

DOI: 10.15276/ETR.03.2023.11
 DOI: 10.5281/zenodo.10394339
 UDC: 33.330.3
 JEL: L14, L20, L82, L86, M20

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS OF SOCIO-ECONOMIC SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT OF CREATIVE ENTERPRISES

Tatiana V. Koriavchenkova
 Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine
 Email: tatynakor@gmail.com

Received 15.06.2023

Креативні індустрії, з одного боку, виступають принципово новим феноменом постіндустріальної епохи, з іншого, – є результатом тривалої взаємодії культури, бізнесу та суспільства. Креативні індустрії в Україні перебувають лише на стадії становлення, а базові теоретичні конструкти їх функціонування та розвитку з урахуванням вітчизняних реалій та динамізму бізнес-середовища знаходяться у стадії формування. Об'єктивна необхідність забезпечення розвитку українських креативних підприємств визначається зростанням їх ролі в економіці країни, виключним значенням у процесах післявоєнного відновлення та нарощення творчого потенціалу України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Впорядкування підходів до забезпечення розвитку сучасних підприємств дозволило виокремити три ключових тематичних напрямки: ресурсний, процесний, організаційний. Проблематику ресурсного забезпечення досліджували такі науковці як Т.Н. Богацька, І. Вовк, О. Кремінь, К. Кузнецова, А. Мельник, А. Полянська та ін. В узагальненому вигляді ресурсне забезпечення розвитку на сьогодні трактується як сукупність видів ресурсів (матеріальних, трудових, технологічних, фінансових, інтелектуальних, інформаційних,) і джерел їх формування, що безпосередньо приймають участь у процесах змін якісного стану підприємства або можуть бути мобілізовані задля забезпечення масштабного використання потенційних можливостей компанії в процесі розвитку.

Проблематикою дослідження процесного підходу присвячені дослідження П. Друккера, М. Мескона, Ф. Хедоурі, К. Макконелла, М. Хаммера, Н. Євдокімової, А. Кірієнко, В. Мельника, О. Виханського, Г. Осовської, Н. Бондаря, І. Бойчука, В. Василенко, В. Івлева, С. Дохоляна, С. Ткачової, В. Мицько та ін. В узагальненому вигляді, процесний підхід передбачає системну сукупність взаємодіючих процесів, реалізація яких дозволяє досягти певної цілі. Процесна сукупність характеризується логічною послідовністю дій, які протікають у певному часовому горизонті.

Кориавченкова Т.В. Теоретико-прикладні аспекти соціально-економічного забезпечення розвитку креативних підприємств. Оглядова стаття.

Проведений критичний аналіз тематичних підходів до забезпечення діяльності / розвитку сучасних підприємств. Визначено пріоритетні напрями їх удосконалення в динамічних і непередбачуваних умовах господарювання та доведена необхідність їх інтегрування у процесах забезпечення розвитку суб'єктів бізнесу. Розроблений науковий підхід до забезпечення розвитку, що враховує специфіку креативного бізнесу та спрямований на досягнення максимальної відповідності внутрішніх системних характеристик креативних підприємств поточним і майбутнім умовам простору їх життєдіяльності. Для імплементації пропонованого підходу, обґрунтований відповідний організаційно-економічний механізм реалізації на основі ключових параметрів забезпечення: креативне лідерство, цифрове лідерство, організаційне лідерство.

Ключові слова: забезпечення, розвиток, креативні підприємства, креативні індустрії, організаційно-економічний механізм

Koriavchenkova T.V. Theoretical and Applied Aspects of Socio-Economic Support for the Development of Creative Enterprises. Review article.

A critical analysis of thematic approaches to ensuring the activity / development of modern enterprises was carried out. The priority directions for their improvement in dynamic and unpredictable economic conditions have been determined and the necessity of their integration in the processes of ensuring the development of business entities has been proven. A scientific approach to ensuring development has been developed, which takes into account the specifics of creative business and is aimed at achieving maximum compliance of the internal system characteristics of creative enterprises with the current and future conditions of the space of their life activities. For the implementation of the proposed approach, an appropriate organizational and economic mechanism of implementation is substantiated based on the key parameters of provision: creative leadership, digitalization, organizational leadership.

Keywords: provision, development, creative enterprises, creative industries, organizational and economic mechanism

Попри домінування ресурсного та процесного підходів до забезпечення розвитку підприємства, у науковому просторі розвивається організаційний підхід. Дослідженням його сутності присвячені праці С. Байрамова, Л. Волощук, А. Дунської, Л. Жилінської, В. Кіранової, Н. Коваленко, В. Кубаревої, Є. Лазебної, О. Петухової, О. Раєвнєвої, І. Смачило, С. Філіппової та ін. В цілому цей підхід логічно поєднує між собою ресурсний та процесний підходи, оскільки створює умови для їх реалізації.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Попри широке використання у науково-практичному дискурсі поняття «забезпечення» досі не конкретизованим є його сутнісне наповнення, яке, відповідно, до тлумачних словників уособлює як дію, так і засіб. Крім того, поза увагою науковців залишаються питання соціально-економічного забезпечення розвитку суб'єктів господарювання підприємств сфери креативних індустрій з урахуванням їх специфічних особливостей, як нового феномену постіндустріальної епохи, історичними витоками якого є тривала взаємодія культури, бізнесу та суспільства.

Метою статті є розвиток наукових підходів до соціально-економічного забезпечення якісних змін на підприємствах креативних індустрій з урахуванням їх специфіки та вітчизняних реалій господарювання, а також інтегруванні ресурсного, процесного та організаційного напрямів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Не зважаючи на значний доробок в аспекті ресурсного забезпечення розвитку підприємства, необхідно відмітити, що дослідження фокусуються переважно на традиційних ресурсах і фрагментарному врахуванні ролі та значення стратегічних ресурсів у забезпеченні якісних змін суб'єктів господарювання. Однак, своєчасність надходження, якість оптимальність, збалансованість традиційних ресурсів (фінансових, трудових, матеріальних, технічних та ін.) має виключне значення лише у забезпеченні поточної операційної діяльності підприємства. Натомість, забезпечення, як засіб розвитку підприємства, відповідно до сучасних положень теорії стратегічного менеджменту (Theory of strategic management) та ресурсних теорій (Resource Advanced Theory, Resource Based Theory), визначається унікальним ресурсним портфелем підприємства, який сформований нематеріальними ресурсами з високим рівнем стратегічного статусу (репутація, організаційна довіра, корпоративна культура, партнерські відносини, стійка клієнтська база та ін.). Необхідно відзначити, що розвиток ключових положень ресурсних теорій значно розширив фокус дослідження ресурсів: від засобів виробництва до ідентифікованих, усвідомлених і оцінених можливостей бізнес-середовища суб'єкта господарювання [1, 2]. Відповідно до сучасних управлінських теорій, ресурсне забезпечення розвитку підприємства повинно ґрунтуватися на

унікальності ресурсного набору як комбінації традиційних і стратегічних ресурсів. Таким чином, перетворення можливостей на ресурси формує унікальність підприємства.

Узагальнюючи науковий доробок процесного підходу, необхідно акцентувати увагу на наступному:

- по-перше, більшість теоретичних розробок та прикладних рекомендацій спрямована на забезпечення діяльності, а не розвитку підприємства, що фокусує увагу дослідників саме на бізнес-процесах;
- по-друге, ті розробки, які розкривають особливості процесного підходу у забезпеченні саме розвитку, орієнтовані виключно на процеси ресурсного забезпечення;
- по-третє, попри наявність великої кількості підходів до класифікації процесів забезпечення, відсутні такі типологізації в аспекті забезпечення розвитку.

В процесі дослідження виокремлено три групи процесів, які є пріоритетними у забезпеченні розвитку сучасного підприємства:

1) ресурсного забезпечення – процеси формування ресурсів з високим рівнем стратегічного статусу, оновлення та реконфігурації ресурсного портфелю;

2) цільової спрямованості – процеси задоволення вимог стейкхолдерів, процеси використання можливостей бізнес-середовища;

3) процеси організаційної природи – ментально-когнітивні, композиційні, контроль-координаційні.

Композиційні процеси передбачають впорядкування елементів системи, контроль-координаційні коригують процеси відповідності забезпечення розвитку умовам бізнес-середовища. Особливої актуальності наразі набувають ментально-когнітивні процеси, що уособлюють широкий спектр дій щодо логічної та осмисленої послідовності дій по переробці інформації та формування образу бачення майбутнього на основі унікального організаційного досвіду економічного суб'єкта; швидкості використання непередбачуваних обставин та випадковостей задля збільшення потоків доданої вартості; формування ідей, гіпотез та перевірка їх виправданості. Таким чином, виокремлення сукупності ключових процесів забезпечення розвитку підприємства дозволяє конструктивно підійти до їх прикладного використання у практиці діяльності підприємства.

Організаційне забезпечення діяльності / розвитку підприємства на сьогодні розглядається в переважно в двох аспектах: 1) динамічному, що передбачає безпосередньо організацію, координацію та контроль процесів ресурсного забезпечення; 2) структурному, що інтегрує всі елементи організації в одну структуру та передбачає використання сукупності засобів, методів та інструментів. Також у науковому просторі розвивається системний підхід до організаційного забезпечення розвитку підприємства, що визначається складним комплексом стійких, свідомо сформованих зв'язків та взаємодії всіх

елементів виробничо-управлінської системи, які виникають у процесі діяльності та розвитку підприємства [3]. Базисом цього виступають організаційні здатності підприємства, які являють собою певний вид ресурсів організаційної природи, що інтегровано уособлюють знання та навички, завдяки яким відбувається координація як поточної діяльності, так і розвитку підприємства у динамічних умовах бізнес-середовища. Відповідно до ключових положень ресурсних теорій, організаційні здатності формуються на певному підприємстві з урахуванням досвіду його функціонування; творчої уяви та ментально-когнітивних характеристик менеджменту, які дозволяють ідентифікувати особливі ситуації та шляхи дій в них, швидко використовувати можливості зовнішнього середовища, проактивно реагувати на зміни бізнес-середовища. Навіть раціонально вбудоване у певне бізнес-середовище підприємство може опинитися у точці біфуркації внаслідок його динамічності та вимушене розвиватися у новій реальності. Саме тому організаційні здатності відіграють виключну роль у забезпеченні розвитку підприємства.

Сутнісну складову організаційного підходу до забезпечення розвитку підприємства у сучасних умовах необхідно доповнити також такими важливими складовими як організаційна культура та організаційна довіра. Як і організаційні здатності, культура та довіра є ключовими ресурсами підприємства з однієї сторони, з іншої, – виступають об'єктивно необхідною умовою забезпечення розвитку сучасного підприємства, тобто ресурсами розвитку. Організаційна культура – поняття багатогранне, що уособлює: моральні норми, стиль лідерства; соціальний клімат і домінуючу систему цінностей; вірування, очікування, переконання; ділові принципи, традиції, які склались в організації; уявлення про цілі діяльності підприємства, його призначення, стиль управління, критерії досягнення цілей, засоби внутрішньої інтеграції [4]. Сучасні підприємства розвиваються у реляційному

просторі та залучені у систему міжорганізаційної та партнерської взаємодії з різними групами стейкхолдерів, що визначає виключне значення організаційної довіри. Організаційну довіру розглядають крізь призму групового сприйняття сумлінності, чесності, відповідальності, справедливості, уявлень про правильність дій, професійну компетентність, надійність у відносинах, порядності, поведінки у майбутньому. Взаємна довіра створює умови для формування стійкої клієнтської бази, розширення портфелю продукції / послуг підприємства, розвитку нових форм взаємодії між продуцентами творчих змістів та їх ретрансляторами.

Таким чином, у авторському трактуванні соціально-економічне забезпечення розвитку підприємства визначається єдністю ресурсного, процесного та організаційного підходів у просторово-часовому континуумі життєдіяльності економічних суб'єктів задля досягнення максимальної відповідності внутрішніх системних характеристик підприємства вимогам та викликам бізнес-середовища у поточному та майбутньому періодах.

Проблематика визначення параметрів простору життєдіяльності підприємств на сьогодні є однією з найбільш дискусійних і дотепер у науковому просторі не існує загальноприйнятої класифікації параметрів простору, яка б мала значне прикладне значення. Авторська позиція полягає в тому, що ці параметри повинні враховувати, по-перше, специфіку певного виду бізнесу (сфери економічної діяльності), по-друге, важливого значення має розмежування цих параметрів рівнем контрольованості: підконтрольні та не підконтрольні менеджменту підприємства. Саме в останньому контексті сучасні теорії стратегічного менеджменту спрямовані на нівелювання параметрів середовища за рахунок використання можливостей простору об'єктивної реальності і що, як зазначалося вище, дозволяє сформувати унікальний ресурсний портфель за рахунок їх усвідомлення, оцінювання та реалізації.

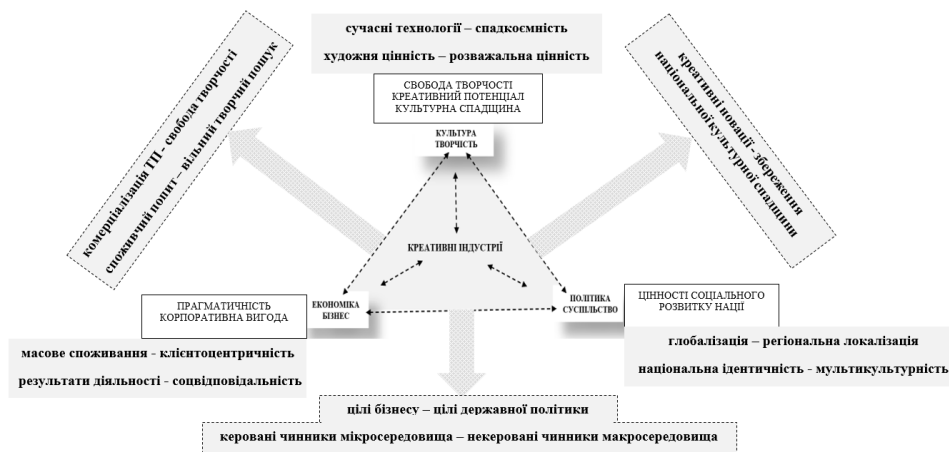


Рисунок 1. Протиріччя функціонування підприємств креативних індустрій (умовні позначення: ТП – творчий продукт)

Джерело: власна розробка автора

Автор повністю поділяє позицію Ю. Погорелова: «на сьогодні розвиток ... традиційно пов'язується з переходом можливості в актуальне буття» [5]. Виключне значення можливостей дозволяє розглядати їх як детермінанти розвитку підприємств будь-яких видів економічної діяльності у сучасних умовах. Користуючись загально-визнаним розумінням детермінант як причин, що викликають явище, в нашому випадку, набуття нових якісних ознак, нами була ідентифікована і інша домінанта розвитку – протиріччя креативного бізнесу (рис. 1). Саме вони виводять соціально-економічну систему з рівно-важного стану та провокують втрату стійкості. Мінімізація протиріччя призводить до виникнення нових напрямів діяльності, нових якісних ознак, характеристик та властивостей соціально-економічної системи.

Підхід до забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій повинен ґрунтуватися на

минулому, теперішньому та майбутньому часі. Сучасні економічні наукові публікації в орієнтовані, в першу чергу, на оцінювання стратегічних перспектив та майбутніх умов господарювання. Однак, в аспекті забезпечення розвитку підприємства не менш важливим є минулий час, що зумовлено наступним:

- саме у минулому часі на певному підприємстві формуються управлінські практики, рутини, регламенти, стандартизовані процедури, ретроспективний аналіз яких дозволяє оцінити ступінь їх відповідності поточним умовам простору життєдіяльності та розвитку підприємства;
- результати такого аналізу є передумовою для коригування поведінкових дій та сформованих практик, що уособлюються в управлінських стереотипах.

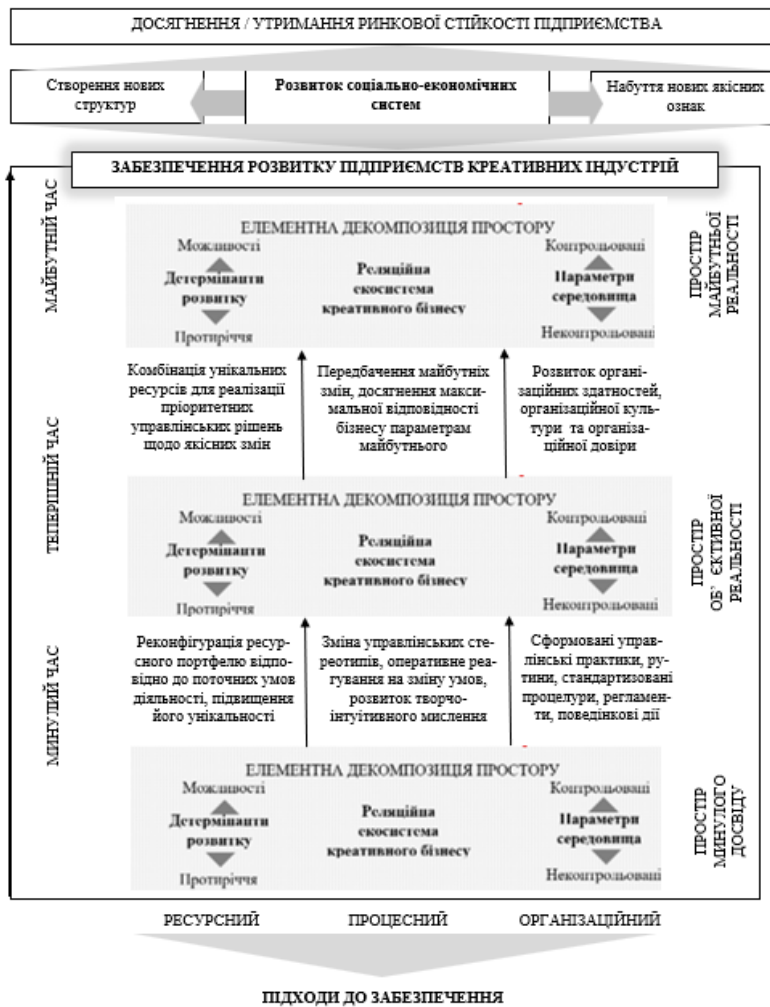


Рисунок 2. Науковий підхід до соціально-економічного забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій
Джерело: власна розробка автора

У теперішньому часі, як з'єднувальній ланці між минулим досвідом та параметрами майбутнього, забезпечуються передумови розвитку підприємства за рахунок своєчасної транс-

формації управлінських стереотипів відповідно до поточних умов діяльності; відмови від консервативних практик, усунення інформаційного розриву між усвідомленим і реальним,

швидкої ідентифікації поточних та майбутніх можливостей та їх оперативним перетворенням на ресурси. Стосовно параметрів майбутнього зазначимо, що традиційний інструментарій економічного моделювання та прогнозування не виправдовує себе у складних умовах сучасного соціально-економічного простору, який характеризується нелінійними причино-наслідковими зв'язками. Низький рівень прогнозованості вимагає виключної уваги до творчо-інтуїтивного мислення та передбачення майбутніх змін. При цьому у наукових дослідженнях актуалізуються питання не лише передбачення майбутнього, а й його підприємницького формування, що ґрунтується не лише творчо-інтуїтивному мисленні, а й уяві, переносу наявних знань у нові ситуації, пластичності інтелекту. Всі ці здатності реалізуються у процесі забезпечення розвитку підприємства ментально-когнітивними процесами, завдяки яким не лише оцінюється простір об'єктивної реальності, а й передбачаються параметри простору майбутньої реальності.

Наочно пропонується науковий підхід до соціально-економічного забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій, представлений на рис. 2.

Обґрунтований науковий підхід в умовах крайнього ступеня невизначеності, непередбачуваності та масштабності змін створює передумови для розроблення механізму його практичної імплементації у практику діяльності вітчизняних креативних підприємств. Упорядкування елементного складу певного механізму ґрунтувалося на управлінському підході, відповідно до якого, механізм виступає складовим елементом системи управління, визначаючи її цілеспрямованість на досягнення бажаних результатів діяльності суб'єктів бізнесу у динамічних та непередбачуваних умовах діяльності та розвитку. Елементний склад пропонованого механізму складається з процесів, принципів, управлінських рішень, методів і інструментів.

Темпорально-просторовий аспект, закладений в основу авторського наукового підходу до забезпечення розвитку креативних підприємств, визначає пріоритетність організаційних процесів, серед яких першочерговими є ментально-когнітивні. Саме вони, як зазначалося вище, дозволяють передбачити та усвідомити параметри майбутнього, що формує інформаційний базис для прийняття та реалізації управлінських рішень щодо досягнення максимального рівня відповідності внутрішніх системних характеристик креативного бізнесу параметрам майбутнього. Композиційні процеси спрямовані на впорядкування елементів системи, що реалізуються через сукупність управлінських дій у наступному причинно-наслідковому ланцюгу: усвідомлення необхідних управлінських рішень щодо досягнення максимального ступеня відповідності майбутнім параметрам – реалізація управлінських дій. Важливим індикатором ефективності забезпечення розвитку креативних підприємств у цьому

контексті виступає мінімізація розривів між усвідомленими параметрами майбутнього та доцільністю, своєчасністю управлінських рішень, спрямованих на досягнення ситуаційної і перспективної відповідності. Це досягається за рахунок координації процесів цільової спрямованості.

Контрольно-координаційні процеси зумовлені об'єктивною неможливістю абсолютного сприйняття реальної дійсності та складністю передбачення максимально точних характеристик майбутнього простору життєдіяльності підприємства. В такій ситуації теоретики процесного підходу відмовляються від планового підходу та чіткого формулювання цільових завдань, а логіку управлінських дій підпорядковують ситуативності.

Принципи забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій мають свої специфічні відмінності, які ґрунтуються, по-перше, на ключових положеннях розробленого наукового підходу; по-друге, – на специфічних ознаках цього виду бізнесу. Цілісність та послідовність забезпечення ґрунтується на наступних принципах: реалістичності сприйняття майбутнього, управлінської об'єктивності, мінімізації розривів між усвідомленим і реалізованим, перманентності процесів забезпечення розвитку, усунення стереотипності мислення, гнучкого ситуативного реагування.

Всі інші елементи організаційно-економічного механізму забезпечення розвитку креативних підприємств диференційовані відповідно до аргументованих параметрів забезпечення, до яких відносяться креативне лідерство, цифрове лідерство, організаційне лідерство (рис. 3).

Формування сукупності управлінських дій, спрямованих на забезпечення креативного лідерства, ґрунтується на зміні традиційних практик менеджменту та їх трансформації відповідно до гуманістичної парадигми управління персоналом і передбачає реалізацію наступного:

- формування команди змін із найбільш активних і високопрофесійних спеціалістів, які мають потенціал до еволюційних змін бізнесу на основі поєднання «спадковості» з «мінливістю» – проактивними діями, які формалізуються у нових практиках управління;
- розвиток лідерства на основі розширення взаємодії з креативними працівниками, кредитування довірою, навчання конкурсом, презумпцією відповідальності, що підвищує рівень їх професійних компетенцій, і аналітичних здатностей до оцінювання ринкових можливостей та перетворення їх на ресурси відповідно до поточних та майбутніх умов простору життєдіяльності;
- активізація залученості персоналу як складової підприємницької моделі поведінки, коли кожний працівник розглядає бізнес компанії як власний, що досягається формуванням певного емоційного та інтелектуального стану співробітника, який мотивує його до максимізації результатів.

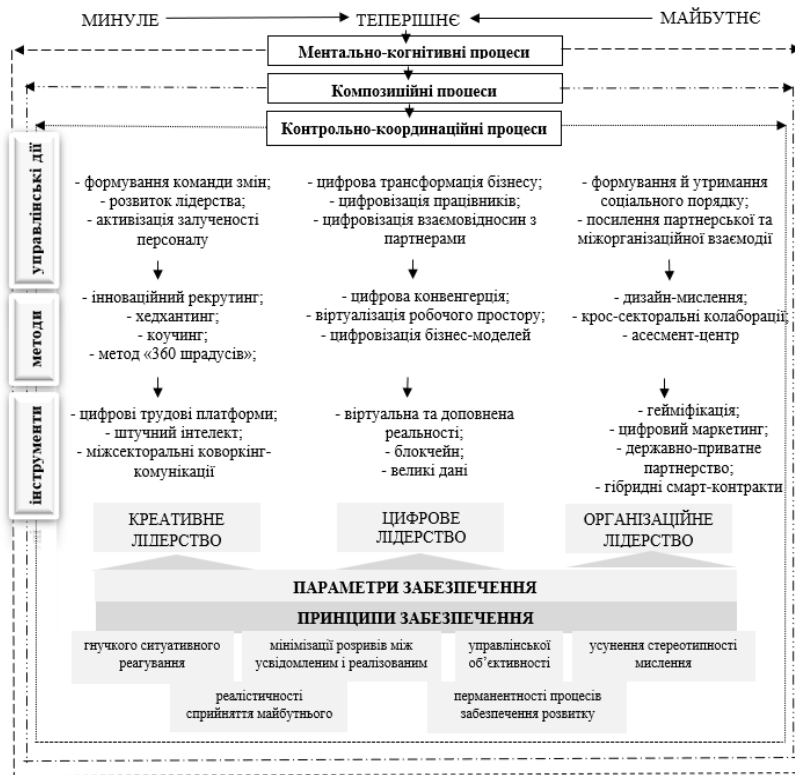


Рисунок 3. Науковий підхід до соціально-економічного забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій
Джерело: власна розробка автора

Управлінські дії, спрямовані на підвищення діджиталізації представлені наступними. По-перше, це активізація цифрової трансформації бізнесу, під якою розуміють масштабування цифрових технологій у бізнес-процеси, процеси управління, аналіз споживацького досвіду. Масштабування цифрових технологій на креативному підприємстві потребує і відповідних компетенцій персоналу. З огляду на це, вагомим значення набуває цифровізація працівників. Співробітники, які мають навички роботи з цифровими технологіями наразі формують новий тип спеціалістів, які характеризуються не лише цифровими здатностями, а й особливим типом поведінки, характерними ознаками та світоглядом, що трансформують їх взаємовідносини з колегами та партнерами. Цінність таких працівників зумовлена їх широкими можливостями до пошуку, отримання інформації та формування дієвого зворотного зв'язку. Варто також додати, що цифрова грамотність не лише підвищує продуктивність праці персоналу, а й дозволяє набутти компанії конкурентні переваги бізнесу. Важливого значення набувають також управлінські дії, спрямовані на розвиток цифрових технологій в аспекті забезпечення ефективної взаємодії в реляційній екосистемі креативного бізнесу. Розвиток цифрових комунікацій дозволить оптимізувати процеси взаємодії з постачальниками, споживачами на основі використання широкого спектру стилів взаємодії: відкриті робочі середовища, гнучкі умови взаємодії, телеко-

мунікації, телеконференції, віртуальні сервіси обміну повідомленнями.

Відповідно до розробленого наукового підходу до забезпечення розвитку підприємств креативних індустрій, управлінські дії, спрямовані на досягнення організаційного лідерства, повинні бути орієнтовані на розвиток організаційних здатностей, організаційного лідерства, організаційної культури, а також розвиток партнерських відносин із стейкхолдерами. Цілісність реалізації цих напрямів забезпечується формуванням і розвитком соціального порядку у компанії. Він ґрунтується на взаємозв'язках між стейкхолдерами, в основу яких покладені соціальні норми (мораль, право, довіра, справедливість, етичні принципи, правила та норми поведінки тощо). Відповідно, соціальний порядок забезпечує узгодженість партнерських відносин із законами соціальної природи, тобто соціальну рівновагу. У цьому контексті необхідною є сфокусованість на формуванні та підтримуванні соціальних стандартів, бажаних способів поведінки, цінностей. Особливого значення набуває також посилення міжорганізаційної та партнерської взаємодії. На сьогодні апріорним є твердження про трансформацію конкурентних відносин у коопераційні, що актуалізує формування ресурсу відносин. Сітьова (міжорганізаційна) взаємодія характеризується добровільністю зв'язків партнерів і значними перевагами, що полягають у досягненні власних унікальних цілей від інтегрування, підвищення рівня гнучкості та адаптивності.

Сучасний етап розвитку економічних відносин та специфіка креативного бізнесу зумовлюють необхідність формування сукупності методів, адекватних реаліям часу. Ключовим ресурсом підприємств креативної сфери є людські ресурси, які наділені талантом, володіють інтелектуально-креативними здатностями та мають певний досвід у цій сфері. На сьогодні креативний сектор відчуває гострий дефіцит у персоналі, що уособлює необхідні компетенції для продукування / масштабування творчих продуктів / послуг. Непідконтрольні менеджменту чинники позначилися на значному відтоку висококваліфікованих кадрів з країни. Виїзд українських спеціалістів за кордон спочатку був зумовлений зростанням попиту на них у світовому масштабі. В подальшому стрімке зростання кількості працівників, які виїхали за кордон було зумовлене повномасштабним вторгненням РФ, до відтоку працівників за кордон додався фактор мобілізації. Відповідно, серед методів забезпечення креативного лідерства першочергового значення набувають сучасні методи залучення персоналу з необхідними компетенціями, до яких віднесено:

- інноваційний рекрутинг – розширює рамки традиційних методів розміщення оголошень і аналізу резюме творчими технологіями, які ґрунтуються на практиках віртуальної реальності, штучного інтелекту, відеоінтерв'ю та аналітики даних для відбору цільових кандидатів;
- хедхантинг – пошук високопрофесійних і унікальних спеціалістів з урахуванням особливостей певного бізнесу, вимог до кандидата та інших специфічних особливостей, що передбачає ексклюзивний та кастомізований підхід до прямого пошуку.

Не менш важливими є методи розвитку персоналу креативного підприємства. Розповсюджений на сьогодні підхід E-learning (електронне навчання), що передбачає навчання на основі електронних ресурсів, не виправдовує себе для креативного персоналу, для якого важливим є не стільки акумулювання нових знань, скільки розвиток інтелектуально-креативних здатностей. У цьому контексті виправдовує метод коучингу, відповідно до якого тренер допомагає спеціалісту розвинути свої здатності. Коучер не лише передає власний досвід працівнику, він розкриває його потенціал, що дозволяє використовувати навички, які були недостатньо розвинені, або нові навички. Доцільно також відзначити, що на сьогодні послуги коучів залишаються у п'ятірці найбільш ефективних методів підвищення результативності бізнесу та є одними з найбільш затребуваних [6].

Практично значущим в аспекті забезпечення креативного лідерства є метод «360 градусів», який передбачає оцінювання працівника колегами, з якими він взаємодіє, та особисто самим працівником. Співвідношення двох, діаметрально протилежних точок зору дозволяє сформувати різнобічне уявлення про інтелектуально-креативні здатності людини, її професійні компетенції,

сильні та слабкі сторони. Логічним завершенням цього методу є формування плану індивідуального розвитку спеціаліста, в якому конкретизуються етапи та строки досягнення певних цілей особистого професійного зростання.

Спектр наступних методів, спрямований на досягнення цифрового лідерства. Першим з них є метод цифрової конвергенції, що передбачає формування робочих груп, які розробляють операційні моделі цифрової трансформації та формують цифрову інфраструктуру підприємства, обирають пріоритетні для певного виду бізнесу цифрові технології та відповідну модель поведінки у цифровому просторі. Наступним методом є віртуалізація робочого простору (Virtual Desktop Infrastructure) – метод створення робочих місць у віртуальному середовищі, коли працівник може отримати доступ до корпоративних ресурсів, що має беззаперечні переваги, які полягають в оптимізації бізнес-процесів компанії на основі перманентного моніторингу та ефективного адміністрування. Віртуалізація робочого простору дозволяє згрупувати робочі матеріали у віртуальних базах даних, що забезпечує інтегрування завдань окремих співробітників у єдиний формат колективного завдання. Дієвим методом є також цифровізація бізнес-моделей, що передбачає трансформацію традиційних їх форм у цифрову, що створює передумови для оптимізації діючих напрямів бізнесу та розвитку нових.

Останньою групою методів є методи, спрямовані на підвищення рівня організаційної культури, організаційної довіри, стейкхолдерської (реляційної) взаємодії. Саме вони у своїй сукупності забезпечують організаційне лідерство креативного підприємства. В першу чергу варто акцентувати увагу на методі дизайн-мислення (Design Thinking), що передбачає використання нестандартних підходів для вирішення нестандартних ситуацій. Його особливістю є орієнтація, в першу чергу, на потреби стейкхолдерів, а не на вирішення бізнес-задач. Відповідно причино-наслідковий ланцюг формується наступними питаннями: 1) яким чином та чи інша пропозиція вплине на взаємовідносини зі стейкхолдерами (пріоритетно зі споживачами)?; 2) що отримає бізнес в разі задоволення потреб споживачів? Застосування цього методу дозволяє збільшити кількість лояльної аудиторії; забезпечити продукування найбільш затребуваних продуктів / послуг; поглиблено вивчати споживчий попит. Наступним важливим методом є крос-секторальні колаборації (міжсекторальне партнерство). Цей метод дозволяє поєднати економічних суб'єктів на основі спільної проблематики, але з дефіцитом ресурсів для одноосібного їх вирішення. Їх об'єднання дозволяє реалізувати скоординовані ініціативи задля досягнення бажаного результату, який неможливо отримати в односторонньому порядку [7].

Продовжуючи тему розвитку креативних працівників, необхідно акцентувати увагу на розвитку організаційних здатностей менеджменту

креативних підприємств. Це індивідуальний процес, який залежить від багатьох чинників (особисті якості, досвід роботи, гнучкість та нестандартність мислення тощо). Відповідно, особливого значення набуває періодичне оцінювання організаційних здатностей менеджменту задля динамічного аналізу якісних змін (нові вміння, навички, знання). Для цього найбільш придатним є метод комплексної оцінки персоналу асесмент-центр, оскільки він має високу прогностичну валідність, що дозволяє визначити подальший розвиток організаційних здатностей працівника [8]. Метод асесмент-центр ґрунтується на сукупності взаємодоповнюючих методик, які дозволяють реально оцінити психологічні та професійні особливості менеджерів, їх відповідність вимогам посадових позицій, а також діагностувати потенціал їх розвитку та лідерських якостей, як потенціалу корпоративних лідерських якостей.

Забезпечення розвитку підприємств сфери креативних індустрій потребує також сучасного інструментарію, який унеможливує застосування рутинних практик і процедур і дозволяє усунути іманентні креативному бізнесу протиріччя (див. рис. 1). Ми цілком поділяємо думку І. Каленюк, Н. Кузнецової, що унікальність і специфіка креативних підприємств визначається подвійним впливом інноваційних рішень: з позицій культурної спадщини, національної автентичності вони формують інновації, що ґрунтуються на минулому, а у взаємодії з сучасними інноваційними рішеннями продукують інновації майбутнього [9].

Висновки

На основі визначеного змісту забезпечення розвитку підприємства та специфічних особли-

востях креативного бізнесу, обґрунтований науковий підхід, цілісність якого спрямована на досягнення максимальної відповідності внутрішніх системних характеристик креативних підприємств поточним і майбутнім умовам простору їх життєдіяльності. Цільова спрямованість реалізується здатностями менеджменту до усвідомленого структурування простору, про-активного інкорпорування його можливостей; посилення реляційної взаємодії зі стейкхолдерами. Саме у такій змістовній інтерпретації, якісні зміни нівелюють вплив невідконтрольних суб'єкту господарювання параметрів простору та мінімізують іманентні креативному бізнесу протиріччя.

Основними елементами організаційно-економічного механізму імплементації пропонованого підходу виступає логічна сукупність процесів, управлінських дій, методів, інструментів і принципів, які реалізуються у просторі об'єктивної реальності життєдіяльності підприємства з урахуванням аналізу минулих практик та структуруванні параметрів майбутнього на основі ментально-когнітивних процесів передбачення і усвідомлення поточних і перспективних можливостей. Логіка механізму дозволяє сформулювати сукупність оптимальних управлінських дій, реалізація яких забезпечується сукупністю інноваційних методів і інструментів. При цьому автор не заперечує використання традиційних їх форм, але акцентує увагу на пріоритетності сучасних підходів до їх вибору, що створює передумови для якісних змін у динамічних і непередбачуваних умовах діяльності на основі симбіозу креативності з цифровізацією та проактивної комунікаційної взаємодії.

Abstract

A critical analysis of thematic approaches to ensuring the activity/development of modern enterprises: resource, process, organisational. The priority directions for their improvement in dynamic and unpredictable business conditions have been identified. These include prioritization of strategic resources, efficiency of transformation of opportunities into resources, timeliness of resource portfolio reconfiguration, focus on mental and cognitive processes, orientation on organizational abilities, organizational culture, and organisational trust. A scientific approach to ensuring development has been developed, which considers the specifics of creative business and integrates existing approaches in spatial and temporal aspects.

The main elements of space include contradictions, opportunities, a relational ecosystem of creative business, and controlled and uncontrolled parameters. The temporal aspect of the approach is realized through evaluating past practices and predicting future changes. This allows to implement a set of actions aimed at achieving the maximum compliance of the internal system characteristics of the enterprise with the current and future conditions of the space of their life activities. For the implementation of the proposed approach, an appropriate organizational and economic mechanism of implementation is substantiated based on the key parameters of provision: creative leadership, digitalization, and organizational leadership. The main elements of the proposed mechanism are processes, principles, management actions, modern methods and innovative tools. The basis of the mechanism is the processes of an organizational nature: mental-cognitive, compositional, and control-coordinating.

Following the logic of the scientific approach, the main principles of the mechanism were formed: realistic perception of the future, managerial objectivity, minimization of gaps between perceived and realized, permanence of development processes, elimination of stereotyped thinking, and flexible situational response. A set of developed methods and tools aimed at implementing management actions related to the formation of a change team, leadership development, digital transformation of business, formation and maintenance of social order, and strengthening partnership interaction.

Список літератури:

1. Смірнов Є.В. Концепція інноваційної активності виробничої компанії на основі поведінкового підходу. Науковий вісник ЧДТЕУ. 2014. № 4 (24). С. 84-91.
2. Barney J. Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. Journal of Management. 2001. № 27. pp. 643-650.
3. Коваленко Н.В. Організаційне забезпечення управління розвитком підприємств: цілі, принципи, функції та завдання. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. Т. 30(69), № 4(1). – С. 69-77. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://bit.ly/3RKKNUA>.
4. Es-Sajjade A., Wilkins T. Design, perception and behavior in the innovation era: Revisiting the concept of interdependence. Journal of Organization Design. 2017. 6 (12). pp: 1-12.
5. Погорелов Ю.С. Способи розвитку підприємства: умови та результативність використання. Економічний журнал Одеського політехнічного університету. 2017. № 1 (1). С. 76-84. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/ejoru/2017/No1/76.pdf>.
6. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1. С. 33-42. DOI: 10.31558/2307-2318.2019.1.4.
7. Сичова А.О. Крос-секторальні колаборації: категорійний дизайн і перспективи досліджень. Науковий журнал «Політик». 2021. Випуск 3. С. 88-93. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/12408/1/Sychova.pdf>.
8. Кривов'язюк І.В. Методи формування лідерських якостей у керівників підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2018. № 4. С. 318-321. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://bit.ly/48gZGDC>.
9. Калениук І., Кузнецова Н. Креативна економіка у світовому інноваційному процесі. Міжнародна економічна політика. 2022. № 1 (36). С. 101-123. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://iejjournal.com/journals/36/2022_36_5_Kaleniuk_Kuznetsova_101-123.pdf.

References:

1. Smirnov, E.V. (2014). The concept of innovative activity of a manufacturing company based on a behavioral approach. Scientific Bulletin of ChDTEU. № 4 (24). pp. 84-91 [in Ukrainian].
2. Barney, J. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. Journal of Management, 27. pp. 643-650 [in English].
3. Kovalenko, N.V. (2019) Organizational support for enterprise development management: goals, principles, functions and tasks. Scholarly notes of V.I. Vernadsky Tavri National University. Series: Economics and management, 30(69), № 4(1) [in Ukrainian].
4. Es-Sajjade, A., & Wilkins, T. (2017). Design, perception and behavior in the innovation era: Revisiting the concept of interdependence. Journal of Organization Design, 6 (12). pp: 1-12 [in English].
5. Pogorelov, Yu.S. (2017). Ways of enterprise development: conditions and effectiveness of use. Economic Journal of Odessa Polytechnic University, 1 (1). pp. 76-84 [in Ukrainian].
6. Volyanska-Savchuk, L.V., & Matsyshina, M.V. (2019). Use of innovative personnel technologies in personnel management at enterprises. Economics and management organization, pp. 33-42 [in Ukrainian].
7. Sychova, A.O. (2021). Cross-sectoral collaborations: categorical design and research perspectives. Scientific journal "Politicus". Vol. 3. pp. 88-93 [in Ukrainian].
8. Kryvyovyzuyuk, I.V. (2018) Methods of formation of leadership qualities in enterprise managers. Bulletin of the Khmelnytskyi National University. Series: Economic Sciences, 4. pp. 318-321 [in Ukrainian].
9. Kaleniuk, I., & Kuznetsova, N. (2022). Creative economy in the world innovation process. International economic policy, 1 (36). pp. 101-123 [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Корявченкова Т.В. Теоретико-прикладні аспекти соціально-економічного забезпечення розвитку креативних підприємств / Т.В. Корявченкова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2023. – № 3 (67). – С. 99-107. – Режим доступу до журн.: <https://economics.net.ua/files/archive/2023/No3/99.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.03.2023.11. DOI: 10.5281/zenodo.10394339.

Reference a Journal Article:

Koriavchenkova T.V. Theoretical and Applied Aspects of Socio-Economic Support for the Development of Creative Enterprises / T.V. Koriavchenkova // Economics: time realities. Scientific journal. – 2023. – № 3 (67). – P. 99-107. – Retrieved from <https://economics.net.ua/files/archive/2023/No3/99.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.03.2023.11. DOI: 10.5281/zenodo.10394339.

