

УДК 330.34

***ИННОВАЦИОННАЯ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ В
СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ******Гарайшин И.И.****магистрант,**Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г.**Шахты,**Шахты, Россия****Новиков А.И.****кандидат экономических наук, доцент,**Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г.**Шахты,**Шахты, Россия***Аннотация**

В статье рассматривается инновационная межорганизационная стратегия в структуре предприятия, акцентируя внимание на синергетическом эффекте, возникающем при взаимодействии различных организаций. Анализируются современные подходы к интеграции инновационных процессов между партнерами, их влияние на повышение эффективности, конкурентоспособности и устойчивого развития предприятия. Особое внимание уделяется исследованию ключевых аспектов формирования и реализации межорганизационных стратегий, таких как выбор партнеров, создание совместных проектов, распределение ресурсов и управление рисками. Кроме того, обсуждаются вопросы координации, управления и оптимизации межорганизационного взаимодействия, включая механизмы обеспечения прозрачности, доверия и взаимовыгодного сотрудничества.

Ключевые слова: стратегия, инновация, предприятие, развитие, экономический рост.

***INNOVATIVE INTERORGANIZATIONAL STRATEGY IN THE STRUCTURE
OF THE ENTERPRISE***

Garaishin I.I.

master's student

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty,
Shakhty, Russia*

Novikov A.I.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty,
Shakhty, Russia*

Abstract

The article examines the innovative inter-organizational strategy in the structure of the enterprise, focusing on the synergistic effect that occurs when different organizations interact. Modern approaches to the integration of innovative processes between partners, their impact on improving the efficiency, competitiveness and sustainable development of the enterprise are analyzed. Particular attention is paid to the study of key aspects of the formation and implementation of inter-organizational strategies, such as the choice of partners, the creation of joint projects, the allocation of resources and risk management. In addition, issues of coordination, management and optimization of inter-organizational interaction are discussed, including mechanisms for ensuring transparency, trust and mutually beneficial cooperation.

Keywords: strategy, innovation, company, development, economic growth.

Сложные Инновационная деятельность признается источником роста и прибыльности. Однако успешное завершение инновационных проектов нельзя считать само собой разумеющимся, поскольку риск неудачи присущ им по своей природе. Непредвиденные обстоятельства, связанные с контекстными факторами и степенью новизны инновационной деятельности, в конечном итоге могут привести к ее отказу. Такой нежелательный результат часто воспринимается как признание неудачи, и финансовые рынки наказывают те фирмы, которые объявляют о спаде в своей инновационной деятельности, гораздо сильнее, чем то, как они положительно реагируют на инновационный успех. Отказ от инновационной деятельности часто влечет за собой потерю невозвратных затрат и альтернативных издержек, связанных с потенциально более плодотворными проектами, которые ранее не реализовывались. Более того, отказ от инноваций может повлечь за собой ряд мотивационных последствий, таких как разочарование, связанное с недостатками [1].

С точки зрения ресурсов некоторые отказы от инноваций могут быть результатом отсутствия материальных или нематериальных ресурсов, таких как финансовые ресурсы, организационные знания, компетенции и опыт. Недостающие ресурсы могут быть найдены за пределами организационных границ, используя разнородные и взаимодополняющие ресурсы, принадлежащие сети партнеров фирмы. В настоящее время широко признано, что во многих секторах фирмам необходимо использовать свои внутренние НИОКР-активности, сотрудничая с другими организациями. Фирмы, применяющие «портфельный подход» (т. е. реализующие несколько различных проектов в один и тот же момент времени) к внешним источникам инновационной информации, ставят себя в более выгодное положение для поддержания инноваций и могут снизить вероятность отказа от них.

Преимущества сотрудничества.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Существует несколько причин, по которым есть положительная связь между предприятием и организационной инновационностью. Первый аргумент касается ресурсов, которые в организации должны быть передовыми. Предприятия, которые объединяют эти ресурсы могут иметь гораздо больше возможностей, чем другие. Инновационные процессы имеют высокий уровень распределения финансов, поэтому межорганизационное сотрудничество может сократить сроки поставок и снизить затраты. Наконец, сотрудничество между организациями может привести к передаче знаний, генерации новых идей и содействию интерактивному обучению сотрудников.

Риски сотрудничества [2].

Помимо преимуществ, можно также утверждать, что межорганизационное сотрудничество с другими предприятиями может препятствовать организационным инновациям. Сотрудничество может привести к потере контроля, поскольку оно создает взаимозависимость между компаниями. Межорганизационное сотрудничество подразумевает разделение контроля над партнерством. Особенно когда партнеры различаются по размеру и степени, в которой они вкладывают свои средства. Влиятельные организации, которые имеют самый высокий уровень контроля в рамках межорганизационной организации могут направить сотрудничество в направлении, менее желательном для меньших партнеров. В результате, более мелкие партнеры могут оказаться в уязвимом положении. Их способность участвовать в развитии сокращается и ограничивается гибкость сотрудничества.

Применение координации, управления и оптимизации взаимодействия [3].

Эффективное межорганизационное взаимодействие является ключевым фактором успешного функционирования организаций в современных условиях. Применение методов координации, управления и оптимизации позволяет улучшить взаимосвязь между различными организациями и обеспечить более гармоничное и продуктивное сотрудничество.

Координация предусматривает согласование действий и процессов между организациями для достижения общих целей. Успешная координация помогает избежать дублирования усилий и ресурсов, а также минимизирует конфликты и недоразумения. Важными инструментами координации являются регулярные встречи, обмен информацией и использование совместных информационных систем.

Управление межорганизационными процессами включает в себя координацию и оптимизацию взаимодействий между различными организациями для достижения общих целей. Это может включать управление цепочками поставок, совместные проекты, обмен информацией и ресурсами, а также согласование стратегий и процедур. Эффективное управление межорганизационными процессами требует налаживания доверительных отношений, четкой коммуникации и использования современных технологий для автоматизации и мониторинга процессов. Основными целями такого управления являются повышение эффективности, уменьшение затрат и улучшение качества услуг или продуктов.

Основные аспекты управления межорганизационными процессами [4]:

1. Координация и сотрудничество:

- Обмен информацией и ресурсами.
- Совместное планирование и целеполагание.
- Разработка совместных стратегий и процедур.

2. Цепочки поставок:

- Управление логистикой и снабжением.
- Оптимизация поставок и запасов.
- Мониторинг и анализ производительности поставщиков.

3. Совместные проекты:

- Планирование и управление проектами.
- Распределение ролей и обязанностей.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

– Оценка и контроль результатов.

4. Технологические инструменты:

– Использование систем управления ресурсами (ERP).

– Применение технологий для автоматизации процессов.

– Внедрение систем мониторинга и отчетности.

5. Коммуникация и доверие:

– Обеспечение прозрачности и открытости в отношениях.

– Построение долгосрочных партнёрств.

– Управление конфликтами и поиск компромиссов.

Преимущества эффективного управления межорганизационными процессами:

– Повышение эффективности: улучшение координации и обмена информацией способствует более оперативному и точному выполнению задач.

– Снижение затрат: оптимизация процессов и совместное использование ресурсов позволяет сократить расходы.

– Улучшение качества: согласование стандартов и процедур повышает качество предоставляемых услуг или продуктов.

– Увеличение конкурентоспособности: эффективное сотрудничество с другими организациями позволяет быстрее адаптироваться к изменениям на рынке и предлагать более инновационные решения.

Эффективное управление межорганизационными процессами является ключевым фактором для достижения успешного сотрудничества между организациями. Это требует не только современных технологий и анализа, но и умения строить доверительные отношения и вести продуктивный диалог. В конечном итоге, такое управление направлено на достижение общей выгоды и устойчивого развития всех участников процесса. Оптимизация межорганизационного взаимодействия является ключевым фактором для повышения эффективности и конкурентоспособности компаний. В первую

очередь, необходимо наладить четкую и прозрачную коммуникацию между организациями. Это включает в себя регулярные встречи, обмен информацией и использование современных технологий для связи, таких как видеоконференции и корпоративные мессенджеры.

Вторым важным аспектом является стандартизация процессов и процедур. Это позволяет снизить количество ошибок и недоразумений, а также ускорить выполнение задач. Разработка совместных стандартов и регламентов помогает создать единое понимание задач и целей.

Третьим шагом является внедрение систем управления взаимоотношениями с партнерами (PRM-систем) [5]. Эти системы позволяют отслеживать все этапы взаимодействия, управлять контактами и анализировать эффективность сотрудничества. Кроме того, необходимо учитывать культурные и организационные различия между партнерами. Понимание и уважение к этим различиям способствует созданию доверительных отношений и успешной совместной работе.

Оптимизация межорганизационного взаимодействия требует системного подхода и постоянного совершенствования, но её результаты – повышение производительности, снижение затрат и улучшение качества продукции или услуг – делают эти усилия оправданными.

Таким образом, применение координации, управления и оптимизации в межорганизационном взаимодействии позволяет создавать устойчивые и взаимовыгодные партнерства, что является залогом успешного развития организаций в долгосрочной перспективе.

В заключение, инновационная межорганизационная стратегия играет ключевую роль в структуре современного предприятия. Она позволяет эффективно использовать ресурсы и знания различных организаций, что способствует повышению конкурентоспособности и устойчивости на рынке. Внедрение таких стратегий требует тщательного планирования и координации,

однако выгоды, получаемые в результате, значительно превышают затраты. В условиях быстро меняющегося бизнес-ландшафта, предприятия, которые успешно интегрируют инновационные подходы в свою межорганизационную деятельность, имеют все шансы на долгосрочный успех и процветание.

Библиографический список

1. Вайлунова Ю.Г., Развитие межорганизационных связей как инструмента повышения конкурентоспособности бизнес-субъектов // РЭиУ. 2015. №3 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-mezhorganizatsionnyh> (дата обращения: 29.07.2024)

2. Куликова Н. Н., Согласование интересов участников межорганизационных взаимоотношений при формировании цепочки ценностей в электронной промышленности // Российское предпринимательство. 2015. №23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soglasovanie-interesov> (дата обращения: 29.07.2024)

3. Проняева Л.И., Федотенкова О.А. Развитие межорганизационного стратегического учета в кластерах // Международный бухгалтерский учет. 2018. №12 (450). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-mezhorganizatsionnogo-strategicheskogo-ucheta-v-klasterah> (дата обращения: 30.07.2024).

4. Куликова Н. Н. Сущностные характеристики межорганизационных взаимоотношений в инновационной деятельности // Петербургский экономический журнал. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnostnye-harakteristiki-mezhorganizatsionnyh-vzaimootnosheniya-v-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 31.07.2024).

5. Хашева З. М. Управление ключевыми компетенциями участников межорганизационных сетей // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-klyuchevymi-kompetentsiyami-uchastnik> (дата обращения: 31.07.2024).

Оригинальность 77%