№1(15). URL: https://naps.gov.ua
6. Стратегія цифровізації освітніх процесів в умовах Нової української школи. Міністерство освіти і науки України, 2018. URL: https://mon.gov.ua (дата звернення: 10.12.2024).

**Зубар Іван Валерійович**
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**Радзимовський Владислав Едвардович**
здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

## УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Сучасна ситуація швидкої зміни кон'юнктури ринку, суперечливості цілей і стратегії підприємств, зростаючої конкуренції, змін законодавства, поширення технологічних інновацій, тиску соціальних факторів спонукає підприємства до контролю та ефективного управління змінами їх внутрішнього та зовнішнього середовища [1]. Сьогодні Україна стала гостро відчувати необхідність зміни стратегії економічного розвитку в напрямі загальносвітових тенденцій переходу до сталого розвитку економіки та інноваційного типу господарювання, що базується на активному використанні науково-технічного чинника та інтелектуального ресурсу. За сучасних умов функціонування головним завданням кожного господарюючого суб'єкта є розробка механізму адаптації до складних турбулентних умов, у яких він здійснює свою діяльність. Рябцев В. стверджує, що ефективне управління змінами є ключовим фактором успіху сучасного підприємства, оскільки дозволяє адаптуватися до змін у конкурентному середовищі та забезпечити сталий розвиток [4]. Учений також наголошує на необхідності планування та системного підходу до управління змінами на підприємстві.

Досягнення сталого розвитку бізнесу можливо тільки шляхом комплексного та своєчасного здійснення організаційних змін і підсистем управління відповідно до вимог сьогодення. Від того, наскільки правильно сплановані та якісно реалізовані зміни організаційних елементів підприємства, залежить ефективність його функціонування у цілому. Враховуючи все вищенаведене, можна стверджувати, що здійснення змін є стратегічно важливим завданням для керівництва кожного підприємства.

Як відомо, питання підтримки змін почали активно розглядатися ще у 1960-х роках, із появою програм організаційного розвитку. Саме тоді було

запропоновано чимало теорій організаційних змін. Гринько Т.В. та Гвініашвілі Т.З. [4] розглядають два напрями економічних теорій, зосереджені у царині організаційних змін. У рамках першого напряму досліджень, що були сконцентровані переважно на адаптаційному механізмі організаційних змін, виокремлюють теорію непередбачуваних обставин, теорію ресурсної залежності, інституціональну теорію та теорію трансакційних витрат. Другий напрям узагальнює теорії вибіркового механізму організаційних змін і базується на постулаті, що підприємства не можуть легко та швидко змінюватися, бо це пов'язано із значним ризиком.

Управління змінами на підприємстві – це уніфікований підхід, який використовує навички, інструменти та процеси управління змінами в усій організації. Даний підхід в рамках забезпечення сталого розвитку спрямовує зусилля компанії на підвищення продуктивності та адаптивності та має на меті досягнення відповідних ціле, серед яких варто відзначити: ефективніше використання ресурсів; максимальна економічна, соціальна та екологічна віддача від проектів; зменшення негативного впливу змін; забезпечення гнучкості та стійкості організації;

Управління змінами на підприємстві складається з трьох практичних рівнів, кожен з яких має певні аспекти процесу змін: Індивідуальний – характеризує впровадження змін на рівні одиничних суб'єктів. Проєктний – застосовується до конкретних ініціатив для зменшення ризиків і забезпечення результатів. Підприємницький – інтегрує управління змінами в структуру організації, роблячи її гнучкою та чутливою до змін. Організаційні зміни у напрямку забезпечення сталого розвитку мають безпосередній зв'язок зі стадіями життєвого циклу підприємства (табл.1.).

Таблиця 1

**Взаємозв'язок організаційних змін і стадій життєво**го циклу підприємства

| Тип змін / Стадії життєвого циклу | Культурні | Стратегічні | Структурні | Технологічні | Ресурсні | Організаційні | Кадрові |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Становлення | | + | + | | + | | |
| Ріст | + | + | | + | + | | + |
| Зрілість | | + | | | | + | |
| Занепад | + | | + | | + | | + |

*Джерело: [2]*

Отже, організації застосовують дисципліну управління змінами різними способами залежно від своїх бізнес-потреб. Кожний із них застосовує власну унікальну технологію, яка може приносити вигоду від управління змінами. Підприємства мотивовані інвестувати в управління змінами як організаційну здатність підтримувати активне зростання бізнесу, дотримуючись концепції

сталого розвитку. Іншими словами, управління змінами може відрізнятися за обсягом і цілями, і одна організація може визначати та впроваджувати його інакше, ніж інша, але ці зміни орієнтовані на поліпшення економічної, соціальної та екологічної ефективності. Тому особливо важливо, щоб компанії використовували структурований, але гнучкий підхід до управління змінами у своїх організаціях.

**Список використаних джерел**

1. Офіційний веб-сайт компанії Prosci. URL: https://www.prosci.com/enterprise-change-management
2. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку. Economic Annals-XXI. 2015. №1-2(2), С.51-54.
3. Зубар І.В. Інституційне забезпечення організації сталого землекористування: світовий досвід та перспективи в Україні. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 5. С. 109-122.
4. Рябцев В. Заохочення керівників підприємства в управління змінами, як необхідний елемент для сталого розвитку промислового підприємства. Економіка та суспільство. 2023. № (49). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-16.

**Зубар Іван Валерійович**
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**Ревенко Олександр Олександрович**
здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ШЛЯХОМ ІНТЕГРАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ESG ТА ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Інвестування у сталий розвиток, в умовах сучасної системи менеджменту вирізняється інтегральним, дуалістичним характером, що покликаний синтезувати ознаки традиційного та соціально-відповідального бізнесу. Проте концепція сталого розвитку, як і концепція ESG мають спільні орієнтири. Основна мета сталого розвитку людства – задоволення потреб як нинішніх, так і майбутніх поколінь [2]. Складові концепції ESG