

Мислюк В.С.

аспірантка

Державного вищого навчального закладу

«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Myslyuk Vlada

Ph.D. student

State Higher Educational Institution Kyiv National Economic

University named after Vadym Hetman

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗРІЛОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ДИЗАЙНУ КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

METHODIC APPROACHES TO ASSESSING THE LEVEL OF MATURITY OF CORPORATE ENTREPRENEURSHIP ORGANIZATIONAL DESIGN

Статтю присвячено актуальним питанням розбудови організаційного дизайну корпоративного підприємства. Представлено алгоритм проведення емпіричного дослідження для збору даних стосовно існуючих дизайнерських практик з упровадження системи корпоративного підприємства в українських бізнес-організаціях. На основі узагальнення досвіду впровадження системи корпоративного підприємства в сучасних бізнес-організаціях та літературних джерелах здійснено декомпозицію елементів організаційного дизайну корпоративного підприємства. Запропоновано методику оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства. Здійснено розрахунок коефіцієнта відносної зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства. Результати дослідження виявили низький рівень розвитку організаційного дизайну корпоративного підприємства в більшості українських бізнес-організаціях, що є причиною їх низької інноваційності.

Ключові слова: система корпоративного підприємства, організаційний дизайн корпоративного підприємства, внутрішній підприємницький проєкт, рівень зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства, інновації.

Стаття посвящена актуальним вопросам развития организационного дизайна корпоративного предпринимательства. Представлен алгоритм проведения эмпирического исследования для сбора данных о существующих дизайнерских практиках по внедрению системы корпоративного предпринимательства в украинских бизнес-организациях. На основе обобщения опыта внедрения системы корпоративного предпринимательства в современных бизнес-организациях и литературных источниках осуществлена декомпозиция элементов организационного дизайна корпоративного предпринимательства. Предложена методика оценки уровня зрелости организационного дизайна корпоративного предпринимательства. Произведен расчет коэффициента относительной зрелости организационного дизайна корпоративного предпринимательства. Результаты исследования выявили низкий уровень развития организационного дизайна корпоративного предпринимательства в большинстве украинских бизнес-организаций, что является причиной их низкой инновационности.

Ключевые слова: система корпоративного предпринимательства, организационный дизайн корпоративного предпринимательства, внутренний предпринимательский проект, уровень зрелости организационного дизайна корпоративного предпринимательства, инновации.

The article is devoted to actual issues of development and implementation of corporate entrepreneurship organizational design. Effective corporate entrepreneurship organizational design is seen as a significant reserve for increasing innovativeness and competitiveness of Ukrainian business organizations. The algorithm for conducting an empirical investigation aimed at gathering data about existing design practices of the corporate entrepreneurship system in Ukrainian business organizations is presented. The decomposition of elements of corporate entrepreneurship organizational design is carried out based on the experience of business organizations, which have implemented corporate entrepreneurship systems, and scientific works. The key elements of corporate entrepreneurship organizational design are identified, among them: organizational culture, human potential, resources, organizational structure, clear definition of organizational roles, training, incentive and reward system, funding mechanism, partner involvement, legal support, information sharing model, internal incubation system, evaluation and control system,

system of corporate spin-offs. The method for assessing the level of maturity of corporate entrepreneurship organizational design in Ukrainian business organizations is proposed. The coefficients of relative maturity of the corporate entrepreneurship organizational design for each business organization from the studied population are calculated. The results of assessing the level of maturity of corporate entrepreneurship organizational design in Ukrainian business organizations are outlined. The results of the study have revealed a low level of maturity of corporate entrepreneurship organizational design in most Ukrainian business organizations, which is seen as the reason for their low innovativeness. The development and improvement of the corporate entrepreneurship organizational design can increase the innovativeness and competitiveness of Ukrainian business organizations by enhancing the entrepreneurial potential of employees.

Keywords: *corporate entrepreneurship system, corporate entrepreneurship organizational design, internal entrepreneurial project, level of maturity of corporate entrepreneurship organizational design, innovation.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність та практична цінність досліджень у сфері корпоративного підприємництва підтверджується багатьма прикладами успішних бізнес-організацій, які завдяки застосуванню інструментів корпоративного підприємництва змогли досягти низки фінансових та стратегічних цілей. Наприклад, китайська виробнича бізнес-організація PHNIX першу венчурну програму впровадила у 2006 р., унаслідок чого було створено та зареєстровано першу спінофф-компанію XINLEI, уже в 2017 р. було створено сім спінофф-компаній. Упровадження продуманої венчурної програми допомогло PHNIX мотивувати працівників до створення технологічних інновацій, реєстрації нових бізнесів на базі новітніх технологій, а також налагодити процес ідентифікації талантів усередині самої бізнес-організації [1]. Значення розбудови ефективного організаційного дизайну корпоративного підприємництва також розуміють у Samsung. У 2012 р. керівництвом Samsung було впроваджено систему корпоративного венчурингу Samsung Creative Lab, яка гарантувала корпоративним підприємцям автономію та гнучкість у формуванні бюджету та графіку здійснення проєктів, а також свободу у формуванні проєктної команди. Завдяки імплементації програми корпоративного венчурингу працівниками бізнес-організації у середньому за рік ініціюється 35–40 інноваційних ризикових проєктів та станом на 2020 р. було створено 45 спінофф-компаній, які є прикладами успішної комерціалізації технологій, створених працівниками організації [2]. Ефективний організаційний дизайн корпоративного підприємництва має бути спрямованим на заохочення та залучення менеджерів і працівників організації до пошуку нових можливостей розвитку їх організації та експлуатацію ідентифікованих можливостей, результатом чого є генерування та впровадження інновацій, створення нових бізнесів та стратегічне оновлення. Дослідження існуючих дизайнерських практик у впровадженні системи корпоративного підприємництва, орієнтованих на активацію підприємницького потенціалу працівників та підвищення інноваційності бізнес-організацій у цілому, є актуальним науковим завданням та має вагомий прикладний значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Дослідженню теоретичного підґрунтя концепції «корпоративного підприємництва» та її зв'язку з іншими економічними категоріями присвячено роботи таких українських науковців,

як О. Мальярчук [3], О. Кизенко [4], Є. Прохорова [5], Н. Солопун [6] та ін. Теоретичним та практичним аспектам імплементації організаційного дизайну корпоративного підприємництва присвячено роботи зарубіжних учених, серед них: Г. Широкова та Я. Єжова [7], Ф. Гартманн (Ph. Hartmann) [8], Р. Волцотт (R. Wolcott), М. Ліппітц (M. Lippitz) [9] та ін. Зарубіжні науковці запропонували різні методичні підходи до оцінювання організаційного дизайну корпоративного підприємництва: 1) оцінювання готовності бізнес-організацій до впровадження системи корпоративного підприємництва з використанням методики Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument [10; 11] та Corporate Entrepreneurship Climate Instrument [12]; 2) оцінювання внутрішніх детермінант (факторів), які стимулюють підприємництво в організаціях, із використанням методики Entrepreneurial Intensity Instrument [13].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Незважаючи на зростаючу увагу науковців до проблеми впровадження та розвитку внутрішнього корпоративного підприємництва, відсутня методична основа оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва в бізнес-організаціях. Із метою оцінювання поширеності та розвитку корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях, а також дослідження існуючих дизайнерських практик з упровадження системи корпоративного підприємництва на базі Київського національного економічного університету було проведено опитування працівників та менеджерів українських бізнес-організацій [14; 15]. Результати опитування виявили основні дизайнерські практики та підходи до розбудови системи корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях, що створило фундамент для розроблення методики оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті полягає в оцінюванні рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розбудова організаційного дизайну, спрямованого на формування підприємницького мислення та підприємницької поведінки працівників, є значним резервом підвищення інноваційності бізнес-організації. Корпоративні підприємці, тобто працівники, які ініціюють та провадять підприємницьку діяльність

у рамках діючої бізнес-організації, виступають значним потенціалом для розроблення інновацій та водночас катализатором реалізації економічної цінності, втіленої у цих інноваціях. Для підтримки та стимулювання внутрішніх підприємницьких ініціатив працівників необхідною умовою є проектування усєї організаційної системи, елементи якої будуть спрямовані на забезпечення перебігу процесу корпоративного підприємництва – від пропозиції інноваційної ідеї до впровадження готового рішення. Отже, ефективний організаційний дизайн корпоративного підприємництва повинен характеризуватися наявністю усіх ключових елементів (структур, процесів, механізмів, систем, норм тощо) та відповідністю фактичних характеристик цих елементів їхнім цільовим параметрам. Наявність обґрунтованого організаційного дизайну корпоративного підприємництва є детермінантою ефективності реалізації внутрішніх підприємницьких проєктів працівників. Таким чином, оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва дасть змогу виявити поточний стан упровадження системи корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях та запропонувати шляхи вдосконалення існуючих дизайнерських практик.

Із метою оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва було проведено дослідження, спрямоване на отримання

емпіричних даних стосовно стану організаційного дизайну корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях. Алгоритм проведення емпіричного дослідження є таким: 1) декомпозиція елементів організаційного дизайну корпоративного підприємництва; 2) розроблення карти дослідження та анкетної форми, необхідних для ідентифікації параметрів організаційного дизайну корпоративного підприємництва; 3) збір емпіричних даних шляхом проведення опитування працівників та менеджерів українських бізнес-організацій; 4) розроблення методики оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва; 5) аналіз отриманих результатів.

Декомпозиція елементів організаційного дизайну корпоративного підприємництва була здійснена на основі узагальнення практики бізнес-організації та наукових робіт (табл. 1). Серед прикладів зарубіжних бізнес-організацій, що успішно впровадили систему корпоративного підприємництва, можна назвати: 3M [16, с. 129–131; 17; 18, с. 40–44], Google [16, с. 134–135], IBM [19], Samsung Electronics [2], PHNIX [1], Регіональну газову компанію [20]. Цінними з погляду вивчення внутрішніх чинників, необхідних для стимулювання корпоративного підприємництва, також є теоретичні та методичні розробки Ф. Гартманна (Ph. Hartmann) [8], Р. Волцотта (R. Wolcott) та М. Ліппітца (M. Lippitz) [9].

Таблиця 1

Декомпозиція елементів організаційного дизайну корпоративного підприємництва

№	Елемент
1	2
1.	Організаційна культура
1.1.	Схильність до прийняття ризику
1.2.	Інноваційність
1.3.	Проактивність
1.4.	Орієнтація на здійснення активних та агресивних дій з упровадження інновацій, які спрямовані на послаблення позицій конкурентів
1.5.	Автономність
1.6.	Толерантність до невдач
2.	Кадровий потенціал
2.1.	Наявність та частка працівників, схильних до підприємницької поведінки, у складі вищого керівництва
2.2.	Наявність та частка працівників, схильних до підприємницької поведінки, у складі управлінського персоналу середньої ланки
2.3.	Наявність та частка працівників, схильних до підприємницької поведінки, у складі управлінського персоналу низової ланки (операційних менеджерів)
2.4.	Наявність та частка працівників, схильних до підприємницької поведінки, у складі операційного та технічного персоналу
3.	Ресурси
3.1.	Надання потенційним підприємцям у складі вищого керівництва можливості витратити частину робочого часу на поточні інноваційні ризикові проєкти, участь у яких не входить до їхніх посадових обов'язків
3.2.	Надання потенційним підприємцям у складі менеджерів середньої ланки можливості витратити частину робочого часу на поточні інноваційні ризикові проєкти, участь у яких не входить до їхніх посадових обов'язків
3.3.	Надання потенційним підприємцям у складі операційних менеджерів ланки можливості витратити частину робочого часу на поточні інноваційні ризикові проєкти, участь у яких не входить до їхніх посадових обов'язків
3.4.	Надання потенційним підприємцям у складі операційного/технічного персоналу можливості витратити частину робочого часу на поточні інноваційні ризикові проєкти, участь у яких не входить до їхніх посадових обов'язків

1	2
3.5.	Надання потенційним підприємцям у складі вищого керівництва можливості витратити частину робочого часу на просування та розвиток внутрішніх підприємницьких ініціатив
3.6.	Надання потенційним підприємцям у складі менеджерів середньої ланки можливості витратити частину робочого часу на просування та розвиток внутрішніх підприємницьких ініціатив
3.7.	Надання потенційним підприємцям у складі операційних менеджерів можливості витратити частину робочого часу на просування та розвиток внутрішніх підприємницьких ініціатив
3.8.	Надання потенційним підприємцям у складі операційних та технічних працівників можливості витратити частину робочого часу на просування та розвиток внутрішніх підприємницьких ініціатив
4.	Розроблення та впровадження програми корпоративного підприємництва
4.1.	Імплементация спеціальних організаційних форм для впровадження та стимулювання корпоративного підприємництва
4.2.	Створення спеціальних організаційних ролей та посад для впровадження та підтримки корпоративного підприємництва
4.3.	Розроблення та впровадження спеціальної освітньої програми, спрямованої на виявлення корпоративних підприємців, розвиток їх підприємницьких компетенцій та підприємницької поведінки
4.4.	Розроблення та впровадження системи стимулювання та винагороди внутрішньої підприємницької поведінки працівників
4.5.	Упровадження механізму фінансування розроблення та реалізації внутрішніх підприємницьких ініціатив працівників
4.6.	Залучення партнерів під час упровадження та стимулювання корпоративного підприємництва
4.7.	Розроблення та імплементация правового забезпечення корпоративного підприємництва
4.8.	Наявність організаційного механізму надання працівниками інформації керівництву стосовно наявних у них підприємницьких ідей
4.9.	Наявність організаційного механізму інформування працівників про існуючі внутрішні запити на інновації
4.10.	Розроблення та провадження системи внутрішньої інкубації
4.11.	Розроблення та впровадження системи оцінювання та контролю для прийняття рішень щодо комерціалізації внутрішніх підприємницьких ідей
4.12.	Розроблення та впровадження системи корпоративних спін-оффів

Джерело: розроблено автором на основі досліджених джерел

Збір емпіричних даних було проведено шляхом анкетування операційних працівників та менеджерів різних рівнів управління українських бізнес-організацій. Структура анкетної форми відповідає структурі карти дослідження, яка відображає логіку даного дослідження та представлена в роботі [14]. Анкетування було здійснено з використанням Google Forms. В опитуванні взяло участь 90 респондентів, які є представниками організацій різних організаційно-правових форм, віку, видів економічної діяльності, розмірів. Відповіді респондентів надали можливість діагностувати стан упровадження системи корпоративного підприємництва в українських бізнес-організаціях та запропонувати методику оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва.

Методика оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва. Кожен елемент організаційного дизайну корпоративного підприємництва (табл. 1) пропонується оцінити за 5-бальною шкалою, де 0 балів означає відсутність досліджуваного елемента організаційного дизайну корпоративного підприємництва в бізнес-організації; 5 балів – наявність досліджуваного елемента; 1–4 бали – часткове впровадження досліджуваного елемента (кількість балів залежить від повноти впровадження). Для цього було розроблено лінгвістичну оцінку та переведено її у 5-бальну шкалу. Кожному елементу організаційного дизайну корпоративного

підприємництва було присвоєно певну кількість балів на основі відповідей респондентів із застосуванням розробленої 5-бальної шкали.

Оцінку рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва пропонується здійснити шляхом розрахунку показника відносної зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва, який розраховується як відношення суми реально досягнутих рівнів зрілості елементів організаційного дизайну корпоративного підприємництва до добутку значення максимального рівня зрілості (5 балів) і кількості досліджуваних елементів (формула 1):

$$K_{pz}^b = \frac{\sum_1^N PZ_{\theta}}{PZ_3 \times N}, \quad (1)$$

де K_{pz}^b – коефіцієнт відносної зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва;

PZ_{θ} – реально досягнуті рівні зрілості кожного досліджуваного елемента організаційного дизайну корпоративного підприємництва;

PZ_3 – значення запланованого рівня зрілості (тобто еталонне значення, яке дорівнює п'яти балам);

N – кількість досліджуваних елементів організаційного дизайну корпоративного підприємництва.

Діапазон варіації коефіцієнта відносної зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва становить (формула 2):

$$0 \leq K_{pz}^B \leq 1. \quad (2)$$

Інтерпретацію отриманих значень рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва пропонується здійснити шляхом використання шкали Харрінгтона (табл. 2).

Таблиця 2

Рівні зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва

Значення коефіцієнта відносної зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва	Лінгвістична оцінка рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва
0-0,2	дуже низький
0,2-0,37	низький
0,37-0,63	середній
0,63-0,8	високий
0,8-1,0	дуже високий

Джерело: складено за [21]

Результати проведеного дослідження виявили, що рівень зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва українських бізнес-організацій переважно є дуже низьким (29% досліджуваних бізнес-організацій) або низьким (38%). Лише 32% та 1% бізнес-організацій характеризуються середніми або високими рівнями зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва (рис. 1). Таким чином, українські бізнес-організації характеризуються відсутністю внутрішніх організаційних умов для формування та стимулювання підприємницької поведінки працівників або частковим упровадженням інструментів корпоративного підприємництва.

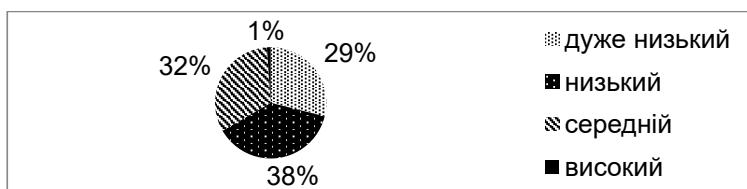


Рис. 1. Розподіл досліджуваних бізнес-організацій за рівнями зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва

Джерело: узагальнено автором на основі власних розрахунків

На основі відповідей респондентів було розраховано коефіцієнт відносного рівня зрілості для кожного елемента організаційного дизайну корпоративного підприємництва у середньому для усієї сукупності досліджуваних бізнес-організацій (табл. 3).

Найнижчі оцінки отримали такі елементи організаційного дизайну корпоративного підприємництва, як: *кадровий потенціал* (низький рівень зрілості); *ресурси* (низький рівень зрілості); *організаційні ролі та посади* (дуже низький рівень зрілості); *освітні програми* (дуже низький рівень зрілості); *механізм фінансування* (дуже низький рівень зрілості); *залучення партнерів* (дуже низький рівень зрілості); *правове забезпечення* (дуже низький рівень зрілості); *організаційний механізм інформування працівників про існуючі внутрішні запити на інновації* (дуже низький рівень зрілості); *система внутрішньої інкубації* (дуже низький рівень зрілості); *система оцінювання та контролю* (дуже низький рівень зрілості); *система корпоративних спін-оффів* (дуже низький рівень зрілості). *Організаційна культура, організаційні форми, система стимулювання та винагороди, організаційний механізм надання працівникам інформації керівництву стосовно наявних у них підприємницьких ідей* характеризуються середнім рівнем зрілості.

Одним із завдань проведеного дослідження було встановлення взаємозв'язків характеристик бізнес-організацій (віку, організаційно-правової форми, розміру, наявності іноземних інвестицій) із рівнем зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва. У кожній групі (дуже низький, низький, середній, високий рівні зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва) було розраховано середній вік бізнес-організацій. Середній вік бізнес-організацій становить 28 років для дуже низького рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства, 21 рік – низького, 17 років – середнього та 21 рік – високого (лише одна бізнес-організація потрапила у дану групу). Результати розрахунку середнього віку за групами відображають загальну тенденцію до зростання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства за зменшення віку бізнес-організацій (рис. 2).

Розподіл бізнес-організацій за організаційно-правовою формою у кожній групі



Рис. 2. Співвідношення середнього віку бізнес-організацій та рівнів зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства

Джерело: узагальнено автором на основі власних розрахунків

Коефіцієнти відносного рівня зрілості для кожного елемента організаційного дизайну корпоративного підприємництва

Елемент	Значення	Рівень зрілості
Організаційна культура	0,46	середній
Кадровий потенціал	0,37	низький
Ресурси	0,29	низький
Організаційні форми	0,41	середній
Організаційні ролі та посади	0,10	дуже низький
Освітні програми	0,12	дуже низький
Система стимулювання та винагороди	0,38	середній
Механізм фінансування	0,08	дуже низький
Залучення партнерів	0,09	дуже низький
Правове забезпечення	0,08	дуже низький
Організаційний механізм надання працівниками інформації керівництву стосовно наявних у них підприємницьких ідей	0,54	середній
Організаційний механізм інформування працівників про існуючі внутрішні запити на інновації	0,20	дуже низький
Система внутрішньої інкубації	0,15	дуже низький
Система оцінювання та контролю	0,08	дуже низький
Система корпоративних спін-оффів	0,06	дуже низький

Джерело: розраховано автором на основі відповідей респондентів

не дає можливості зробити висновок про існування взаємозв'язку між організаційно-правовою формою та рівнем зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва (рис. 3). Найбільша кількість у кожній групі товариств з обмеженою відповідальністю, оскільки дана організаційно-правова форма є найбільш поширеною в Україні. Інших суттєвих відмінностей не виявлено.

Розмір бізнес-організації також суттєво не впливає на рівень зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва (рис. 4). Дані дослідження підтримують думку про те, що формування підприємницького мислення та стимулювання підприємницької поведінки працівників є актуальним для бізнес-організацій різних розмірів, а не лише крупних диверсифікованих корпорацій.



Рис. 3. Кількість бізнес-організацій за організаційно-правовою формою, згрупованих за рівнями зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва

Джерело: узагальнено автором на основі власних розрахунків

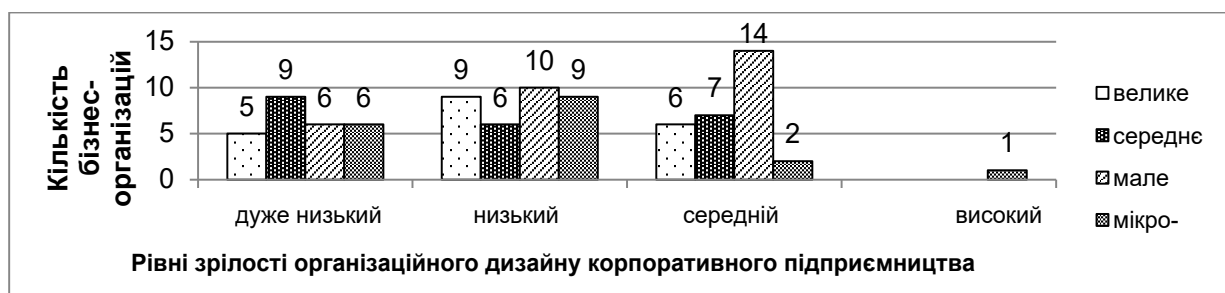


Рис. 4. Кількість бізнес-організацій за розміром, згрупованих за рівнями зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємництва

Джерело: узагальнено автором на основі власних розрахунків

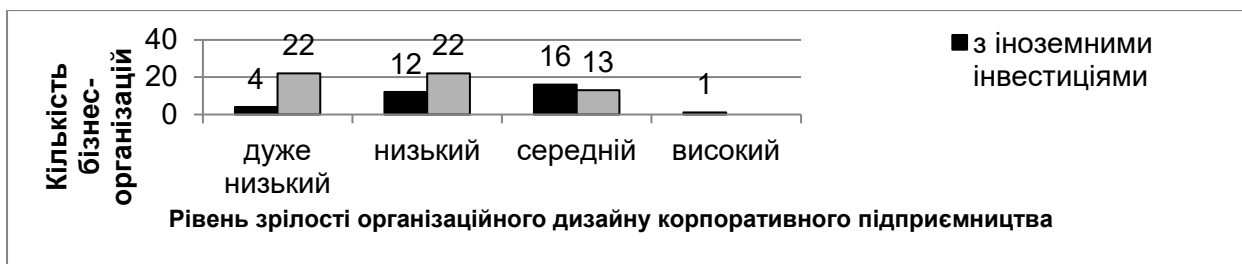


Рис. 5. Співвідношення наявності іноземних інвестицій у бізнес-організації та рівня розвитку організаційного дизайну корпоративного підприємства

Джерело: узагальнено автором на основі власних розрахунків

Наявність іноземних інвестицій у власному капіталі бізнес-організацій має вплив на рівень зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства, оскільки у групах із вищим рівнем зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства кількість та частка бізнес-організацій з іноземними інвестиціями є вищими (рис. 5). Одним із прикладів є впровадження банком «Райффайзен Банк Аваль» програми з розвитку корпоративного підприємства Innovation Garden, яка стала продовженням глобальної ініціативи Raiffeisen Bank International із розбудови системи внутрішніх інновацій [22]. Досить часто програми корпоративного підприємства в українських бізнес-організаціях є продовженням програм, ініційованих у міжнародних організаціях, які мають частку у власному капіталі українських організацій.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок. У статті представлено методику оцінювання рівня зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства в бізнес-організаціях. Для отримання емпіричних даних було розроблено карту дослідження, анкетну форму та проведено опитування представників 90 українських бізнес-організацій із використанням сервісу Google Forms. Рівень зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства українських бізнес-організацій переважно є дуже низьким (29%) або низьким (38%). Лише 32% та 1% бізнес-організацій характеризуються середніми або високим рівнями зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства. Результати дослідження вказують на те, що українські бізнес-організації неохоче впроваджують структури, процеси, механізми, системи для формування підприємницького мислення та активізації підприємницької поведінки працівників. Підприємницький потенціал працівників, який переважно знаходиться у латентному стані, є резервом для підвищення інноваційності та конкурентоспроможності українських бізнес-організацій. Попередній аналіз дає можливість зробити висновок про існування взаємозв'язку між рівнем зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства та 1) віком; 2) наявністю іноземних інвестицій. У групах із вищим рівнем зрілості організаційного дизайну корпоративного підприємства середній вік є нижчим, а питома вага бізнес-організацій з іноземними інвестиціями є вищою.

Подальші дослідження будуть спрямовані на здійснення кореляційно-регресійного аналізу для

підтвердження або спростування попередніх результатів, а також моделювання існуючих зв'язків.

Бібліографічний список:

- Zhao W., Liu W., Chen Y. Internal fission strategies in corporate entrepreneurship: a case study in China. *Sustainability*. 2019. Vol. 11. № 19. P. 5275.
- Shin B., Cho K. The evolutionary model of corporate entrepreneurship: a case study of Samsung Creative-Lab. *Sustainability*. 2020. Vol. 12. № 21. P. 9042.
- Малярчук О. Тенденції розвитку корпоративного підприємства в сучасних компаніях. *Стратегія економічного розвитку України*. 2016. № 38. С. 5–11.
- Кизенко О. Узагальнення локальних прикладних досліджень в межах дисципліни «Корпоративне підприємство». *Інновації в бізнес-освіті*: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., м. Київ, 22–23 травня 2019 р. Київ, 2019. С. 98–102.
- Прохорова Є. Вплив корпоративного підприємства на результати діяльності підприємства. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 16–17 листопада 2017 р. Київ, 2017. С. 155–156.
- Солопун Н. Корпоративне підприємство – інноваційні пропозиції та проактивність працівників як підґрунтя для досягнення конкурентних позицій на ринку. *Проблеми і перспективи розвитку підприємства*. 2018. № 2. С. 186–198.
- Широкова Г., Ежова Я. Становление внутрифирменного предпринимательства в российской компании: формирование, развитие, перспективы. *Российский журнал менеджмента*. 2012. Т. 10. № 1. С. 117–140.
- Hartmann P. New business creation: Systems for institutionalized radical innovation management. Berlin: Springer Gabler, 2014. 216 p.
- Wolcott II R., Lippitz M. Grow from within: Mastering corporate entrepreneurship and innovation. New York: McGraw-Hill Education, 2009. 260 p.
- Assessing a Measurement of Organizational Preparedness for Corporate Entrepreneurship / J. Hornsby et al. *Journal of Product Innovation Management*. 2013. Vol. 30. № 5. P. 937–955.
- Hornsby J., Kuratko D., Zahra S. Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*. 2002. Vol. 17. № 3. P. 253–273.
- Ireland R., Kuratko D., Morris M. A health audit for corporate entrepreneurship: innovation at all levels: part II. *Journal of Business Strategy*. 2006. Vol. 27. № 2. P. 21–30.
- Miller D. The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*. 1983. Vol. 29. № 7. P. 770–791.
- Лігоненко Л., Мисилюк В. Карта дослідження з діагностики організаційного дизайну корпоративного підприємства в українських бізнес-організаціях та його попередні результати. *Інноваційне підприємство: стан та перспективи розвитку*: зб. матеріалів VI Всеукр.

- наук.-практ. конф., м. Київ, 29–30 березня 2021 р. Київ, 2021. С. 72–75.
15. Ligonenko L., Mysyliuk V. The development of corporate entrepreneurship and its organizational design. *Global Trends of Data Analytics in Business Management, Social Sciences, Medical Sciences and Decision making* : Conference Proceedings of the 24th FAI International Conference, Lucknow, 25–27 June 2021. 117–119, 2021. P. 117–119.
 16. Hisrich R., Kralik D. *Advanced Introduction to Corporate Venturing*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2016. 154 p.
 17. Making Corporate Entrepreneurship Work: The Innovation Rule at 3M. URL: <https://mroomi.com/making-corporate-entrepreneurship-work-the-innovation-rule-at-3m/> (date of access: 14.07.2021).
 18. Coster J. Lessons from 3M Corporation: managing innovation over time and overcoming the innovator's dilemma : Master of Science Thesis. Stockholm, 2017. 62 p.
 19. Garvin D., Levesque L. Emerging Business Opportunities at IBM (A). *Harvard Business School*. 2004. P. 1–20.
 20. Стартувала корпоративна Програма розвитку лідерства РГК. URL: <https://104.ua/ua/news/id/startuvala-korporativna-programa-rozvitku-liderstv-29571> (дата звернення: 14.07.2021).
 21. Мицкевич А. Управленческие шкалы. Шкалы показателей без планового значения. Управляем предприятием. URL: <https://upr.ru/article/upravlencheskie-shkaly-chast-1-shkaly-pokazateley-bez-planovogo-znacheniya/> (дата звернення: 14.07.2021).
 22. Как превратить идею в рабочий проект? Рассказывает участник Innovation Garden. Raiffeisen Media. URL: <https://www.raiffeisen-media.ru/raiffeisen/kak-prevratit-ideyu-v-rabochij-proekt-rasskazyvaet-uchastnik-innovation-garden/> (дата звернення: 14.07.2021).
- References:**
1. Zhao W., Liu W., Chen Y. (2019) Internal fission strategies in corporate entrepreneurship: a case study in China. *Sustainability*, vol. 11, no. 19, pp. 5275.
 2. Shin B., Cho K. (2020) The evolutionary model of corporate entrepreneurship: a case study of Samsung Creative-Lab. *Sustainability*, vol. 12, no. 21, pp. 9042.
 3. Maliarchuk O. (2016) Tendentsii rozvytku korporatyvnoho pidpriemnytstva v suchasnykh kompaniiakh [Trends of corporate entrepreneurship development in modern companies]. *Strategy of economic development of Ukraine*, no. 38, pp. 5–11.
 4. Kyzenko O. (2019) Uzahalnennia lokalnykh prykladnykh doslidzhen v mezhakh dystsyplyny «Korporatyvne pidpriemnytstvo» [Local applied research summary in the framework of the discipline «Corporate entrepreneurship»]. *Proceedings of the Innovations in business education: III International Scientific and Practical Internet Conference* (Ukraine, Kyiv, May 22-23, 2019), Kyiv: Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, pp. 98–102.
 5. Prokhorova Ye. (2017) Vplyv korporatyvnoho pidpriemnytstva na rezultaty diialnosti pidpriemstva [Influence of corporate entrepreneurship on the results of business activity]. *Proceedings of the Enterprise strategy: business context: International scientific-practical conference* (Ukraine, Kyiv, November 16–17, 2017), Kyiv: Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, pp. 155–156.
 6. Solopun N. (2018) Korporatyvne pidpriemnytstvo – innovatsiini propozyitsii ta proaktyvnist pratsivnykiv yak pidhruntia dlia dosiahnennia konkurentnykh pozytsii na rynku [Corporate enterprise – innovative proposals and proactivity of employees as a subsidiary for achieving competitive positions on the market]. *Problems and prospects of entrepreneurship development*, no. 2, pp. 186–198.
 7. Shirokova G., Ezhova Ya. (2012) Stanovlenie vnutfirmennogo predprinimatel'stva v rossiyskoy kompanii: formirovanie, razvitie i perspektivy [The Development of Corporate Entrepreneurship System in Russian Company: Creation, Evolution and Perspective]. *Russian Management Journal*, vol.10, no. 1, pp. 117–140.
 8. Hartmann P. (2014) New business creation: Systems for institutionalized radical innovation management. Berlin: Springer Gabler. (in English)
 9. Wolcott II R., Lippitz M. (2009) Grow from within: Mastering corporate entrepreneurship and innovation. New York : McGraw-Hill Education. (in English)
 10. Hornsby J., Kuratko D., Holt D., Wales W. (2013) Assessing a measurement of organizational preparedness for corporate entrepreneurship. *Journal of Product Innovation Management*, vol. 30, no. 5, pp. 937–955.
 11. Hornsby J., Kuratko D., Zahra S. (2002) Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, vol. 17, no. 3, pp. 253–273.
 12. Ireland R., Kuratko D., Morris M. (2006) A health audit for corporate entrepreneurship: innovation at all levels: part II. *Journal of business strategy*, vol. 27, no. 2, pp. 21–30.
 13. Miller D. (1983) The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, vol. 29, no. 7, pp. 770–791.
 14. Ligonenko L., Mysyliuk V. (2021) Karta doslidzhennia z diahnostryky orhanizatsiinoho dyzainu korporatyvnoho pidpriemnytstva v ukrainskykh biznes-orhanizatsiiah ta yoho poperedni rezultaty [Research map on diagnostics of organizational design of corporate entrepreneurship in Ukrainian business organizations and preliminary results]. *Proceedings of the Innovative entrepreneurship: state and prospects of development: VI All-Ukrainian scientific-practical conference* (Ukraine, Kyiv, March 29–30, 2021), Kyiv: Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, pp. 72–75.
 15. Ligonenko L., Mysyliuk V. (2021) The development of corporate entrepreneurship and its organizational design. *Proceedings of the Global Trends of Data Analytics in Business Management, Social Sciences, Medical Sciences and Decision making* : 24th FAI International Conference (India, Lucknow, June 25–27, 2021), Lucknow: FAI Publications, pp. 117–119.
 16. Hisrich R., Kralik D. (2016) *Advanced Introduction to Corporate Venturing*. Cheltenham: Elgar Publishing. (in English)
 17. Making Corporate Entrepreneurship Work: “The Innovation Rule” at 3M. Available at: <https://mroomi.com/making-corporate-entrepreneurship-work-the-innovation-rule-at-3m/> (accessed 14 July 2021).
 18. Coster J. (2017) Lessons from 3M Corporation: managing innovation over time and overcoming the innovator's dilemma (Master of Science Thesis), Stockholm: KTH Royal Institute of Technology.
 19. Garvin D., Levesque L. (2004) Emerging Business Opportunities at IBM (A). *Harvard Business School*, pp. 1–20. Available at: https://www.elkarbide.com/sites/default/files/ibm_ebo_1.pdf (accessed 14 July 2021).
 20. Стартувала корпоративна Програма розвитку лідерства РГК [The RGC Corporate Leadership Development Program has started]. Available at: <https://104.ua/ua/news/id/startuvala-korporativna-programa-rozvitku-liderstv-29571> (accessed 14 July 2021).
 21. Mitskevich A. (2018) Upravlencheskie shkaly. Shkaly pokazateley bez planovogo znacheniya [Management scales. Scales of indicators without planned value]. Available at: <https://upr.ru/article/upravlencheskie-shkaly-chast-1-shkaly-pokazateley-bez-planovogo-znacheniya/> (accessed 14 July 2021).
 22. Как превратить идею в рабочий проект? Рассказывает участник Innovation Garden [How to turn an idea into a working project? The participant of Innovation Garden tells]. Available at: <https://www.raiffeisen-media.ru/raiffeisen/kak-prevratit-ideyu-v-rabochij-proekt-rasskazyvaet-uchastnik-innovation-garden/> (accessed 14 July 2021).