УДК 330.341.1:658.5:004

А.С. Сальнікова
В.В. Боковець

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КІБЕРСОЦІАЛЬНИХ ЗМІН

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті досліджено напрями удосконалення управління інноваційним розвитком підприємств в умовах кіберсоціальних змін, що характеризуються поглибленням взаємодії цифрових технологій, соціальних мереж, даних і людського капіталу. Розглянуто вплив цифрової трансформації на організаційні процеси, бізнес-моделі та формування інноваційних рішень. Визначено ключові бар'єри інноваційного розвитку підприємств, серед яких обмеженість фінансування, дефіцит цифрових компетентностей, опір персоналу змінам, кіберризики та недостатня інтеграція цифрових інструментів у систему управління. Обґрунтовано доцільність переходу від фрагментарного впровадження технологій до системного управління інноваціями, що поєднує стратегічне планування, цифрову інфраструктуру, участь працівників і клієнтів, управління знаннями та оцінювання результативності. Запропоновано послідовність удосконалення управління інноваційним розвитком підприємства на основі діагностики цифрової зрілості, визначення пріоритетів, формування портфеля інновацій, тестування рішень і постійного моніторингу результатів.

Ключові слова: інноваційний розвиток, управління інноваціями, кіберсоціальні зміни, цифрова трансформація, цифрові компетентності, інноваційна стратегія.

Abstract

The article examines ways to improve the management of enterprise innovation development under cyber-social changes, characterized by the growing interaction of digital technologies, social networks, data, and human capital. The influence of digital transformation on organizational processes, business models, and innovation generation is considered. Key barriers to enterprise innovation development are identified, including limited funding, a lack of digital skills, employee resistance to change, cybersecurity risks, and insufficient integration of digital tools into management systems. The article substantiates the need to move from fragmented technology adoption to systematic innovation management combining strategic planning, digital infrastructure, employee and customer participation, knowledge management, and performance evaluation. A sequence for improving enterprise innovation management is proposed, based on digital maturity assessment, priority setting, innovation portfolio development, solution testing, and continuous monitoring.

Keywords: innovation development, innovation management, cyber-social changes, digital transformation, digital skills, innovation strategy.

Вступ

Сучасне підприємницьке середовище зазнає суттєвих змін під впливом цифровізації, поширення платформних бізнес-моделей, автоматизації, штучного інтелекту та нових форм комунікації між підприємствами, працівниками й споживачами. Для українських підприємств ці процеси відбуваються одночасно з наслідками повномасштабної війни, порушенням логістичних ланцюгів, ресурсними обмеженнями та потребою забезпечувати стійкість діяльності. За таких умов інноваційний розвиток стає не лише джерелом конкурентних переваг, а й засобом адаптації до нестабільності.

Кіберсоціальні зміни в межах цього дослідження розглядаються як трансформації, що виникають унаслідок взаємодії цифрових технологій та соціальних систем: професійних спільнот, клієнтських мереж, команд, цифрових платформ і механізмів обміну знаннями. Наукові публікації з цифрової трансформації підприємств акцентують на її стратегічному характері, взаємозв'язку технологічних змін із організаційною культурою та необхідності формувати інноваційну стратегію [1-3]. Водночас практичне завдання полягає в узгодженні технологічних інвестицій із потребами людей, бізнес-цілями та вимогами інформаційної безпеки.

Метою статті є обґрунтування напрямів удосконалення управління інноваційним розвитком підприємств в умовах кіберсоціальних змін і розроблення послідовності впровадження відповідних управлінських рішень.

Результати дослідження

Управління інноваційним розвитком підприємства доцільно трактувати як безперервний процес визначення перспективних можливостей, генерування ідей, відбору інноваційних проєктів, залучення ресурсів, упровадження нововведень і оцінювання отриманих результатів. У кіберсоціальному середовищі цей процес виходить за межі науково-технічного підрозділу: інноваційні ідеї можуть формуватися у взаємодії з клієнтами, постачальниками, партнерами, професійними спільнотами та працівниками різних функціональних підрозділів.

Кіберсоціальні зміни впливають на інноваційний розвиток за кількома взаємопов'язаними напрямами. По-перше, цифрові платформи прискорюють обмін інформацією та координацію команд. По-друге, аналітика даних дає змогу точніше виявляти потреби споживачів і перевіряти ринкові гіпотези. По-третє, цифрові канали залучення клієнтів розширюють можливості спільного створення продуктів і послуг. По-четверте, автоматизація рутинних операцій може вивільняти ресурси для творчих і аналітичних завдань. Водночас ці можливості реалізуються лише за умови належної організації управління, достатніх компетентностей персоналу та захисту інформації.

Основними перешкодами для підприємств є нерівномірний рівень цифрової зрілості, недостатність фінансових і кадрових ресурсів, відсутність єдиної інноваційної стратегії, опір організаційним змінам, фрагментарність даних і зростання кіберзагроз. Тому закупівля програмного забезпечення або автоматизація окремої операції сама по собі не гарантує інноваційного розвитку. Необхідно пов'язувати технологічні рішення з вимірюваними бізнес-цілями, змінами процесів і відповідальністю керівників.

Для удосконалення системи управління доцільно застосовувати комплексний підхід, що включає такі складові: стратегічну, організаційну, технологічну, кадрову, партнерську та безпекову. Стратегічна складова передбачає визначення пріоритетів інновацій відповідно до ринкової позиції підприємства. Організаційна - формування міжфункціональних команд і закріплення відповідальності за проєкти. Технологічна - упровадження цифрових платформ, аналітики, хмарних сервісів та інструментів автоматизації відповідно до реальних потреб. Кадрова - розвиток цифрових і комунікативних компетентностей. Партнерська- залучення клієнтів, постачальників, університетів і технологічних компаній. Безпекова - управління доступом до даних, резервне копіювання, навчання персоналу та реагування на кіберінциденти.

Практичним інструментом удосконалення є створення портфеля інноваційних ініціатив, у якому проєкти оцінюються за очікуваною цінністю для клієнта, відповідністю стратегії, вартістю, термінами реалізації, ризиками та потребою в компетентностях. Доцільно поєднувати довгострокові проєкти трансформації з невеликими експериментами, які можна швидко перевірити на обмеженій групі користувачів. Такий підхід зменшує ризик масштабного фінансування рішень, ефективність яких ще не підтверджена.

Запропоновану послідовність управління інноваційним розвитком підприємства в умовах кіберсоціальних змін можна подати так: оцінювання цифрової зрілості та інноваційного потенціалу → визначення стратегічних пріоритетів → формування портфеля інновацій → створення міжфункціональних команд → тестування й оцінювання рішень → масштабування успішних проєктів → моніторинг результатів і коригування стратегії.

На першому етапі аналізуються цифрова інфраструктура, якість даних, рівень автоматизації, компетентності персоналу та готовність організаційної культури до змін. На другому встановлюються конкретні проблеми, які мають бути розв'язані за допомогою інновацій: скорочення часу виконання операцій, поліпшення клієнтського досвіду, підвищення якості, розроблення нових продуктів або вихід на нові ринки. На третьому проєкти ранжуються за очікуваним ефектом і ризиком. Подальше тестування дає змогу перевірити технічну здійсненність і сприйняття рішення працівниками та клієнтами.

Оцінювання результативності не повинно обмежуватися кількістю впроваджених цифрових інструментів. Доцільно використовувати систему показників, яка відображає як інноваційну активність, так і її економічні та соціальні наслідки. До таких показників можна віднести частку доходу від нових продуктів і послуг, тривалість циклу розроблення, частку успішних експериментів,

рівень задоволеності клієнтів, продуктивність праці, частку працівників, які пройшли цифрове навчання, а також кількість інцидентів інформаційної безпеки. Цільові значення слід установлювати з урахуванням масштабу, галузі та вихідного стану конкретного підприємства.

Важливою умовою є формування культури відкритих інновацій і безперервного навчання. Керівництво має заохочувати подання пропозицій, міжфункціональну співпрацю та обмін знаннями, водночас забезпечуючи прозорі критерії відбору ідей. Залучення працівників до проєктування змін знижує ризик опору, а систематичний зворотний зв'язок від клієнтів допомагає швидше виявляти недоліки нових рішень. Дослідження цифрової трансформації підприємств також підкреслюють значення узгодження технологічних рішень із бізнес-стратегією та організаційними практиками [2; 4].

Отже, удосконалення управління інноваційним розвитком в умовах кіберсоціальних змін передбачає не максимальне впровадження технологій, а їх цілеспрямоване використання для створення цінності. Вирішальне значення мають стратегічна узгодженість, залучення людей, системність експериментування, розвиток компетентностей і вбудовування кібербезпеки в усі етапи інноваційного циклу.

Висновки

У результаті дослідження обґрунтовано, що кіберсоціальні зміни трансформують підходи до управління інноваційним розвитком підприємств, посилюючи роль цифрових платформ, даних, мережевої взаємодії та людського капіталу. Водночас результативність інновацій залежить не лише від технологічного забезпечення, а й від організаційної культури, компетентностей персоналу, стратегічного планування та управління ризиками.

Запропоновано удосконалювати систему управління інноваційним розвитком на основі послідовного оцінювання цифрової зрілості, визначення пріоритетів, формування портфеля інновацій, роботи міжфункціональних команд, тестування рішень і постійного моніторингу результатів. Практична цінність підходу полягає у можливості пов'язати інноваційні ініціативи з вимірюваними показниками діяльності підприємства та своєчасно коригувати проєкти.

Перспективами подальших досліджень є розроблення галузевих методик оцінювання кіберсоціальної зрілості підприємств, формування системи показників ефективності інноваційних проєктів і визначення механізмів інтеграції управління інноваціями, цифровими компетентностями та кібербезпекою [5; 6].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Трофименко О., Бояринова К., Мельничук В. Передумови та стратегії цифрової трансформації підприємств в Україні та світі. Економічний аналіз. 2024. Т. 34, № 2. С. 385–394. DOI: https://doi.org/10.35774/econa2024.02.385

2. Паляниця В. Розвиток підприємництва: інноваційні стратегії та цифрова трансформація. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2024. Т. 328, № 2. С. 219–225. DOI: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-49

3. Саврас І. З., Фединець Н. І. Цифровізація та інноваційний розвиток підприємства: тенденції, проблеми та перспективи. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки. 2023. № 74. DOI: https://doi.org/10.32782/2522-1205-2023-74-14

4. Кухта П. Управління інноваційним розвитком підприємств в умовах цифровізації: моделювання стратегії. Науковий вісник Національного гірничого університету. 2024. № 2. С. 194–200. DOI: https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-2/194

5. Саврас І. З., Фединець Н. І. Трансформація підприємства через цифрові інновації: актуальні напрями та виклики. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки. 2024. № 78. DOI: https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-78-09

6. Мамонтенко Н. Цифрова трансформація в Україні в умовах війни та її аспекти інноваційності в сфері менеджменту підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2024. Т. 336, № 6. С. 201–204. DOI: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-31

Сальнікова Анна Сергіївна – студентка групи МБА-25мз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: salnikova0629@gmail.com

Боковець Вікторія Вікторівна – доктор екон. наук, професор, завідувач кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, e-mail: bokovets.v@ukr.net

Salnikova Anna S. – student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: salnikova0629@gmail.com

Bokovets Viktoria V. – Doct. Sc. (Econ.), Professor, Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University,Vinnytsia, e-mail: bokovets.v@ukr.net