеми власних клієнтів, буде визначати лояльність останніх та забезпечувати можливість продовження життєвого циклу організації.

Філософія. Філософія взаємодії рухається від культу самості до звернення до Іншого [2], що є єдиною можливою відповіддю на зростаючу складність та невизначеність ринкових процесів. На базі гуманістичних трактовок філософського конструктивізму виникає нове розуміння, як суспільного консенсусу, так і можливості забезпечення конгруентного інноваційного розвитку через спільну, толерантну збірку образу майбутнього, в якому мають брати участь представники всіх соціальних груп сучасного суспільства [15]. Індивідуальний розум не в змозі досягнути комплексності та невизначеність існуючих умов [7], а звідси нагальна необхідність у вбудовуванні Інших в процеси прийняття управлінських рішень, що стосуються інноваційного розвитку. У цьому контексті взаємодія на ринку віддаляється від площини конкуренції та наближується до розповсюдження різноманітних форм колаборації (спільної діяльності) [15; 16; 27].

Зазначені вище процеси визначають і зміну відношення до знання, якщо в минулому вважалось, що ми можемо наблизитись до реального, стабільного знання про світ, то теперішнє і майбутнє характеризуються поняттям контингентності – коли нам відомі майбутні події або обставини, які можуть відбутися, але вони не можуть бути однозначно прогнозованими [22]. Звідси витікає не менш важливе положення щодо прогнозування майбутнього, як переконливо засвідчує практика ні каузальний, ні телеологічний підходи не в змозі забезпечити релевантних прогнозів майбутнього. Початкові умови, на яких багато часу будувалась переконаність академічної спільноти - можливість пізнання світу, якщо досконально знати сьогодення, але ж сам факт існування детальної карти (моделі) реальності, що розгортається, суперечить епістемічним можливостям *homo sapient* та вся історія науки це переконливо демонструє. Все це підриває основи причинності в контексті складних ситуацій, але не заперечує пізнання, а лише вказує на принципову неточність будь-якого знання і на неможливість пізнати світ повністю. Таким чином, невизначеність є складовим елементом процесу пізнання, а це ініціює пошук і розробку іншого інструментарію та контурів управлінського мислення. Неможливо зрозуміти та передбачити майбутнє за рахунок існуючих розумових моделей, але з'являється можливість його запрограмувати чи консолідувати.

З зазначеного нами на початку протиріччя щодо існування амбівалентних соціальних процесів та формування в мережі рефлексивно-активних суспільств

впливає наступне розрізнення, що змінює багато часу існуюче закріплення функцій пізнання за спеціалізованими інституціями та формує множину нових суб'єктів інноваційного розвитку, які викристалізуються з вільного когнітивного різноманіття творців, що задіяні у різних сферах та є носіями комбінації знань, що можуть стати у нагоді при реалізації певних інноваційних процесів та проєктів [11]. Перехід від моноцентричного пізнання, при якому існують спеціалізовані інституції, що продукують та розповсюджують знання і мають на це монопольне й легітимне право до поліцентричного, при якому кожен може стати творцем інноваційних цінностей та образу майбутнього, актуалізує пошук механізмів залучення інноваційно-активною організацією когнітивного різноманіття зовнішнього середовища [27].

Метарефлексія філософії управління та схем управлінського мислення має відбуватися і у напрямку сприйняття та фасилітації творчих процесів в інноваційно-активній організації, що обумовлено низкою чинників, серед яких загострюване протиріччя когнітивної обмеженості людського розуму та зростаючої комплексності та невизначеності оточуючого світу є наріжними. Як стає зрозумілим, мова йде про формування симбіотичного (колективного) розуму на противагу індивідуальному [2]. Вбудовування (врахування) невизначеності в результатах інноваційної діяльності можливо лише через колаборацію когнітивно різноманітних суб'єктів [5]. Прикладів та аналогій вирішення подібних протиріч існує величезна множина в живій природі, але людство тільки починає відшукувати прийнятні й екологічні форми та механізми співтворчості.

Перехід до збірки симбіотичного розуму потребує і певних змін функцій культури, якщо в минулому та теперішньому культура виконує функції розрізнення Інших та виключення інакшого, то майбутнє вимагає від культури сприяти спільному моделюванню реальності, вона має бути конструктором дійсності на тлі інтеграції широкого когнітивного різноманіття, що включає представників всіх соціальних прошарків [2]. Необхідно змістити сенсоутворююче ядро домінуючої культури, як гарантії власної ідентичності через традиції та норми, з можливістю імплементації широкого полілогу інноваційно-активної організації із зовнішнім середовищем, з кінцевою метою – досягнення консенсусу через комунікацію. Про інновації необхідно домовлятися, їх необхідно обговорювати, щоб уникнути патологічних траєкторій у майбутньому – це у певній мірі продукт комунікативної й управлінської раціональності, та перманентної взаємодії всіх стейкхолдерів [29].

Менеджмент. Константність змін – це те, що буде обумовлювати майбутнє, тому і підходи організаційного управління змінами мають бути пристосовані до нових форм [23]. Суб'єктно-орієнтоване управління в інноваційно-активній організації має забезпечити можливість кожному висловлювати власне бачення з питань, що розглядаються та при доречності враховувати їх в остаточному варіанті рішення.

У відповідності до зовнішніх тенденцій – константність змін, мають відбуватися і зміни організаційні. В минулому, коли зміни розглядалися як лінійний рух з одного стабільного стану до іншого, але більш відповідного умовам, в якому організація залишалася деякий час доки зовнішнє середовище не вимушувало знову проводити організаційні трансформації. Зазначена практика відповідає технологіям реінжинірингу [26], як радикального перепроєктування діяльності, логіка якого будується в переважній більшості випадків на зовнішніх шаблонах «як треба». Револьюційна природа подібних організаційних перетворень має багато внутрішніх вад (незрозумілість процесу змін; опір; фрагментарність образу майбутнього; непередбаченість наслідків та інше), які впливають на їх сприйняття та відношення з

боку персоналу. Як протилежність реінжинірингу - постійні вдосконалення, які розглядають організаційні зміни в еволюційній динаміці. В межах цієї філософії, зміни – безперервний рух, який відбувається завдяки накопиченню невеличких, але постійних вдосконалень. Логіка цих вдосконалень й ініціатива надходить з внутрішнього середовища, в якому кожний рефлексивно-активний суб'єкт потенційно є агентом змін. З цього стає зрозумілим, якщо раніше підтримка стабільності внутрішнього середовища організації відбувалася завдяки штучним впливам з боку керівництва, то зараз, щоб відповідати складності та невизначеності зовнішнього середовища необхідно постійно провокувати організаційний дисонанс [19], як спробу активної адаптації внутрішніх процесів діяльності до мінливого зовнішнього середовища. Необхідно постійно сумніватися у відповідності існуючих практик вимогам зовнішнього середовища, критично переосмислювати власну діяльність завдяки само- та метарефлексії [2; 10]. Якщо саморефлексія, як спосіб активного самоаналізу та самовдосконалення починає активно застосовуватися у вітчизняній практиці господарювання інноваційно-активних організацій, то метарефлексія, як спосіб зробити схеми власного мислення темою для розмірковувань та ретельного критичного аналізу – досить складна та мало застосовувана практика для українських підприємств. Хоча, як стає зрозумілим, практика метарефлексії в змозі виправити глибинні вади, що закладені в управлінських технологіях минулого. Але в більшості випадків набагато простіше використовувати готові поради зовнішніх консультантів, – як зазначає П. Друкер, – що є паліативом для інноваційного розвитку. Якщо постає питання щодо активізації в кожній людині, що представляє персонал організації, творця, креативного руйнівника, то це потребує й заміни традиційних ієрархічних форм, гетерархічними, в яких панують взаємовідносини, що будуються на принципах мережовості, відкритості, мерітократії, фасилітації та інших [7; 8; 9]. Складність концептів, що виникають в процесі співтворчості когнітивно різноманітних суб'єктів, обумовлює недієздатність адміністративних методів управління. Так як в подібних творчих інтеракціях майже відсутня процесуальність відтворення, з її стабільністю та прогнозованістю результатів. У цьому випадку роль керівника має грати людина, яка здатна завдяки власній моделі світу розуміти множину образів, з яких конструюється інноваційна цінність та виконувати функції модератора, фасилітатора креативного простору, який створює необхідні умови та узагальнює кінцеві концепти співвідносячи їх з вимогами та тенденціями розвитку зовнішнього середовища [1].

Персонал. Інноваційно-активна організація може існувати, якщо кожен її член має можливість реалізовувати та вбудовувати власну рефлексивну діяльність в процеси інноваційного розвитку та діяти так, як би він відповідав за ціле [25]. Для цього потрібно створювати відповідні організаційні умови, які мають стимулювати креативні процеси та постійно оновлювати знання співробітників [18; 21]. Причому сам процес оновлення має зазнати суттєвих змін, лінійне нарощування дисциплінарних знань слід витіснити нелінійною когерентністю [2], яка віддзеркалює зв'язки, а не тільки властивості й характеристики досліджуваних об'єктів [14; 30], що зосередженні в дисциплінарних знаннях. В новій епістемології існує нормативне знання – точка відліку, а креативність і критичне мислення – те, що дозволяє доробляти та застосовувати нормативне знання у конкретних інноваційних проектах [5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, у межах досліджуваного конфігуратору управління інноваційно-активною організацією стає зрозумілим, що дедалі все менш імовірними є спроби організації підлаштовувати зовнішнє середовище під власні можливості та продукти. Наступним кроком має бути

формування транспарентної організації, яка буде здатна коеволюціонувати з навколишнім середовищем. Завдяки відсутності формальних меж вона буде мати можливість отримувати інформацію з різних місць, яку зможе використовувати для тонкого підлаштування створюваних інноваційних цінностей до ринкових потреб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безгин К.С. Управление процессом создания ценности на предприятии: полисубъектность и коллаборация: монография / К.С. Безгин. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 288 с.
2. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / Х. Гайсельхарт. – Пер. с нем. Н. В.Маловой. – Калуга : «Духовное наследие», 2004. – 264 с.
3. Грунвальд А. Техника и общество : западноевропейский опыт исследования социальных последствий научно-технического развития / А. Грунвальд. – М. : Логос, 2011. – 160 с.
4. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. – Пер. с англ. – М. : «Вильямс», 2007. – 432 с.
5. Йоханссон Ф. Эффект Медичи : возникновение инноваций на стыке идей, концепций и культур / Ф. Йоханссон. – Пер. с англ. – М : ИД Вильямс, 2008. – 192 с.
6. Кастельс М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс. – Пер. с англ. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 606 с.
7. Князева Е. Н. Социальная сложность : самоорганизация, тренды, инновации / Е. Н. Князева // Общество : философия, история, культура. – № 1. – 2013. – С. 20-28.
8. Комаров С. В. От самоорганизации к саморазвитию : смена парадигмы менеджмента / С. В. Комаров, Н. Ю. Бухвалов, К. С. Пустовойт. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2013. – 257 с.
9. Лепский В. Е. Организация саморазвивающихся инновационных сред / Под ред. В. Е. Лепского – М. : «Когито-Центр», 2012. – 192 с.
10. Лефевр В. А. Рефлексия / В. А. Лефевр. – М. : Когито-Центр, 2003. – 496 с.
11. Лидбитер Ч. Мы – думаем : Массовые инновации, не массовое производство / Ч. Лидбитер. – Пер. с англ. А. В. Захаров. – М. : Аквармариновая книга, 2009. – 264 с.
12. Линц К. Радикальное изменение бизнес-модели: Адаптация и выживание в конкурентной среде / К. Линц, Г. Мюллер-Стивенс, А. Циммерман // Пер. с англ. – М.: Альпина паблишер, 2019. – 410 с.
13. Петровский В. А. Личность в психологии : парадигма субъектности : монография / В. А. Петровский. – Ростов на Дону : Феникс, 1996. – 505 с.
14. Пратер Ч. Как создавать инновации / Ч. Пратер, Л. Гандри // Пер. с англ. – М. : Солон-Пресс, 2012. – 96 с.
15. Прахалад К. К. Пространство бизнес-инноваций : создание ценности совместно с потребителем / К. К. Прахалад, М. С. Кришнан. – Пер. с англ. – М. : Юрайт, 2011. – 258 с.
16. Рич Дж. Краудфандинг. Справочное руководство по привлечению денежных средств / Дж. Рич. – Пер. с англ. А. Соколов. – М. : И-трейд, 2015. – 410 с.
17. Роджерс Е. Дифузія інновацій / Е. Роджерс. – Пер. з англ. В. Старк. – К. : ВД «Києво-Могилянська академія», 2009. – 591 с.
18. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 408 с.
19. Старк Д. Гетерархия : неоднозначность активов и организация разнообразия / Экономическая социология. – 2001. – № 2. – С. 115-132.

20. Степин В.С. Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность / В. С. Степин // Вопросы философии. – 2003. – № 8. – С. 5-17.
21. Субетто А. И. Сочинения. Ноосферизм : В 13 томах : Квалитативизм : философия и теория качества, квалитология, качество жизни, качество человека и качество образования / А. И. Субетто. – Т. 8. – СПб. – Кострома : КГУ им. Н.А.Некрасова, 2009. – 392 с.
22. Талеб Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости / Н. Талеб. – Пер. с англ. – М. : КоЛибри, 2009. – 528 с.
23. Туоминен К. Качество управления изменениями / К. Туоминен. – Пер. с англ. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2008. – 96 с.
24. Фелпс Э. Массовое процветание : Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений / Э. Фелпс. – Пер. с англ. Д. Кралечкина; науч. ред. перевода А. Смирнов. – М. : Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2015. – 472 с.
25. Хакен Г. Самоорганизующееся общество / Г. Хакен. // Будущее России в зеркале синергетики. – Пер. с нем. Е. Н. Князевой. – М. : КД «ЛиброКом», 2006. – С. 194-208.
26. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации : манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – Пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 287 с.
27. Хау Дж. Краудсорсинг : Коллективный разум как инструмент развития бизнеса / Дж. Хау. – Пер. с англ. – М. : Альпина Пабlishер, 2012. – 288 с.
28. Чесбро Г. Открытые инновации. Создание прибыльных технологий / Г. Чесбро. Пер. с англ. В.Н. Егорова. М. : Поколение, 2007. - 336 с.
29. Шемаєва Л. Г. Управління стратегічною взаємодією підприємства з зовнішнім середовищем. Наукове видання / Л. Г. Шемаєва. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 314 с.
30. Яголковский С. Р. Психология инноваций : подходы, модели, процессы : монография / С. Р. Яголковский. – М. : ИД «Высшей школы экономики», 2011. – 270 с.

Гринкевич Р.И., аспирант Донецкого национального университета имени Василя Стуса
r.grynkevych@donnu.edu.ua

КОНФИГУРАТОР УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННО-АКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Важной составляющей управления инновационно-активной организацией в условиях возрастающей сложности и неопределенности внешней среды является целостное восприятие и понимание траектории усовершенствований базовых сфер деятельности организации, обеспечивающих ее релевантное приспособление к новым тенденциям, обусловленным обострением социально-экономических противоречий. Целью статьи является создание конфигуратора управления инновационно-активной организацией в условиях неопределенности, как обобщенной модели системного описания необходимых организационных трансформаций, которые рассматриваются в трансдисциплинарном контексте с использованием широкого спектра мнений исследователей и практиков. Выделение противоречий, обуславливающих необходимость организационных трансформаций является необходимой составляющей понимания перечня переменных, которые являются системообразующими в обеспечении качества управления инновационно-активной организацией в условиях неопределенности. Большинство из традиционных управленческих практик инновационно-активной организации являются устоявшимися и сложно искоренимыми, в своей основе они имеют архетипические практики, которые были уместны в других условиях. Кроме этого, большинство аксиологических ориентиров современного хозяйствования и потребления (неосознанное потребление, запланированное устаревание, социальная безответственность, индифферентность к технологиям и принципам устойчивого развития и другие) нивелируют попытки отдельных организаций хозяйствовать по-новому, так как ставят их в неравные условия ведения бизнеса с традиционными компаниями. Обобщение и систематизация ключевых факторов управления инновационно-активной организацией в условиях неопределенности формирует предпосылки будущих трансформаций в

основных сферах: процесс создания инновационных ценностей, философия, менеджмент и персонал. Зафиксированные в работе различия прошлого и будущего позволяют сосредоточить дальнейшие исследования на разработке научно-практического обоснования и обеспечения процесса имплементации указанных организационных преобразований.

Ключевые слова: инновационно-активная организация, гетерархия, конфигуратор, коэволюция, контингентность, неопределенность, рефлексия, транспарентность

R. Grinkevich, Post-Graduate Student, Vasyl' Stus Donetsk National University

r.grynkevych@donnu.edu.ua

CONFIGURATOR OF INNOVATIVELY ACTIVE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF UNCERTAINTY

An important component of managing an innovatively active organization in an environment of increasing complexity and uncertainty of the external environment is a holistic perception and understanding of the trajectory of improvements in the basic areas of the organization's activities, ensuring its relevant adaptation to new trends caused by the exacerbation of socio-economic contradictions. The aim of the article is to create a configurator for managing an innovatively active organization in conditions of uncertainty, as a generalized model of a systematic description of the necessary organizational transformations, which are considered in a transdisciplinary context using a wide range of opinions of researchers and practitioners. Highlighting the contradictions that determine the need for organizational transformations is a necessary component of understanding the list of variables that are systemically important in ensuring the quality of innovation management in an active organization under conditions of uncertainty. Most of the traditional management practices of an innovatively active organization are well-established and difficult to eradicate, at their core they have archetypal practices that were appropriate in other conditions. In addition, most of the axiological guidelines of modern management and consumption (unconscious consumption, planned obsolescence, social irresponsibility, indifference to technologies and principles of sustainable development, and others) neutralize the attempts of individual organizations to do business in a new way, as they put them in unequal conditions for doing business with traditional companies. Generalization and systematization of key factors of management of an innovatively active organization in conditions of uncertainty forms the preconditions for future transformations in the main areas: the process of creating innovative values, philosophy, management and personnel. The differences between the past and the future, fixed in the work, allow us to focus further research on the development of scientific and practical justification and ensuring the process of implementing these organizational transformations.

Keywords: innovation-active organizations, heterarchy, configurator, coevolution, contingency, uncertainty, reflection, transparency