

УДК 338.45:621

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СТРУКТУР ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ ІНТРАПРЕНЕРСТВА НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

**Ліпич Любов Григорівна**, д.е.н., професор, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк

**Грудзевич Юлія Ігорівна**, аспірант кафедри економіки, безпеки підприємства та інноваційної діяльності, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, [grudzevychukr@gmail.com](mailto:grudzevychukr@gmail.com), +380667008605

**Lyubov Lypych**, Doctor of Economic Sciences, a professor, Lesya Ukrainka Eastern European National University, Lutsk

**Yuliya Hrudzevych**, Postgraduate Student at the Department of Economics, Enterprise Security and Innovative Activity, Lesya Ukrainka Eastern European National University, Lutsk

*L. Lypych, Y. Hrudzevych. Organizational bases of a creation and a functioning of effective structures for a support and a development of intrapreneurship at the mechanical engineering enterprises.*

*The main directions of a development of a process of an organization of the intrapreneurship in the structure of the mechanical engineering enterprise that involves the creation of effective structures of the intrapreneurship activity at the mechanical engineering enterprises are presented. The establishment of a centre for the support of the intrapreneurship, the main task of which is promotion of the development of the intrapreneurship, a protection of the intellectual property, an economic, technical and legal support of the intrapreneurship project, a creation, coordination and monitoring of performance of an intrapreneurship unit, is suggested. The main aim of the creation of the Conciliation Board, which provides the regulatory support of the activities of the intrapreneurship units, decides on the implementation of the intrapreneurship project, regulates cooperation of the intrapreneurship units with structural divisions of the enterprise, makes decisions on the elimination of inefficient units is defined. The functioning of the bank of the intrapreneurship ideas (projects) is provided in the structure of the centre of the support of the intrapreneurship. A special classifier of ideas (projects), on the ground of the application of innovations, the amount of planned costs, time for implementation of the project, resource availability, and materialized forms is developed. The possibility of sale of the intrapreneurship ideas (projects) of all materialized forms is provided. Three primary forms of the intrapreneurship units are concretized. Taken into the account the positive experience of the initial operation, the conversion into two derived forms is involved. The establishment and functioning of the efficient structures of the support of the intrapreneurship will provide an opportunity to form a comprehensive view of the necessity and completeness of the measures for the realization of the strategy for the implementation of the intrapreneurship at the enterprise.*

**Ліпич Л.Г., Грудзевич Ю.І. Організаційні засади створення та функціонування ефективних структур підтримки та розвитку інтрапідприємства на машинобудівних підприємствах.**

*У статті подано основні напрямки розвитку процесу організації інтрапідприємства у структурі машинобудівного підприємства, що передбачає створення ефективних структур інтрапідприємської діяльності на машинобудівних підприємствах. Запропоновано створення центру підтримки інтрапідприємства, основним завданням якого є сприяння розвитку інтрапідприємства, захист інтелектуальної власності, економічна, технічна та юридична підтримка інтрапідприємського проекту, створення, координація та моніторинг результатів діяльності інтрапідприємської одиниці. Визначено основну мету створення погоджувальної ради, яка здійснює нормативне забезпечення діяльності інтрапідприємських одиниць, приймає рішення щодо реалізації інтрапідприємського проекту, регламентує співпрацю інтрапідприємської одиниці із структурними підрозділами підприємства, приймає рішення щодо ліквідації неефективних одиниць. У структурі центру підтримки інтрапідприємства передбачено функціонування банку інтрапідприємських ідей (проектів). Розроблено спеціальний класифікатор ідей (проектів), за ознаками сфери застосування інновації, планових суми витрат та часу на реалізацію проекту, забезпеченості ресурсами, та матеріалізованої форми. Передбачено можливість продажу інтрапідприємських ідей (проектів) усіх матеріалізованих форм. Конкретизовано три початкових форми інтрапідприємських одиниць. Враховуючи позитивний досвід функціонування початкових, передбачено їх перетворення у дві похідних форми.*

*Липыч Л.Г., Грудзевич Ю.И. Организационные основы создания и функционирования эффективных структур поддержки и развития интрапренерства на машиностроительных предприятиях.*

*В статье представлены основные направления развития процесса организации интрапренерства в структуре машиностроительного предприятия, предусматривающие создание эффективных структур интрапренерской деятельности на машиностроительных предприятиях. Предложено создание центра поддержки интрапренерства, основной задачей которого является содействие развитию интрапренерства, защита интеллектуальной собственности, экономическая, техническая и юридическая поддержка интрапренерского проекта, создание, координация и мониторинг результатов деятельности интрапренерской единицы. Определены основные цели создания согласительного совета, который осуществляет нормативное обеспечение деятельности интрапренерских единиц, принимает решение о реализации интрапренерского проекта, регламентирует сотрудничество интрапренерской единицы со структурными подразделениями предприятия принимает решение о ликвидации неэффективных единиц. В структуре центра поддержки интрапренерства предусмотрено функционирование банка интрапренерских идей (проекта). Разработан специальный классификатор идей (проектов) учитывающий сферу применения инновации, плановые суммы расходов и продолжительность реализации проекта, обеспеченность ресурсами, и материализованную форму. Предусмотрена возможность продажи интрапренерских идей (проектов) всех материализованных форм. Конкретизированы три начальных формы интрапренерских единиц. Учитывая положительный опыт функционирования начальных форм, предусмотрено преобразование в две производных формы.*

**Постановка проблеми.** Ефективне функціонування підприємства в умовах ринку та жорсткої конкуренції потребує спрямування діяльності підприємства у напрямку розробки та запровадження інновацій. У зв'язку з цим, посилюється актуальність розробки різноманітних форм реалізації інноваційних проектів на підприємстві. Інтрапренерство (внутрішнє підприємництво), є ефективною формою не лише запровадження, а й розробки інновацій. Внутрішня підприємницька діяльність повинна органічно вписуватись у загальну схему функціонування підприємства. Саме тому формування організаційних засад інтрапренерської діяльності на підприємстві необхідно починати із втілення ініціативи керівників та створення ефективних структурних одиниць.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій,** а саме праць Н. Макре [1], Г. Піншо [2], Р. Хизрича, М. Пітерса [3] підтверджує ефективність інтрапренерства, як форми впровадження інновацій і відкриває перспективи подальших досліджень, зокрема у сфері інтеграції інтрапренерства в організаційну структуру підприємства.

**Виділення невирішеної проблеми.** Разом з тим, у працях вказаних авторів немає чіткої конкретизації щодо створення, основних напрямів діяльності та підпорядкованості структурних одиниць. Тому, виникає необхідність розробки організаційних засад функціонування ефективних структур підтримки та розвитку інтрапренерства з метою їх подальшого практичного застосування.

**Метою статті** є аналізування позитивного досвіду впровадження інтрапренерства, чітке формулювання основних вимог до ефективних структур та конкретизація основних напрямів їх діяльності на машинобудівних підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** Успішний зарубіжний досвід таких компаній, як 3М» [4], «IBM» [5], «Corning» [6], «Volvo» [7], «Omron» [8], які для підвищення прибутковості та розширення обсягів виробництва, створюють нові види бізнесу шляхом дотримання стратегії інтрапренерства, підтверджує практичне застосування даної концепції. Звичайно, перетворення зазначених підприємств із традиційних на підприємства інтрапренерського типу відбувалась не за встановленим зразком. На кожному підприємстві були розроблені та реалізовувались особливі заходи з врахуванням початкових умов. У їх структурі функціонували дослідницькі відділи, результати розробок успішно реалізовувались підприємством, при повній відсутності заохочення ініціативних працівників та розвитку інтрапренерства. Здійснивши аналіз реалізованих стратегій, ми виявили деякі спільні риси, такі як децентралізація влади, запровадження ефективної системи стимулювання, зниження рівня бюрократії, навчання працівників. На

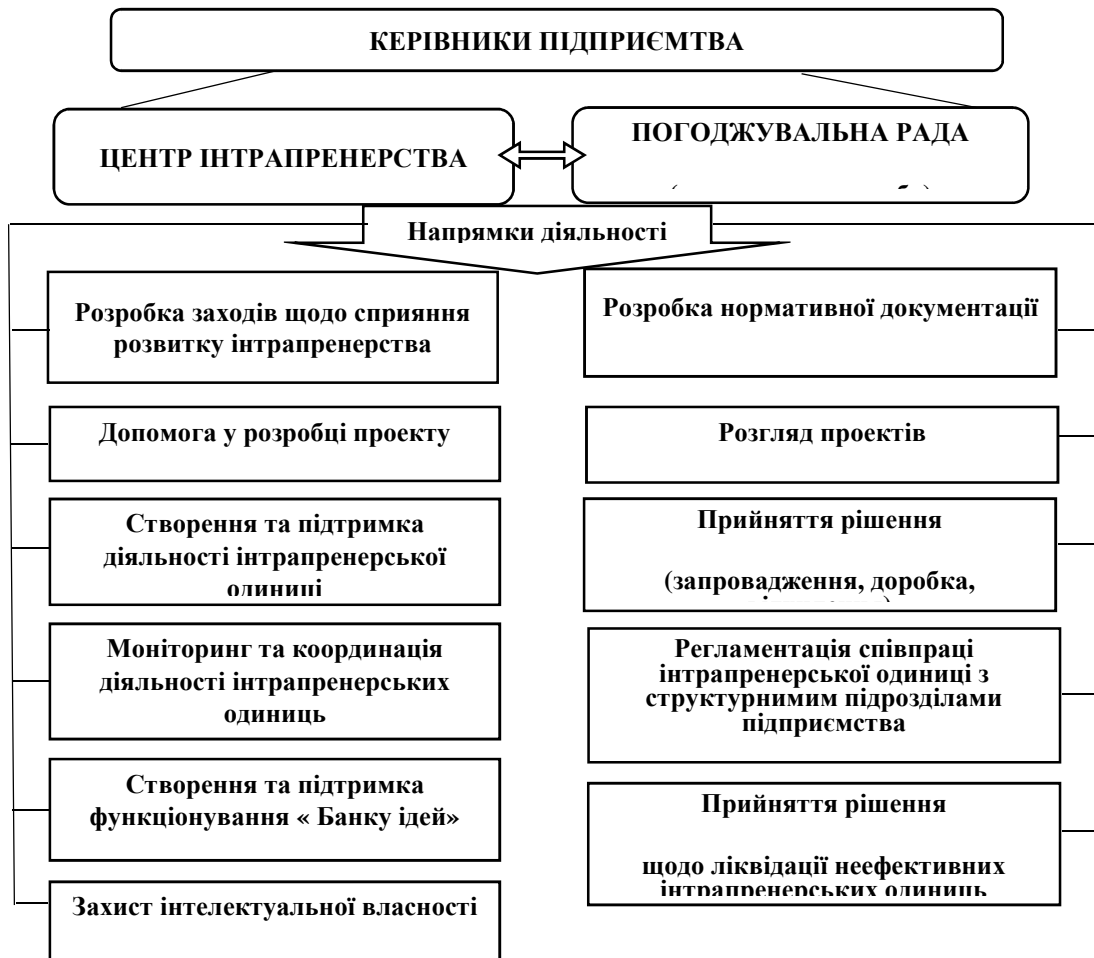
нашу думку, важливою спільною ознакою успішної діяльності даних підприємств є створення спеціальних підрозділів з підтримки ініціативних співробітників. Розвиток інтрапідприємства буде сповільненим та неефективним без надання цілеспрямованої підтримки ініціативним працівникам та допомоги їм на всіх етапах перетворення ідеї у інтрапідприємський проект.

Ми вважаємо, що, з метою дотримання об'єктивності у прийнятті проектів у розробку, необхідно диверсифікувати виконання функції підтримки та прийняття рішення. Тому, підтримка та розвиток внутрішнього підприємництва на підприємстві реалізується центром інтрапідприємства, а прийняття рішення щодо впровадження конкретного інноваційного проекту – погоджувальною радою чи уповноваженою особою. На рисунку 1 ми деталізували усі напрямки діяльності центру інтрапідприємства та погоджувальної ради. Обидві структурних одиниці мають пряме підпорядкування керівнику підприємства, їхні основні завдання не дублюються, проте вони функціонують у постійній співпраці. Основними функціями погоджувальної ради є розробка нормативної бази для регулювання інтрапідприємської діяльності, розгляд проектів, прийняття рішення щодо ухвалення, відхилення чи доопрацювання конкретного проекту, регламентація співпраці інтрапідприємської одиниці із структурними підрозділами підприємства, прийняття рішення про ліквідацію неефективної одиниці. Діяльність центру інтрапідприємства полягає у сприянні розвитку інтрапідприємства, підтримці потенційних інтрапідприємців, допомозі у розробці проекту, створенні інтрапідприємської одиниці, коригуванні та моніторингу її діяльності, забезпеченні захисту інтелектуальної власності. Як уже зазначалось, що на підприємствах з невеликою чисельністю працівників функції погоджувальної ради може виконувати одна особа, наділена необхідним лімітом повноважень, а центр інтрапідприємства можуть формувати керівники структурних підрозділів підприємства, професійні навички та знання яких необхідні для забезпечення підтримки інтрапідприємства, шляхом суміщення виконання основних обов'язків та роботи у даному напрямку.

Одним із основних напрямків діяльності центру інтрапідприємства, запропонованих нами, є створення та функціонування банку інтрапідприємських ідей (проектів). Необхідність такої підсистеми полягає у систематизації та збереженні усіх інноваційних ідей за неможливості їх реалізації у найближчому часі.

Функціонування банку інтрапідприємських ідей та проектів базується на взаємодії двох площин: діяльності активних співробітників та їх підтримці (рисунки 2). Підтримка інтрапідприємства здійснюється у трьох напрямках. Економічний напрямок передбачає здійснення вартісної оцінки ідеї, а саме розрахунок витрат за основними статтями (виробничі ресурси, оплата праці, витрати на рекламу та ін.) які сформуєть фінансовий план реалізації проекту, а також маркетингові дослідження. Технічна підтримка передбачена специфікою діяльності машинобудівного підприємства та полягає у оцінці фахівців з точки зору реальності реалізації проекту, прогнозуванні якісних характеристик інноваційного продукту, оцінці наявних потужностей підприємства у контексті реалізації даного проекту. Юридична підтримка полягає у здійсненні реєстрації ідеї (проекту) та дотриманні чинного законодавства у сфері захисту інтелектуальної власності.

Активні працівники підприємства генерують ідеї та надають їх співробітникам центру інтрапідприємства, які класифікують ідею, здійснюють вартісну та технічну оцінку, проводять маркетингові дослідження. Спільно з автором ідеї співробітники матеріалізують ідею і готують проект на розгляд погоджувальної ради. Відхилені ідеї направляються на зберігання у банк інтрапідприємських ідей (проектів). Проекти, які на думку погоджувальної ради потребують доробки, повертаються і також зберігаються у банку ідей

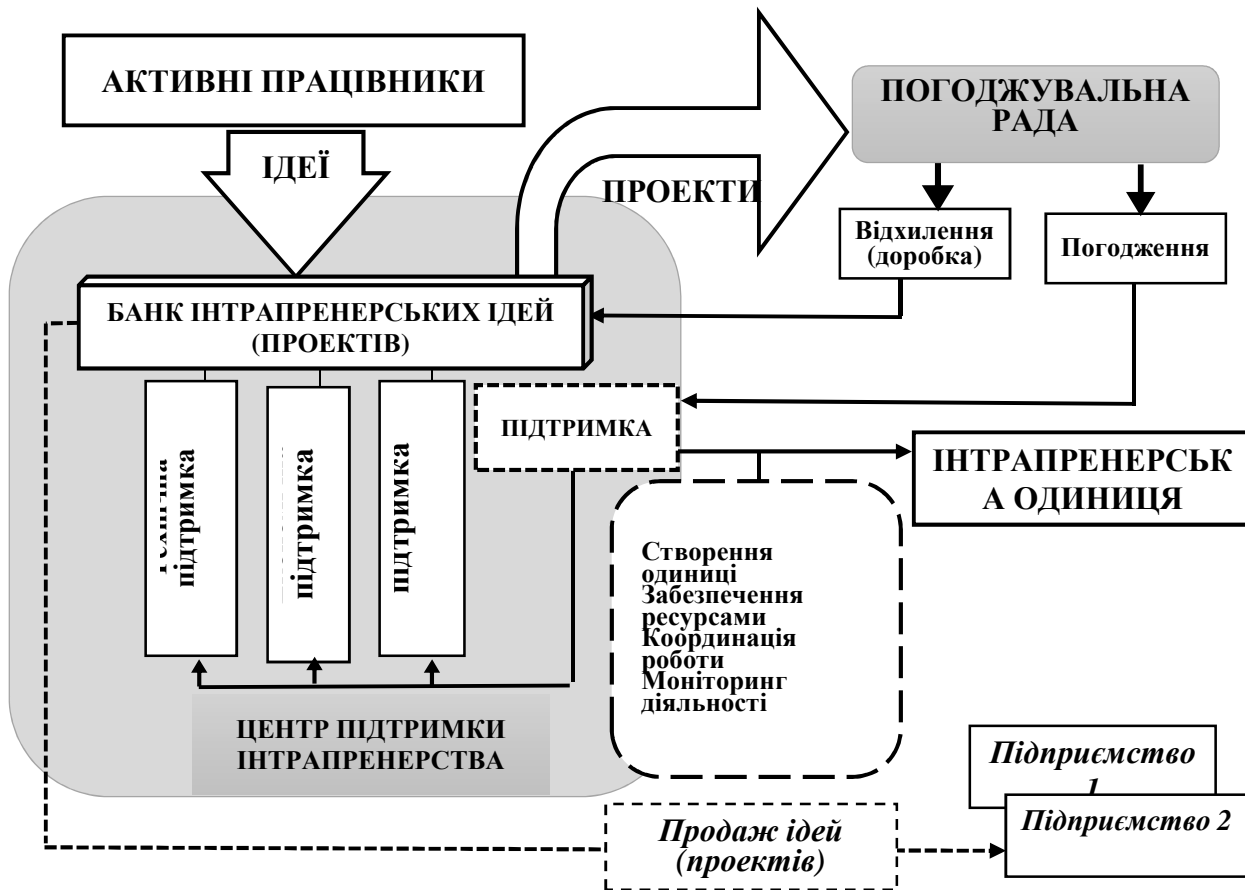


\* розроблено автором.

Рисунок 1 – Основні напрями діяльності структурних одиниць, створених для підтримки розвитку інтрапренерства на машинобудівних підприємствах.

Оскільки одним із трьох альтернативних напрямків інноваційної діяльності є купівля інновацій, доцільно передбачити можливість продажу ідей та проектів, які зберігаються у банку інтрапренерських ідей (проектів), але з певних об'єктивних причин не реалізуються. Діяльність центру інтрапренерства у даному напрямку дасть змогу отримати додатковий прибуток і обґрунтує раціональність функціонування такої інституції. У даному випадку особливо актуальною є саме юридична підтримка, оскільки така діяльність стосується захисту та операцій з інтелектуальною власністю.

Як уже зазначалось, фахівці трьох напрямків підтримки інтрапренерських ідей виконують окремі специфічні завдання. Спільною функцією економічної, технічної та юридичної підтримки, на нашу думку, є участь у реєстрації та класифікації ідей та проектів, призначених як для реалізації у межах підприємства, відтермінування реалізації та продажу іншим підприємствам. У зв'язку з цим, виникає необхідність розробки спеціального класифікатора ідей та проектів за основними характеристиками, (рисунок 3).



\* побудовано автором на основі [9].

Рисунок 2 – Функціонування банку інтрапренерських ідей (проектів) у системі підтримки та розвитку інтрапренерства на машинобудівному підприємстві.

На нашу думку, класифікатор ідей (проектів) повинен складатись із семи окремих блоків:

- перший блок – це унікальний порядковий номер, який присвоюється ідеї (проекту) по мірі надходження у центр інтрапренерства;
- другий блок – порядковий номер співробітника підприємства. У даному випадку доцільно використовувати табельний номер і таким чином прослідкувати активність працівника. Зазначену інформацію керівники можуть врахувати при виникненні вакантних посад і пошуку потенційних керівників підрозділів, призначивши активного співробітника;
- третій блок, з константою «1», присвоєння ознаки сфери застосування інновацій – інновація у технології чи інноваційний продукт;
- четвертим блоком, з константою «2», визначається планова сума витрат на реалізацію ідеї (проекту);
- п'ятий блок, з константою «3», визначає час на запровадження інновації;
- шостий блок, з константою «4», класифікує забезпеченість підприємства необхідними ресурсами для реалізації інноваційного проекту;
- сьомий блок, з константою «5», означає матеріалізовану форму зберігання інновації – ідея, запропонована активним працівником, чи оформлений проект.

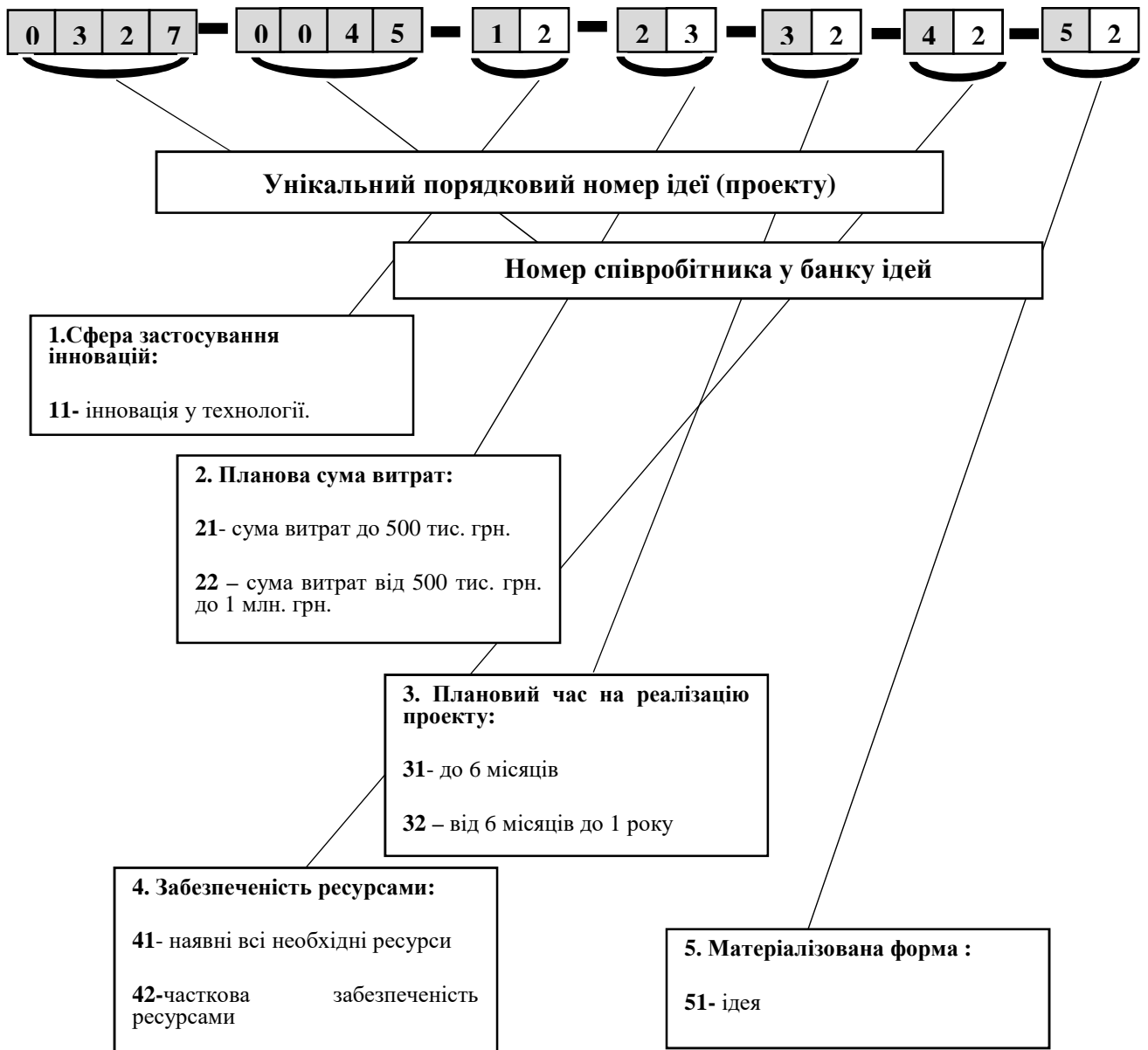


Рисунок 3 – Спеціальний класифікатор інтрапренерських ідей (проектів).

Примітка: побудовано автором.

Окрім того, співробітники банку ідей можуть відслідковувати історію руху ідеї (проекту), фіксуючи дату подання, етапи підготовки, дату подачі на погоджувальну раду, описувати рішення ради, вести протоколи виявлення недоліків, фіксувати внутрішні та зовнішні запити інформації та етапи реалізації у випадку створення і діяльності інтрапренерської одиниці.

Ми вважаємо, що інтеграція центру інтрапренерства, погоджувальної ради та інтрапренерських одиниць має бути простою і підпорядковуватись напряду керівнику підприємства без участі проміжних ієрархічних ланок. Це значно прискорить процес прийняття рішень, знизить рівень бюрократії, позитивно впливатиме на трансформацію традиційного підприємства на підприємство інтрапренерського типу.

Узагальненням даної статті на нашу думку потрібно конкретизувати форми інтрапренерських одиниць, які можуть створюватись на підприємстві. Ми пропонуємо умовно поділити їх за ознакою самостійності на дві категорії – початкову та похідну.

Перша початкова форма - класична, тобто за участі однієї ключової особи.

Активний співробітник підприємства генерує ідею, за підтримки центру інтрапренерства матеріалізує її у проект, погоджувальна рада затверджує розробку, автор ідеї стає керівником інтрапренерської одиниці. Нагадаємо, що під інтрапренерською одиницею ми розуміємо як одну особу-інтрапренера, який самостійно реалізовує проект, можливо, за участі структурних підрозділів підприємства, так і групу однодумців під керівництвом активного, досвідченого працівника, автора ідеї.

Друга початкова форма – розмежована участь. Ідея генерується однією особою, можливо керівником підприємства, а запроваджується інтрапренерською одиницею під керівництвом іншої особи. У даному випадку важливу роль відіграє центр інтрапренерства, який володіє інформацією про активних працівників, їхні здібності, досвід та кваліфікацію, та, враховуючи характеристики поданих ними ідей, формує інтрапренерську одиницю та надає ліміт повноважень її керівнику.

Третя початкова форма - участь запрошеного інтрапренера, який не є співробітником підприємства, але є автором ідеї, розробка якої зацікавила керівників, або володіє специфічним досвідом, необхідним для реалізації вказаного проекту. Слід відмітити, що така форма створення інтрапренерської одиниці є екзопренерством [10], адже зі сторони залучаються інтелектуальні ресурси. Проте, при використанні даної форми інтрапренерської одиниці потрібно враховувати ризик відсутності авторитету інтрапренера «зі сторони». Активні працівники підприємства, працюючи під керівництвом незнайомої особи, можуть негативно сприймати нові методи «зовнішнього» керівництва, важко сприймати нововведення, проявляти негативне ставлення до нових методів реалізації проекту та необхідності навчання, підвищення кваліфікації. У даному випадку, на нашу думку, з метою усунення таких ризиків, потрібно забезпечити мінімальний часовий інтервал – прийняти на роботу потенційного інтрапренера за кілька місяців до початку реалізації проекту, надати можливість адаптуватись у середовищі підприємства, і лише після цього розпочинати формування інтрапренерської одиниці. Таке передбачення і усунення проблеми має ще одну вагому перевагу – запрошений інтрапренер, після проходження адаптаційного періоду, може взяти участь у виборі працівників інтрапренерської одиниці, враховуючи власний досвід співпраці.

Подальший розвиток внутрішнього підприємництва характеризується двома похідними формами інтрапренерських одиниць. Сутність такої диверсифікації полягає у врахуванні позитивного досвіду діяльності початкових форм та трансформації їх у похідні форми з метою стимулювання подальшого розвитку інтрапренерства на підприємстві.

Перша похідна форма – децентралізована самостійна одиниця, якій керівником підприємства надається високий ліміт повноважень, свобода дій та фінансування розробок на вибір інтрапренера. Втручання керівника підприємства у діяльність такої одиниці є мінімальним. Центр інтрапренерства у даному випадку виконує консультативну функцію, погоджувальна рада затверджує проект лише у випадку перевищення ліміту фінансування.

Друга похідна форма – відокремлене дочірнє підприємство, основні засади діяльності якого є подібними до попередньої форми, проте ступінь самостійності значно вищий. У даному випадку для дочірнього підприємства материнською компанією передбачається розробка стратегії розвитку та у її межах надається свобода у реалізації поточних завдань.

Організаційна структура машинобудівного підприємства за умови діяльності обох форм буде мати наступний вигляд (рисунок 4).

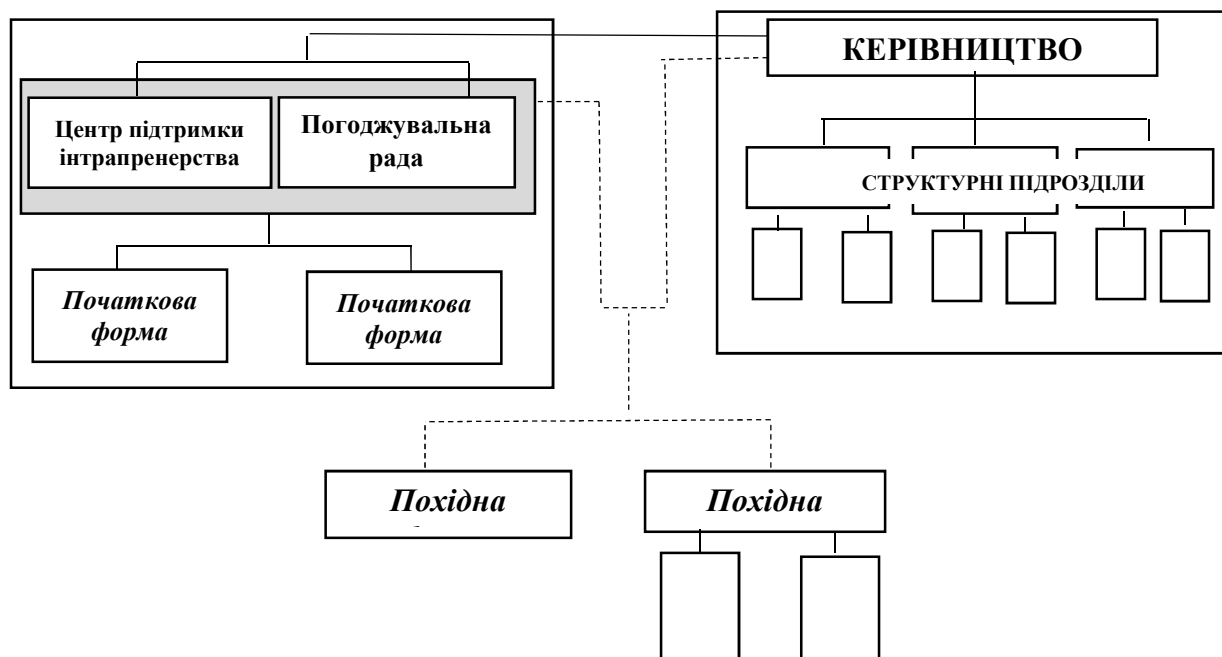


Рисунок 4 – Організаційна структура машинобудівного підприємства інтрапренерського типу з функціонуванням початкових та похідних форм інтрапренерських одиниць.

Примітка: побудовано автором.

Раціональний підхід до диверсифікації форм інтрапренерських одиниць на початкові та похідні неодноразово підтверджує успішний зарубіжний досвід. Для прикладу наведемо інтрапренерську діяльність компанії «ІВМ» [5] із впровадження на ринок персональних комп'ютерів. Інтрапренерський проект був успішно реалізований, а одиниця, яка функціонувала у початковій формі трансформувалась у цілий напрямок діяльності підприємства з великою кількістю відокремлених структурних підрозділів, створенням понад 10 тисяч нових робочих місць та річним об'ємом продажів понад 5 мільярдів доларів.

**Висновки:** Виконане дослідження дало змогу сформулювати деякі висновки, які відображають досягнення визначеної мети і вирішення поставлених завдань, а саме:

1. Удосконалено процес організації інтрапренерства у структурі машинобудівного підприємства, що передбачає створення ефективних структур інтрапренерської діяльності на машинобудівних підприємствах.
2. Обґрунтовано доцільність диверсифікації функцій підтримки та прийняття рішення шляхом створення різних структурних одиниць. Розроблено основні організаційні засади створення центру підтримки інтрапренерства з функціонуванням банку інтрапренерських ідей (проектів), погоджувальної ради; розроблено спеціальний класифікатор ідей (проектів).
3. Обґрунтовано доцільність та подано детальну характеристику класифікації форм інтрапренерських одиниць на початкові та похідні.

#### Список використаних джерел:

1. Macrae N. Intrapreneurial now [Electronic resource] / N. Macrae // The Economist. – 1982. – 17 April. – Available from: <http://bit.ly/2p9IP0t> [Cited 2017, 3 Mai].
2. Pinchot G. Intrapreneuring: why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur [Electronic resource] / G. Pinchot. – New York : Harper and Row, 1985. – Available from: <http://bit.ly/2pEM7db> [Cited 2017, 3 Mai].
3. Хизрич Р. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха. Вып. 5. Советы начинающему предпринимателю [Электронный ресурс] : перевод с английского / Р. Хизрич, М. Питерс ; общ. ред. В. С. Загашвилли. – М. : Прогресс, 1993 // Менеджмент – библиотека для управленца : сайт. –



Режим доступа: <http://bit.ly/2pw4Ed7> (дата обращения: 03.05.17). – Название с экрана.

4. <http://www.3m.com>

5. Роджерс (Бак) Ф. Дж. Путь успеха: Как работает корпорация IBM [Электронный ресурс] : перевод с английского / Дж. Ф. Роджерс (Бак). – СПб., 1997. – Режим доступа: <http://bit.ly/2p86ApJ> (дата обращения: 03.05.17). – Название с экрана.

6. <http://www.corning.com/index.aspx>

7. [http://www.volvogroup.com/group/global/en-gb/Pages/group\\_home.aspx](http://www.volvogroup.com/group/global/en-gb/Pages/group_home.aspx)

8. Kazuma Tateisi: The Story of OMRON's Founder Ninety Years of Driving Innovation [Electronic resource]. – Available from: <http://bit.ly/2pXrqfn> [Cited 2017, 3 Mai].

9. Пузикова Е. А. Управление предприятием на основе интрапренерской деятельности / Е. А. Пузикова // Рос. предпринимательство. - 2008. - № 7. - С. 60-63.

10. Грудзевич Ю.І. Сутність, виникнення та відмінність понять інтрапренерства та екзопренерства / Ю.І. Грудзевич // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – №2. – С. 7-9.

#### References (BSI):

1. Macrae N. Intrapreneurial now [Electronic resource] / N. Macrae // The Economist. – 1982. – 17 April. – Available from: : <http://bit.ly/2p9IP0t> [Cited 2017, 3 Mai].

2. Pinchot G. Intrapreneuring: why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur [Electronic resource] / G. Pinchot. – New York : Harper and Row, 1985. – Available from: <http://bit.ly/2pEM7db> [Cited 2017, 3 Mai].

3. Hisrich R. (1993) Predprinimatelstvo, ili kak zavesti sobstvennoe delo I dobitsya uspeha. [Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing a New Enterprise] Retrieved from: <http://bit.ly/2pw4Ed7>

4. <http://www.3m.com>

5. Rogers (Buck) (1997) Put uspeha: Kak rabotaet korporatsiya IBM [The path of success: How IBM works] Retrieved from: <http://bit.ly/2p86ApJ> [In Russian]

6. <http://www.corning.com/index.aspx>

7. [http://www.volvogroup.com/group/global/en-gb/Pages/group\\_home.aspx](http://www.volvogroup.com/group/global/en-gb/Pages/group_home.aspx)

8. Kazuma Tateisi: The Story of OMRON's Founder Ninety Years of Driving Innovation [Electronic resource]. – Available from: <http://bit.ly/2pXrqfn> [Cited 2017, 3 Mai].

9. Puzikova Ye. A. (2008) Upravlenie predpriyatiem na osnove intraprenerskoy deyatelnosti [Enterprise management on the basis of intrapreneurship activity] [In Russian]

10. Hrudzevych Y. I. (2013) Sutnist, vynyknennia ta vidminnost poniat intrapreerstva ta ekzoprenerstva [The nature, origin and the difference between the concepts of intrapreneurship and exopreneurship] [In Ukrainian].

**Ключові слова:** інтрапренерство, інтрапренерська одиниця, підприємство інтрапренерського типу, екзопренерство, центр підтримки інтрапренерства, банк інтрапренерських ідей (проектів), класифікатор інтрапренерських ідей (проектів).

**Ключевые слова:** интрапренерство, интрапренерская единица, предприятие интрапренерского типа, экзопренерство, центр поддержки интрапренерства, банк интрапренерских идей (проектов), классификатор интрапренерских идей (проектов).

**Keywords:** intrapreneurship, intrapreneurship unit, enterprises of intrapreneurship type, exopreneurship, the centre of the support of the intrapreneurship, the bank of intrapreneurship ideas (projects), the classifier of the intrapreneurship ideas (projects).