

Секция «Креативные индустрии и цифровая экономика: стратегические подходы»

Исследование влияния открытых инноваций на устойчивость организации на основе модулирующей роли гетерогенности исполнительной команды и цифровой трансформации

Научный руководитель – Гао Пэн

Ли Юйяо

Студент (бакалавр)

Университет МГУ-ППИ в Шэньчжэне, Шэньчжэнь, Китай

E-mail: 2310194449@qq.com

С ускорением глобализации и технологического прогресса предприятия сталкиваются со все большей неопределенностью и сложностью, и организационная устойчивость становится ключевой способностью для выживания и развития в динамичной среде. Устойчивость - это не только способность реагировать на внешние потрясения, но и способность организаций адаптироваться, восстанавливаться и внедрять инновации перед лицом вызовов. В последние годы открытые инновации, как новая инновационная модель, являются эффективной стратегией повышения конкурентоспособности предприятий и привлекают пристальное внимание научного сообщества. Суть открытых инноваций заключается в содействии инновационному процессу посредством внешнего сотрудничества и обмена знаниями, чтобы справиться с быстро меняющейся рыночной средой.

Однако существует недостаток систематических теоретических и эмпирических исследований того, как организации могут повысить свою устойчивость с помощью открытых инноваций. В частности, не до конца изучено влияние открытых инноваций на устойчивость организаций с учетом модерации двух важных факторов: гетерогенности команд руководителей и цифровой трансформации. Поэтому цель данной статьи - изучить механизм влияния открытых инноваций на устойчивость организации, а также проанализировать роль, которую играют в этом процессе неоднородность команды руководителей и цифровая трансформация, чтобы предоставить теоретическую базу и практические рекомендации по повышению устойчивости организации.

I. Открытые инновации и организационная устойчивость

Открытые инновации - это стратегия, при которой компании целенаправленно используют внутренние и внешние ресурсы для инновационной деятельности. Она подчеркивает необходимость разрушения организационных границ и получения инновационных ресурсов и знаний через взаимодействие с внешней средой. Характерными чертами открытых инноваций являются: ориентация на внешние источники знаний, акцент на интеграции внутренних и внешних ресурсов, а также на создании инновационной экосистемы. Организационная устойчивость, с другой стороны, означает способность организации эффективно реагировать, адаптироваться и добиваться устойчивого развития перед лицом неблагоприятных условий, давления или значительных изменений. Она включает в себя четыре измерения: способность к предотвращению, способность к преодолению, способность к сопротивлению и способность к обучению.

Влияние открытых инноваций на устойчивость организаций в основном отражается в следующих аспектах: во-первых, открытые инновации помогают организациям приобретать диверсифицированные знания и ресурсы и повышают способность справляться с изменениями окружающей среды; во-вторых, открытые инновации способствуют взаимодействию между организациями и внешней средой и повышают чувствительность и способность организаций адаптироваться к рыночным изменениям; в-третьих, открытые

инновации подталкивают организации к созданию широкого спектра сетей сотрудничества и повышают способность приобретать и интегрировать ресурсы в условиях кризиса; наконец, открытые инновации способствуют созданию широкой сети сотрудничества и повышают способность приобретать и интегрировать ресурсы в условиях кризиса; наконец, открытые инновации способствуют созданию широкой сети сотрудничества, что повышает способность приобретать и интегрировать ресурсы в условиях кризиса; наконец, открытые инновации культивируют способность организации к обучению, способствуют постоянному совершенствованию и инновациям, а значит, повышают долгосрочную адаптационную способность.

Например, при внезапных рыночных кризисах или технологических изменениях открытые инновации могут помочь предприятиям быстро корректировать продукцию и проводить технологические итерации с помощью внешних технологических сил, чтобы снизить риски, вызванные технологическим отставанием или изменениями рыночного спроса. Кроме того, открытые инновации могут способствовать сотрудничеству различных отделов организации, улучшать координацию и гибкость организации в ответ на кризис и, таким образом, повышать общую устойчивость организации.

II. Модерирующая роль гетерогенности команды руководителей

Гетерогенность команды руководителей означает разнообразие высшего руководства с точки зрения личных характеристик, происхождения, опыта и навыков. В частности, гетерогенность команды руководителей включает, но не ограничивается различиями в возрасте, поле, культурном происхождении, уровне образования, профессиональной подготовке и опыте управления. Неоднородность команды руководителей не только влияет на качество принятия решений на высшем уровне, но и может оказывать глубокое воздействие на инновационный потенциал и устойчивость компании.

Влияние неоднородности команды руководителей на открытые инновации можно проанализировать двумя способами. С одной стороны, разнородные команды могут обеспечивать более разнообразные перспективы и решения, помогая компаниям лучше определять возможности внешнего сотрудничества и способствуя разнообразию и глубине инноваций. Разнородные команды руководителей могут привнести различные точки зрения и стратегии в их взаимодействие с внешними партнерами, тем самым способствуя разнообразию и гибкости инновационного процесса.

С другой стороны, неоднородность команд руководителей может привести к конфликтам и координационным издержкам при принятии решений, особенно если между членами команды существуют значительные культурные различия или разница в управленческом опыте. Когда члены команды участвуют в открытых инновациях, может возникнуть больше коммуникационных барьеров из-за концептуальных различий, что повлияет на эффективность принятия решений и скорость внедрения инноваций. Таким образом, влияние гетерогенности команды руководителей на открытые инновации является двунаправленным.

Влияние гетерогенности команды руководителей на устойчивость организации носит комплексный характер. С одной стороны, неоднородность команды руководителей может предоставить организациям больше стратегических возможностей выбора и вариантов реагирования, а также повысить гибкость и устойчивость компаний перед лицом внешних кризисов. Например, разнородная команда руководителей способна проанализировать причины кризиса с разных точек зрения, а затем предложить несколько стратегий решения проблемы, что помогает организации сохранять устойчивость в условиях неопределенности.

С другой стороны, чрезмерная неоднородность команды руководителей может приве-

сти к медленному и непоследовательному процессу принятия решений, что может повлиять на реакцию и эффективность организации в условиях кризиса. В кризисных ситуациях организациям необходимы эффективные механизмы принятия решений и координации, а чрезмерная неоднородность может привести к задержкам в процессе принятия решений и снижению их реализации, тем самым снижая устойчивость организации.

III. Регулирующая роль цифровой трансформации

Цифровая трансформация - это процесс, в ходе которого компания использует цифровые технологии для коренного изменения своей операционной модели, подхода к созданию стоимости и взаимодействия с клиентами.

Цифровая трансформация обеспечивает мощную техническую поддержку открытым инновациям. Цифровые технологии могут помочь предприятиям более эффективно приобретать и интегрировать внешние ресурсы, например, реализовать межрегиональное и межпрофильное инновационное сотрудничество с помощью цифровых платформ, уменьшить информационную асимметрию и повысить эффективность совместной инновационной деятельности. В то же время такие технологии, как большие данные и искусственный интеллект, помогают предприятиям лучше анализировать рыночный спрос и технологические тенденции, повышая тем самым качество и актуальность внешнего инновационного сотрудничества.

Цифровая трансформация может повысить операционную эффективность и качество принятия решений в организациях, тем самым увеличивая их адаптивные и инновационные возможности. Цифровые технологии не только повышают уровень автоматизации и интеллектуальности внутренних процессов, но и помогают руководителям более точно оценивать изменения на рынке и технологические тенденции благодаря принятию решений на основе данных, что позволяет им реагировать быстрее и эффективнее.

Кроме того, цифровая трансформация помогает организациям эффективно распределять и планировать ресурсы в условиях кризиса, снижая его влияние на деятельность организации. Цифровая трансформация позволяет компаниям поддерживать поток информации и прозрачность принятия решений в сложной и неопределенной среде, повышая тем самым способность организации реагировать и восстанавливаться после непредвиденных событий.

В целом, открытые инновации, как важная инновационная модель, вносят положительный вклад в устойчивость организаций. Благодаря внешнему сотрудничеству и обмену знаниями открытые инновации могут помочь организациям повысить свою адаптивность, инновационность и интеграцию ресурсов. Однако эффекты открытых инноваций умеряются гетерогенностью команды руководителей и цифровой трансформацией.

Гетерогенность команды руководителей может привести в организацию различные взгляды и решения, но это также может привести к конфликту решений и неэффективной реализации. Цифровая трансформация, с другой стороны, обеспечивает техническую поддержку открытых инноваций, позволяя компаниям интегрировать ресурсы и более эффективно сотрудничать в области инноваций, тем самым повышая их устойчивость и адаптивность.

Литература

1. Чесброу, Х. У. (2003). Открытые инновации: Новый императив для создания и получения прибыли от технологий. Harvard Business School Press.
2. Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Управление эволюционными и революционными изменениями. California Management Review, 38(4), 8-30.
3. Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Верхние эшелоны: Организация как отражение ее топ-менеджеров. Обзор Академии менеджмента, 9(2), 193-206.

4. Намбисан, С., Лийтинен, К., Майхржак, А., и Сонг, М. (2017). Цифровой инновационный менеджмент: Reinventing Innovation Management Research in a Digital World. MIS Quarterly, 41(1), 223-238.