

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ

DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF INNOVATION MATURITY

Інновації є рушійною силою розвитку бізнесу, відіграючи ключову роль у формуванні конкурентоспроможності та пристосуванні до змін на ринку й у технологічному середовищі. Метою статті є виокремлення головних моделей інноваційної зрілості, особливостей формування інноваційної культури підприємств як елемента моделі інноваційної зрілості. Проведено аналіз моделей для оцінки інноваційної зрілості, що для дослідження здатності підприємств до інновацій та покращення внутрішніх процесів. Моделі інноваційної зрілості дають змогу підприємствам досягти більш високого рівня інноваційного розвитку та зрозуміти рівень своїх інноваційних можливостей, визначити стратегії для підтримки стійкого розвитку. Встановлено, що інноваційна зрілість безпосередньо пов'язана з інноваційною структурою підприємства та може вказувати на слабкі місця, які потребують вдосконалення. Культурні цінності, ефективні структури та процеси, лідерство й орієнтація на клієнта, відіграють важливу роль у становленні інноваційної зрілості. Це дозволяє підприємствам оцінити свої інноваційні ініціативи, рівень інноваційної компетентності та створювати дорожню карту для покращення інноваційного потенціалу. Формування інноваційної культури є важливим елементом розвитку інноваційної зрілості підприємств, адже культура сприяє адаптації та швидкому впровадженню інновацій. Інноваційна культура включає такі аспекти, як відкритість до нових ідей, децентралізація ухвалення рішень, підтримка лідерів і команди, які готові впроваджувати інновації.

Ключові слова: інновації, модель, інноваційна зрілість, розвиток підприємства.

Innovations are the driving force behind business development, playing a key role in shaping competitiveness and adapting to changes in the market and technological environment. The purpose of the article is to identify the main models of innovation maturity, and to determine the peculiarities of formation of the innovative culture of enterprises as an element of the model of innovation maturity. An analysis of models for assessing innovation maturity is carried out to study the ability of enterprises to innovate and improve internal processes. Innovation management maturity models allow enterprises to achieve a higher level of innovation development. Innovation maturity models, such as BIMM or CMMI, help companies build an innovation development strategy, increasing their competitiveness. Models of innovation maturity help enterprises to understand the level of their innovation capabilities and identify strategies to support sustainable development. It is established that innovation maturity is directly related to the innovation structure of the enterprise and may indicate weaknesses that need to be improved. Cultural values, effective structures and processes, leadership, and customer focus play an important role in the development of innovation maturity. This allows companies to assess their innovation initiatives, the level of innovation competence, and create a roadmap for improving their innovation potential. The formation of an innovation culture is an important element in the development of the innovation maturity of enterprises, as culture facilitates adaptation and rapid implementation of innovations. It includes aspects such as openness to new ideas, decentralized decision-making, support for leaders and teams that are ready to innovate. It has been established that the most common characteristics and elements of an innovative culture are cultural perspective, innovative mission and vision statements, shared vision, leadership and will to innovate, freedom, risk-taking, commitment and trust, risk taking, communication of desired values.

Key words: innovation, model, innovation maturity, enterprise development.

УДК 331.101.262

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.14-23>

Стрільчук Р.М.¹

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки
та управління бізнесом,
Рівненський державний гуманітарний
університет

Ільків Н.В.²

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економічної теорії,
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Голейко М.В.³

к.мед.н., асистент кафедри
терапевтичної стоматології,
Львівський національний
медичний університет
імені Данила Галицького

Strilchuk Ruslan

Rivne State Humanitarian University

Ilkiv Natalia

Ivan Franko National University of Lviv

Holeyko Marta

Danylo Halytsky Lviv National Medical
University

Постановка проблеми. Інновації мають вирішальне значення для розвитку підприємств і є невід'ємною складовою успіху будь-якої сучасної організації. Інновації дають змогу підприємствам виділитися на тлі конкурентів, пропонуючи унікальні продукти або послуги, які відповідають потребам та очікуванням клієнтів, швидко реагувати на зміни ринку та технологічного середовища. Нові ідеї та рішення відкривають нові ринки та можливості для бізнесу, а нові технології та процеси сприяють оптимізації виробництва та зниження витрат.

Оцінка готовності підприємств до впровадження інновацій необхідна для швидкого адаптування до змін. Аналіз інноваційних питань обумовлює процес визначення рівня ефективності використання підприємствами ресурсів для

реалізації інноваційних процесів, технологічної інфраструктури, людських ресурсів, підходів та методів менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Болі В. [1], Морель Л. [1], Ассіелу Г. [1] та Камарго М. [1], Юринець З. [13], Байда Б. [13], Петрух О. [13] розглядають можливості оцінювання інноваційних процесів, інноваційної спроможності фірм. Кубо К. [2], Олівейра Р. [2], Фернандеш А.К. [2], Сампайо П. [2], Карвальо М.С. [2], Альфонсо П.С. [2], Фенн Д. [5], Харріс К. [5], Гупта П. [6], Мякеля Я. [8] описують інноваційні моделі зрілості підприємств. Девіс М. та Б'юсін С. [4], Земанова Б. [11], Коткова-Стрітєська М. [11], Заплетал Д. [11] аналізують елементи інноваційної культури в організаціях. Чжан М. та Мерчант Х. [12] проводять аналіз впливу інституцій та організаційних навичок

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9287-5351>

² ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0228-4866>

³ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4019-8715>

на інноваційну спроможність китайських підприємств. Проте, умови динамічних і швидкоплинних змін потребують більшого зосередження уваги на дослідженні розвитку підприємств у контексті інноваційної зрілості.

Постановка завдання. Метою статті є виокремлення головних моделей інноваційної зрілості, особливостей формування інноваційної культури підприємств як елемента моделі інноваційної зрілості.

Методи дослідження. У ході проведення наукового дослідження було застосовано методи загально-наукового та спеціального спрямування, у тому числі, аналізу та синтезу, індукції та дедукції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зрілість організації – це, передусім, стійка здатність до накопичення знань і досвіду, що приводить до спроможності постійного саморозвитку і самовдосконалення організації [10].

Інноваційна зрілість показує, наскільки успішними є інноваційні зусилля підприємств. Таким чином, вона надає важливу інформацію про те, як продовжити життя інновації на ринку, на якому вона знаходиться. Інноваційна зрілість дає змогу

підприємствам визначити, які дії потрібно впровадити, щоб покращити ефективність діяльності та стати більш інноваційними.

Модель інноваційної зрілості базується на моделі зрілості підприємства, основною метою якої є «навчити організації управляти інноваціями та визначити навички, необхідні для досягнення успіху». Рівень інноваційної зрілості тісно пов'язаний з інноваційною структурою, яка показує, як можна впровадити стійку інноваційну систему на підприємствах. Вона дає змогу організаціям визначити статус своїх інноваційних ініціатив та рівень інноваційної спроможності, а також побудувати дорожню карту для переходу на вищий рівень [1].

Теоретична модель інноваційної зрілості ґрунтується на таких показниках прояву зрілості: зрілість у сегменті створення й освоєння знань; зрілість у сегменті здатності організовувати ресурси; зрілість у сегменті управлінських навичок; здатність просуватися в ланцюжку створення вартості; співпраця в інноваційній діяльності [9].

У науковій літературі існують різні моделі зрілості, які, зокрема, включають різноманітні сторони інноваційної зрілості (рис. 1).

Вид моделі	Характеристика
Модель зрілості (ММ, Maturity Model) для оцінки управління якістю ланцюгів поставок (SC, Supply Chain)	Основна мета моделі – визначити, наскільки зрілою є система управління ланцюгом поставок і, які кроки потрібно вжити для її вдосконалення. Модель дає змогу підприємствам переходити від базових рівнів управління до більш інноваційних і ефективних підходів, що сприяє їхньому довгостроковому успіху
Модель інноваційної зрілості, розроблена Інститутом програмної інженерії – модель оцінки ГІС-зрілості організації	Передбачає оцінку глибини впровадження технологій ГІС (ГІС, геопросторова інформаційна система) у різні підрозділи підприємства, взаємодію між системами та процесами, які працюють із просторовою інформацією
Модель зрілості управління інноваціями Planview	Модель, що охоплює три елементи, які є ключовими для успішної інноваційної програми: персонал, процеси та інструменти. Вона була розроблена на основі концепції Інтеграції моделі зрілості спроможностей (CMMI) університету Карнегі-Меллона (CMU)
Моделі інноваційної зрілості, які вказують на необхідність для організації мати високі динамічні можливості	Динамічні можливості – це здатність організації швидко інтегрувати, будувати, переналаштовувати внутрішні та зовнішні компетенції для реагування на мінливі ринкові умови. Підприємства повинні не лише впроваджувати інновації, але й підтримувати високу гнучкість у процесах управління для постійного оновлення своїх можливостей
Модель бізнес-інноваційної зрілості (BIMM) Гупти	Модель є інструментом для оцінки здатності підприємства успішно керувати інноваціями та досягати бізнес-цілей через впровадження інноваційних рішень. Модель пропонує структурований підхід для визначення рівня інноваційної зрілості підприємства і виявлення слабких місць, які потрібно вдосконалити для підвищення ефективності інноваційної діяльності
Модель інноваційної зрілості для малих та середніх підприємств (МСП)	Модель забезпечує основу, яку автори описують як «контрольний список» для дослідників та практиків, які беруть участь у розробці, вдосконаленні та застосуванні моделей зрілості для МСП та мікропідприємств
Модель інноваційної зрілості підприємства, запропонована французькими дослідниками	Модель передбачає, що ключовими сферами, які визначають інноваційну зрілість підприємства, є вхідні ресурси, засоби управління та процеси. Вона визначає такі прояви зрілості: зрілість у створенні та засвоєнні знань, зрілість у здатності організовувати ресурси, зрілість з точки зору стратегії, здатність просуватися в ланцюжку створення цінності та співпраця в інноваційній діяльності

Рис. 1. Моделі зрілості із елементами інноваційної зрілості підприємств

Джерело: складено авторами на основі [2; 3; 5–9; 12]

Важливим елементом для отримання інноваційної зрілості підприємства є формування і підтримка інноваційної культури. В організації інноваційна культура ґрунтується насамперед на навичках відкриття. Інноваційна культура має специфічні характеристики у таких сегментах [4]:

- наявність інноваційних лідерів та менеджерів;
- наявність інноваційних команд;
- наявність інноваційних особистостей;
- організаційний контекст, сприятливий для інновацій,
- велика кількість зв'язків із зовнішнім середовищем.

Девіс М., Б'юсін С. описують інноваційну культуру, яка розглядається незалежно від знань, навичок і професій, що розвиваються в компанії, причому останні, безумовно, є необхідними, але недостатніми для виникнення інновацій. Автори вважають, що усі попередні моделі інновацій, які, як правило, підштовхували підприємства та уряд до заохочення науково-дослідницької діяльності для стимулювання інновацій, продемонстрували свою обмеженість. Радикальні інновації формують великі зміни у світі, в той час як інкрементні інновації постійно підживлюють економічні зміни [4].

Варто виділити найбільш поширені характеристики та елементи інноваційної культури [11; 13; 14]:

- культурна перспектива, що включає заохочення творчості, сприйнятливості до нових ідей, децентралізацію прийняття рішень та заохочення відкритої комунікації;
- інноваційні заяви про місію та бачення, демократичні, відкриті комунікації, безпечні простори, гнучкість, розширення меж, співпраця, схеми заохочення, лідерство;
- спільне бачення, лідерство та воля до інновацій, відповідна структура, ключові особи, ефективна командна робота, інновації з високим рівнем залучення, творчий клімат, зовнішня орієнтація;
- свобода, готовність до ризику, відданість і довіра, гнучкість мислення, конфронтація, прийняття різноманітності, допитливість, об'єднання і повага;
- прийняття ризику, люди як «ресурс», влада та автономії для реалізації інноваційних ідей, обмін знаннями, надихаючі цілі та складні команди, винагорода за інновації, творче мислення, управління ідеями та взаємовідносинами;
- донесення бажаних цінностей, рольове моделювання лідерами, оцінка та посилення бажаної поведінки, узгодження систем та ресурсів, навчання бажаним цінностям та залучення працівників до розбудови культури зусилля.

Проаналізувавши наведені характеристики, доцільно виділити декілька ключових аспектів, які формують інноваційну культуру на підприємствах:

1. Культурні цінності та поведінка: творчість і відкритість, заохочення нових ідей, готовність до

експериментів, сприйнятливості до змін; комунікація, відкритий діалог, обмін знаннями, відсутність страху висловити свою думку; гнучкість, готовність адаптуватися до змін, відхід від стандартних процедур; готовність приймати обґрунтовані ризики для досягнення інноваційних цілей; співпраця, робота в команді, обмін досвідом і знаннями; довіра до співробітників.

2. Структура та процеси: децентралізація, передача повноважень на нижчі рівні, щоб стимулювати ініціативи; гнучкі структури, організаційна структура, яка легко адаптується до змін; системи заохочення, матеріальні та нематеріальні винагороди за інновації; управління знаннями, системи для збору, зберігання та обміну знаннями; процеси оцінки та відбору ідей, механізми для виявлення та розвитку найкращих ідей.

3. Лідерство: візія та місія, чітке розуміння напрямку розвитку підприємства, рольове моделювання, коли лідери демонструють бажані цінності та поведінку; підтримка ініціатив, коли лідери підтримують і заохочують співробітників; створення безпечного середовища, коли лідери створюють атмосферу, в якій співробітники не бояться помилятися.

4. Зовнішня орієнтація: фокус на клієнтах, орієнтація на потреби і бажання клієнтів; аналіз ринку, постійний моніторинг ринку та конкурентів; співпраця з зовнішніми партнерами, університетами, стартапами та іншими підприємствами.

Для формування ефективної інноваційної культури на підприємстві потрібно створити і підтримувати сприятливе середовище, психологічний клімат, забезпечити відкритість, довіру, гнучкість, заохочувати ініціативи, підтримувати співробітників, які пропонують нові ідеї, розвивати лідерство, щоб вони були прикладом для наслідування, фокусуватися на клієнтах і створювати продукти і послуги, які відповідають потребам клієнтів.

Висновки. Інновації є ключовим фактором успіху сучасних підприємств, даючи їм можливість виділятися серед конкурентів, відповідати потребам ринку і технологічним змінам. Дослідження інноваційної зрілості підприємств сприяє розумінню їхньої готовності до впровадження нових технологій і рішень, оптимізації процесів та зниження витрат. Інноваційна зрілість показує ефективність управління інноваціями і є основою для постійного розвитку підприємства. Моделі інноваційної зрілості, такі як BIMM або CMMI, допомагають підприємствам побудувати стратегію інноваційного розвитку, підвищуючи їхню конкурентоспроможність. Важливими аспектами в моделі інноваційної зрілості є розвиток інноваційної культури, зокрема лідерства, співпраці, готовності до ризику, відкритої комунікації, що сприяють успішному розвитку інновацій на підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Accept Mission 2021. Available at: <https://www.acceptmission.com/blog/innovation-maturity-model/>
2. Boly V., Morel L., Assielou G., Camargo M. (2014) Evaluating innovative processes in French firms: methodological proposition for firm innovation capacity evaluation. *Research Policy*, vol. 43(3), pp. 608–622 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2013.09.005>.
3. Cubo C., Oliveira R., Fernandes A.C., Sampao P., Carvalho M.S., Alfonso, P.S. (2023) An innovative maturity model to assess supply chain quality management. *International Journal of Quality & Reliability Management*, vol. 40(1), pp. 103–123. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2021-0184>.
4. Davies M., Buisine S. (2018). Innovation Culture in Organizations Science, *Technology and Innovation Culture*, vol. 3. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119549666.ch6>
5. Fenn J. & Harris K. (2011). The Innovation Management Maturity Model: How Do You Stack Up? Gartner Research, April.
6. Gupta P. (2010). History of Six Sigma. Available at: <https://www.slideshare.net/PraveenGufta/history-of-six-sigma-by-praveen-gupta>
7. Igartua J.I., Retegi J., Ganzarain J. (2018). IM2, a Maturity Model for Innovation in SMEs, *Dirección y Organización*, 64.
8. Mäkelä J. (2012). Model for Assessing GIS Maturity of an Organization. *Spatially Enabling Government, Industry and Citizens Research and Development Perspectives*, A. Rajabifard, D. Coleman (Eds.). Turku: GSDI Association Press.
9. Mazurkiewicz A., Trzos M. (2008). Kierowanie mechanizmów i struktur wspomagających rozwój innowacji. *Innowacyjność i konkurencyjność mikro-przedsiębiorstw*. Radom: WNITE – PIB, pp. 13–34.
10. Organizational Project Management Maturity Model (OPM3), Project Management Institute, USA, 2003.
11. Zemanova B., Kotkova Striteska M., Zapletal D. (2022). A Framework for Innovative Culture Identification. *Journal of Competitiveness*, vol. 14(3), pp. 191–208. DOI: <https://doi.org/10.7441/joc.2022.03.11>
12. Zhang M., Merchant H. (2019) A causal analysis of the role of institutions and organizational proficiencies on the innovation capability of Chinese SMEs, *International Business Review*, vol. 29(2), p. 101638. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101638>.
13. Yurynets Z., Bayda B., Petruch O. (2015). Country's economic competitiveness increasing within innovation component. *Economic Annals –XXI*, vol. 9–10, pp. 32–35.
14. Yurynets Z., Yurynets R., Gutor T. (2017). Game theory model for the development of optimal strategy towards innovative products manufacturing at the enterprise. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 15(3), pp. 285–294.