

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.94.58.014>
УДК 005.72



К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Клюев И.К.

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

***Аннотация.** В данной статье исследуется связь между поддержкой цифровых технологий и внутрипредпринимательским поведением работников организаций. В результате исследования было установлено, что управленческая поддержка инноваций и внутрипредпринимательская самоэффективность смягчают эту связь. Кроме того, автор приходит к выводу о том, что внедрение интеллектуальных систем поддержки принятия решений является важным фактором эффективного внутрипредпринимательского поведения, однако ее влияние варьирует в зависимости от уровня поддержки и самоэффективности.*

Цель: изучить вопросы о влиянии цифровизации на развитие внутреннего предпринимательства в организации.

Методы: анализ, синтез, обобщение и систематизации научных источников по проблеме исследования.

Результаты. Рассмотрены факторы влияния цифровых технологий на внутреннее предпринимательство в организации. Проведен анализ эмпирического материала с целью выявления наиболее значимых факторов такого влияния. Отмечен недостаточный уровень внедрения цифровых технологий в организациях, осуществляющих предпринимательскую деятельность в юрисдикции РФ. Сформулированы конкретные предложения по совершенствованию данной сферы деятельности.

Выводы. Исследование подтверждает, что цифровые технологии, поддержка руководства и высокий уровень внутрипредпринимательской самоэффективности оказывают положительное влияние на внутрипредпринимательскую активность сотрудников. Руководство организации должно признавать и поддерживать инновационные идеи сотрудников, предоставлять им необходимые ресурсы и заботиться о найме сотрудников с высоким уровнем внутрипредпринимательской самоэффективности. Поддержка социальных сетей имеет меньшее влияние на внутрипредпринимательское поведение, чем технологии совместной работы и интеллектуальные системы поддержки принятия решений. В целом, исследование расширяет наши знания о роли цифровых технологий в внутреннем предпринимательстве и подтверждает его актуальность и значимость для развития организации.

***Ключевые слова:** поддержка цифровых технологий, внутрипредпринимательская самоэффективность, внутреннее предпринимательство, управленческая поддержка инноваций.*

ON THE ISSUE OF THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE DEVELOPMENT OF INTERNAL ENTREPRENEURSHIP IN AN ORGANIZATION

Ivan K. Klyuev

St. Petersburg State Economic University

Abstract. *This article examines the relationship between support for digital technologies and intrapreneurial behavior of organizational employees. The study found that managerial support for innovation and intrapreneurial self-efficacy moderated this relationship. In addition, the author concludes that the implementation of intelligent decision support systems is an important factor in effective intrapreneurial behavior, but its impact varies depending on the level of support and self-efficacy.*

Methods: analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific sources on the research problem.

Object: to study questions about the impact of digitalization on the development of internal entrepreneurship in an organization.

Methods: analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific sources on the research problem.

Findings. The factors of influence of digital technologies on internal entrepreneurship in an organization are considered. An analysis of empirical material was carried out in order to identify the most significant factors of such influence. An insufficient level of implementation of digital technologies in organizations carrying out business activities in the jurisdiction of the Russian Federation was noted. Specific proposals for improving this area of activity have been formulated.

Conclusions. The study confirms that digital technologies, management support and high levels of intrapreneurial self-efficacy have a positive impact on employees' intrapreneurial activity. Organizational leadership must recognize and support employees' innovative ideas, provide them with the necessary resources, and ensure that they hire employees with high levels of intrapreneurial self-efficacy. Social media support has less influence on intrapreneurial behavior than collaboration technologies and intelligent decision support systems. Overall, the study expands our knowledge of the role of digital technologies in intrapreneurship and confirms its importance for organizational development.

Key words: *digital technology support, intrapreneurial self-efficacy, intrapreneurship, management support for innovation.*

Введение.

Внедрение инструментов цифровизации на уровне отдельной организации требует определенных бизнес-стратегий предпринимательства. Одним из направлений является внутреннее предпринимательство (внутри организации) как ключевой фактор обновления и устойчивости. В современных российских экономических условиях, как и на мировой арене, в целом, понимание механизма стимулирования внутренней предпринимательской деятельности сотрудников организации является залогом успешного ведения бизнеса.

Широкомасштабная цифровизация бизнеса приводит к росту возможностей цифровых технологий, которые российские и зарубежные исследователи рассматривают как внешние факторы предпринимательской деятельности. Тем не менее, меньшее внимание авторы уделяют их влиянию на индивидуальный уровень внутренней предпринимательской деятельности сотрудников. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы влияния цифровизации на развитие внутреннего предпринимательства в организации.

Обсуждение. Результаты.

В научной литературе достаточно подробно описано, что внутреннее предпринимательство проявляется не только на организационном уровне, но также на индивидуальном уровне, в частности, на уровне поведения [5]. Внутрипредпринимательское поведение сотрудников определяется как активное поведение, направленное на создание новых направлений в организации с целью адаптироваться к изменениям рынка, использования новых возможностей даже без создания новых продуктов, услуг или процессов [1; 2; 6]. В этой связи, интрапренеры (внутренние предприниматели) — это предприимчивые сотрудники, которые активно действуют внутри организации, используя организационные ресурсы, меньшую автономию и контроль [9].

В соответствии с моделью корпоративного предпринимательства Хорнсби и др. [7], решение действовать внутри предприятия зависит от взаимодействия изменений в окружающей среде и характеристик организации, а также от индивидуальных особенностей сотрудника. В свою очередь, Куратко и др. предположили, что доступность цифровых технологий может быть связана с технологическим развитием во внешней среде организации, что влияет на внутрипредпринимательское поведение сотрудника [8;10]. Однако большинство актуальных исследований фокусируются, в основном, на уровне организации, а не на уровне отдельно взятого внутреннего предпринимателя.

В настоящее время проводится множество исследований, посвящен-

ных изучению влияния цифровых технологий на предпринимательскую деятельность на индивидуальном уровне сотрудника. Примером может служить работа И.В. Солнцева и Е.С. Петренко, в которой авторы анализируют стратегию российских промышленных предпринимателей [4].

В исследовании российской платформы вакансий hh.ru директор центра организационной диагностики и развития Академии Ростеха И. Зубакин выявил влияние цифрового знания организации и цифровых процессов на уровень вовлеченности сотрудников в командную работу [3].

Общим предметом указанных исследований является роль цифровых технологий в формировании внутреннего предпринимательского поведения сотрудников.

В рамках данной работы используются идеи фон Бриля и других ученых [11] о цифровых технологиях как факторах, повышающих предпринимательский потенциал сотрудников, а также теория взаимодействия в контексте корпоративного предпринимательства. Авторы выделяют две ключевые характеристики цифровых технологий: специфичность, относящуюся к контролю над данными, процессами и результатами, и реляционность, обозначающую способность к созданию связей и взаимодействию с разными субъектами.

На первое место выходят технологии, включающие такие инструменты, как электронная почта, чаты для групповой работы, общие рабочие пространства и инструменты для совместного редактирования документов,

которые позволяют сотрудникам работать над проектами в команде, обмениваться информацией и координировать действия. Вместе с тем, в отличие от социальных сетей, потенциал данных технологий для создания новых ресурсов и формирования новаторских идей достаточно ограничен, поскольку они в большей степени способствуют эффективной коммуникации и командной работе, но в меньшей степени стимулируют предпринимательское поведение сотрудников.

Вариативность и взаимосвязь социальных сетей и технологий совместной работы дает возможность сотрудникам усовершенствоваться в своих умениях и способностях, а также приобрести новые навыки для развития инноваций. В то же время, коллаборационные технологии помогают организовать грамотное взаимодействие в рамках командных проектов, что также является ключевым для успеха компании.

Инновационная деятельность организации способствует развитию внутреннего предпринимательства сотрудников посредством объективной обратной связи по возникающим новаторским идеям сотрудников, обсуждению возможностей, введения экспериментов, а также внедрения цифровых технологий, использования новых ресурсов и инструментов работы как в масштабе рынка, так и на уровне отдельной организации.

На базе сервиса поиска работы hh.ru был проведен опрос 100 специалистов, 95% которых работали в коммерческих предприятиях в России более 3 лет.

Средний возраст участников - 42,9 лет, а средний стаж работы - 8,25 лет. 81,18% участников занимают (или занимали) руководящие позиции. При этом 8,24% работают в настоящий момент в качестве специалистов, 31,76% - на позициях руководителя низшего звена, 36,47% - среднего звена и 23,53% - высшего звена. Из них 53% имеют / имеют предпринимательский опыт, то есть ранее занимались или продолжают вести бизнес.

На каждый вопрос опросника были предложены варианты ответов, соответствующие следующим баллам:

3 балла - активное применение и внедрение цифровых технологий в свои рабочие процессы, регулярное взаимодействие и работа в социальных сетях, использование ИСППР, активная роль в формировании и реализации инновационной политики организации;

2 балла - периодическое применение и проявление готовности к внедрению цифровых технологий, использование социальных сетей и интеллектуальные системы поддержки принятия (далее ИСППР) в рамках своих непосредственных обязанностей;

1 балл - изредка применяются цифровые технологии, ИСППР используются редко, активность в социальных сетях и внос вклад в инновационную политику компании минимальны;

0 баллов - цифровые технологии не используются, не используются социальные сети и ИСППР, отсутствует вклад в развитие инноваций на предприятии.

Опрос включал такие разделы, как «Социальные сети и технологии совместной работы», «ИСППР», «Поддержка инноваций со стороны руководства», «Самозффективность сотрудника».

22% опрошенных используют социальные сети и технологии по необходимости, без проявления особой инициативы.

78% респондентов поддерживают использование социальных сетей, цифровых технологий совместной работы (84%), поддержку интеллектуальных систем поддержки принятия решений (79%).

96% активно применяют социальные сети и технологии совместной работы в своей работе, вносят предложения по их доработке или использованию новых инструментов.

82% сотрудников полагают, что социальные сети и технологии совместной работы влияют на их предпринимательскую активность и эффективность команды.

25% сотрудников предпочитают традиционные методы работы.

71 % сотрудников считают, что эта поддержка влияет на их предпринимательскую активность.

86% сотрудников активно используют системы ИСППР, из них 32% указывают на то, что данные системы помогают и/или оказывают влияние на принятие решения.

25% сотрудников заявили, что руководство всегда поддерживает мои идеи и предложения по внедрению инноваций. 45% ответили, что руководство поддерживает инновационные

идеи, но только если они не противостоят заложенным процессам и стандартам. 30% отметили, что руководство не приветствует инновации и предпочитает традиционные подходы.

74% сотрудников полагают, что их самоэффективность влияет на их предпринимательскую активность, стремятся к постоянному совершенствованию своих навыков. 26% сотрудников заявили, что могут быть эффективными, но только в определенных ситуациях или при наличии внешней мотивации.

Результаты показали, что сотрудники коммерческих организаций склонны к внутрипринимательскому поведению (56%), демонстрируют более высокую личную инициативу (62%). 44% лояльно относятся к предпринимательству внутри компании, 32% не готовы обсуждать идеи, мысли, поскольку считают, что это приводит к снижению КПЭ по основным обязанностям. Однако 88% респондентов ответили, что командные проекты положительно влияют на взаимопонимание, сплоченность коллектива.

По результатам исследования отмечена важность поддержки руководства и уверенность сотрудников в своей предпринимательской эффективности. Следовательно, руководители должны приложить усилия к поощрению инновационных идей сотрудников, предоставлять необходимые ресурсы для их реализации и развивать уверенность сотрудников в своих способностях выполнять предпринимательские задачи, особенно при найме новых сотрудников.

Заключение.

Исследование подтвердило положительное влияние поддержки цифровых технологий на внутрипредпринимательское поведение сотрудников, в особенности, технологий совместной работы и интеллектуальных систем

поддержки принятия решений. Сочетание поддержки социальных сетей и высокой внутрипредпринимательской самоэффективности сотрудников ведет к большей активности внутреннего предпринимательства.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература

1. Долгая А. А. *Внутрипредпринимательство как система управления организацией* / А. А. Долгая // *Экономика и управление*. 2017. № 2(136). С. 70-75.
2. Дробышевская Л.Н., Исаков К.М. *Формирование проактивной системы стимулирования инновационной деятельности предприятий* // *Известия БГУ*. 2022. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-proaktivnoy-sistemy-stimulirovaniya-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiy> (дата обращения: 14.09.2023).
3. Зубакин И. *Как корпоративная культура влияет на цифровизацию компании*. URL: <https://hh.ru/article/28667> (дата обращения: 14.09.2023).
4. Солнцев И.В., Петренко Е.С. *Стратегия цифровой трансформации в промышленности: структура и целевые показатели* // *Вопросы инновационной экономики*. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-tsifrovoy-transformatsii-v-promyshlennosti-struktura-i-tselevye-pokazateli> (дата обращения: 14.09.2023).
5. Широкова Г.В., Сарычева В.А., Благоев Е.Ю., Куликов А.В. *Внутрифирменное предпринимательство: подходы к исследованию феномена* // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*. 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrifirmennoe-predprinimatelstvo-podhody-k-issledovaniyu-fenomena-1> (дата обращения: 14.09.2023).
6. Gawke J. C., Gorgievski M. J., Bakker A. B. (2019). *Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the employee intrapreneurship scale (EIS)*. *European Management Journal*, 37(6), 806–817.
7. Hornsby J. S., Naffziger D. W., Kuratko D. F., Montagno R. V. (1993). *An interactive model of the corporate entrepreneurship process*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(2), 29–37.
8. Kuratko D. F., Ireland R. D., Hornsby J. S. (2004). *Corporate entrepreneurship behavior among managers: A review of theory, research, and practice*. In D. F. Kuratko, R. Ireland, J. S. Hornsby (Eds.), *Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth* (Vol. 7, pp. 7–45).
9. Neessen P. C. M., Caniëls M. C. J., Vos B., de Jong J. P. (2019). *The intrapreneurial employee: Toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 545–571.
10. Picktech. URL: <https://picktech.ru/product/novus-elot/> (дата обращения: 15.09.2023).
11. von Briel F., Recker J., Selander L., Jarvenpaa S. L., Hukal P., Yoo Y., Lehmann J., Chan Y., Rothe H., Alpar P., Fürstenau D., Wurm B. (2021). *Researching digital entrepreneurship:*

Current issues and suggestions for future directions. Communications of the Association for Information Systems, 48(1), 284–304.

References

1. Dolgaya A. A. *Internal entrepreneurship as a management system of an organization* / A. A. Dolgaya // *Economics and management*. 2017. No. 2(136). Pp. 70-75.
2. Drobyshevskaya L.N., Isakov K.M. *Formation of a proactive system for stimulating innovative activities of enterprises* // *Izvestia of BSU*. 2022. No. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-proaktivnoy-sistemy-stimulirovaniya-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiy> (date of access: 09/14/2023).
3. Zubakin I. *How corporate culture affects the digitalization of a company*. URL: <https://hh.ru/article/28667> (date of access: 09/14/2023).
4. Solntsev I.V., Petrenko E.S. *Strategy for digital transformation in industry: structure and target indicators* // *Issues of innovative economics*. 2021. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-tsifrovoy-transformatsii-v-promyshlennosti-struktura-i-tselevye-pokazateli> (date of access: 09/14/2023).
5. Shirokova G.V., Sarycheva V.A., Blagov E.Yu., Kulikov A.V. *Intracompany entrepreneurship: approaches to the study of the phenomenon* // *Bulletin of St. Petersburg University. Management*. 2009. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrifirmennoe-predprinimatelstvo-podhody-k-issledovaniyu-phenomena-1> (date of access: 09.14.2023).
6. Gawke J. C., Gorgievski M. J., Bakker A. B. (2019). *Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the employee intrapreneurship scale (EIS)*. *European Management Journal, 37(6)*, 806–817.
7. Hornsby J. S., Naffziger D. W., Kuratko D. F., Montagno R. V. (1993). *An interactive model of the corporate entrepreneurship process*. *Entrepreneurship Theory and Practice, 17(2)*, 29–37.
8. Kuratko D. F., Ireland R. D., Hornsby J. S. (2004). *Corporate entrepreneurship behavior among managers: A review of theory, research, and practice*. In D. F. Kuratko, R. Ireland, J. S. Hornsby (Eds.), *Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth* (Vol. 7, pp. 7–45).
9. Neessen P. C. M., Caniëls M. C. J., Vos B., de Jong J. P. (2019). *The intrapreneurial employee: Toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda*. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15(2)*, 545–571.
10. Picktech. URL: <https://picktech.ru/product/novus-elot/> (access date: 09/15/2023).
11. von Briel F., Recker J., Selander L., Jarvenpaa S. L., Hukal P., Yoo Y., Lehmann J., Chan Y., Rothe H., Alpar P., Fürstenau D., Wurm B. (2021). *Researching digital entrepreneurship: Current issues and suggestions for future directions. Communications of the Association for Information Systems, 48(1), 284–304.*

Информация об авторе:

Клюев Иван Константинович, аспирант, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, e-mail: ivan.kluev.work@gmail.com

Ivan K. Klyuev, Postgraduate student, St. Petersburg State University of Economics, Russian Federation, St. Petersburg