

Умерова К.А.,
здобувачка вищої освіти
на магістерському рівні факультету управління та економіки
Науковий керівник: Лалуєва Н.М.,
старший викладач
кафедри публічного управління та адміністрування,
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЕКОСИСТЕМИ ЧЕРЕЗ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА КОЛЕКТИВНИМ ІНТЕЛЕКТОМ

У сучасних умовах інституціонально-інформаційної економіки розвиток організаційних екосистем стає фундаментальною умовою забезпечення стійкості, інноваційності та конкурентоспроможності підприємств. Організаційні екосистеми формуються як складні мережеві утворення, у яких взаємодіють різноманітні суб'єкти – внутрішні та зовнішні стейкхолдери, партнери, спільноти практики, цифрові платформи, професійні групи та інституційні актори. На думку Чухно А. А., у межах інституціонально-інформаційної економіки розвиток такої екосистеми набуває нелінійного, еволюційного характеру, що зумовлено високою динамічністю зовнішнього середовища та зростанням ролі інформаційних потоків у забезпеченні функціонування економічних систем [1]. Нелінійність розвитку означає, що процеси, які відбуваються в екосистемі, не можуть бути зведені до простих причинно-наслідкових зв'язків, оскільки навіть незначні зміни одного елемента можуть призвести до суттєвої трансформації всієї системи. У цьому контексті організаційна екосистема виступає адаптивною мережею, здатною до самоорганізації, самонавчання та колективної реакції на виклики інформаційно-інституційного середовища.

Центральним елементом функціонування організаційної екосистеми є управління знаннями, яке формується як інституційний базис її внутрішньої структури та механізмів розвитку. Управління знаннями у сучасних умовах не може обмежуватися технічними засобами або процесами цифрової обробки інформації. Воно включає формальні інститути – правила, стандарти, політики, регламенти, а також неформальні інститути, такі як культура довіри, колективні цінності та соціальні норми співпраці [1]. Саме поєднання формальної інституціональної основи й неформальної інфраструктури взаємодії дозволяє

екосистемі створювати умови, за яких знання циркулюють вільно, а учасники системи мають можливість ефективно обмінюватися інформацією, спільно генерувати ідеї та формувати інноваційні рішення.

Ефективність управління знаннями зумовлена здатністю екосистеми мінімізувати трансакційні витрати, що виникають у процесі передачі інформації, а також усувати інформаційну асиметрію між суб'єктами взаємодії. Зменшення рівня асиметрії сприяє зростанню довіри, забезпечує організаційну прозорість і посилює схильність учасників обмінюватися знаннями, що створює основу для формування стійких мереж взаємодії [1]. У цьому контексті особливої ваги набуває здатність екосистеми забезпечувати швидку циркуляцію знань, що дає змогу скоротити час прийняття управлінських рішень та прискорити інноваційні процеси.

Управління знаннями є також ключовим механізмом формування динамічних здатностей екосистеми, серед яких вирізняють здатність ідентифікувати зміни у зовнішньому середовищі, здатність засвоювати й інтегрувати зовнішні знання та здатність перебудовувати внутрішні компетенції відповідно до нових вимог. Важливе значення має формування так званої абсорбційної здатності – спроможності організації виявляти, оцінювати та інтегрувати зовнішні знання, перетворюючи їх на внутрішні ресурси розвитку [2, с. 429]. Високий рівень абсорбційної здатності дозволяє екосистемі активно взаємодіяти з іншими організаціями, науковими установами, інноваційними хабами та цифровими платформами, що сприяє зміцненню її інноваційного потенціалу.

Поруч з управлінням знаннями, стратегічну роль у розвитку екосистеми відіграє колективний інтелект, який визначається як здатність групи суб'єктів створювати рішення, що перевищують за якістю та ефективністю можливості окремих індивідів. Колективний інтелект виникає як синергетичний результат взаємодії різнорідних учасників екосистеми, кожен з яких володіє певними знаннями, компетенціями й унікальними когнітивними моделями [2]. Когнітивна різноманітність створює основу для появи нових ідей та розвитку інноваційних підходів, оскільки різні способи мислення дозволяють аналізувати проблеми з альтернативних позицій і знаходити нестандартні рішення.

Формування колективного інтелекту потребує наявності інституційних та цифрових механізмів, які забезпечують збирання, структурування, селекцію, валідацію та кодифікацію індивідуальних ідей і досвіду. Такими механізмами можуть бути цифрові платформи спільної роботи, внутрішні інноваційні лабораторії, корпоративні соціальні мережі, бази знань, системи пропозицій, експертні ради або мережеві спільноти. Вони дозволяють перетворити розрізнені знання на колективний інтелектуальний ресурс, який може бути використаний для розроблення інноваційних продуктів, стратегічних рішень або вирішення складних задач. Таким чином, колективний інтелект не лише підвищує інноваційність екосистеми, а й забезпечує її стійкість до кризових впливів, оскільки надає змогу здійснювати колективний аналіз ризиків та формувати багатоваріантні сценарії реагування.

Архітектура організаційної екосистеми визначається мережевим характером взаємодії, у межах якого управління здійснюється не лише через формальні ієрархії, а й завдяки соціальному капіталу, що включає довіру, норми взаємної підтримки та сталість комунікаційних каналів [3]. Мережева структура сприяє більшій гнучкості та відкритості екосистеми, оскільки дозволяє швидко залучати зовнішніх стейкхолдерів, інтегрувати зовнішні знання та формувати нові партнерства без суттєвих організаційних бар'єрів. Саме мережева взаємодія забезпечує здатність екосистеми оперативно реагувати на зміни та здійснювати самоорганізацію без втрати цілісності.

Невід'ємним елементом екосистеми є спільноти практики, які формуються як неформальні або напівформальні групи учасників, об'єднаних спільними професійними інтересами або практиками. Спільноти практики забезпечують передачу неявних знань, що неможливо повністю формалізувати у документах чи цифрових базах, і створюють простір для соціалізації, навчання, рефлексії та накопичення досвіду [3]. Саме через такі спільноти формується «живе знання», що постійно оновлюється в процесі практичної діяльності, взаємодії та колективного обговорення.

Управління розвитком екосистеми потребує переорієнтації від авторитарних ієрархічних моделей до моделей лідерства-фасилітації. Фасилітативне лідерство передбачає створення умов для самоорганізації, відкритої комунікації,

горизонтального обміну знаннями та інклюзивної співпраці. Лідер-фасилітатор не нав'язує рішення, а допомагає учасникам екосистеми самостійно формувати інноваційні підходи, підтримує їх у процесі спільного вирішення проблем та створює середовище, в якому виникає довіра й готовність до кооперації [3]. Такий стиль управління підвищує залученість учасників, посилює їх відповідальність та стимулює культуру обміну знаннями, що є критично важливим для довгострокової стійкості екосистеми.

Таким чином, управління знаннями забезпечує структурність, системність і доступність інформаційних потоків, тоді як колективний інтелект створює умови для творчої рекомбінації знань, що сприяє інноваційності та здатності до самонавчання. Разом ці елементи формують самовідтворювану екосистему, здатну протистояти викликам, генерувати нові знання та забезпечувати довгострокову конкурентоспроможність в умовах зростаючої складності інституціонально-інформаційної економіки.

Список використаних джерел

1. Дашевська А. А., Лук'янова В. В. Інтелектуальний капітал як основа інноваційного розвитку підприємства. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 488–492. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-55>.
2. Циганенко О. В., Зубко К. Ю., Самусь Г. І. Формування екосистеми компанії як основи підвищення стійкості бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 37. С. 427–432. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-65>.
3. Чухно А. А., Леоненко П. М., Юхименко П. І. Інституціонально-інформаційна економіка : Підручник. Київ : Знання, 2010. 687 с.