

1. Загальні ризики (ризики зовнішнього макросередовища).
2. Промислові ризики (ризики найближчого зовнішнього середовища).
3. Ризики підприємства (всі внутрішні ризики компанії).

Отже, превентивне управління ризиками, передбачає регламентовані дії, щодо унеможливлення нанесення збитків підприємству небезпечними ризиками. Однак, це не означає, що такий спосіб є виключно консервативним, який не дає змогу змінювати і розвивати конкретне підприємство. Даний метод допомагає керівним елементам бізнесу розроблювати подальші ефективні кроки розвитку власного підприємства з якомога меншою кількістю непередбачуваних подій, навіть ті, які можуть принести користь. Управління змінами не має базуватись на невизначеності і випадковостях, тому превентивне управління ризиками є одним з кращих методів їх визначення і уникнення непотрібних збитків.

#### **Список використаних джерел:**

1. Жихор О.Б., Балясна Ю.С. Управління фінансовими ризиками та методи їх нейтралізації на підприємстві. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2011. Т. 2. № 11. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i11.28932>
2. Вітлінський В.В., Великоіваненко Г.І. Ризикологія в економіці та підприємстві: монографія. Київ: КНЕУ, 2004. 480 с.
3. Пісаревський І.М., Стешенко О.Д. Управління ризиками: навчальний посібник. Харків: ХНАМІ, 2008. 124 с.
4. Дюгованець О.М. Підвищення ефективності управління ризиками фірми в умовах нестабільності. Фірма в умовах глобальної нестабільності: виклики, можливості та ризики нової економіки: [кол. монографія]. Ужгород: Аутдор-Шарк, 2015. С. 193-310.
5. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління змінами та розвитком підприємства: навч. посіб. Дніпро: Біла К.О. 2019. 362 с.

**Зайченко Р. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Зміни умов зовнішнього середовища вимагають від підприємства розробки комплексу заходів щодо забезпечення сталого функціонування та розвитку. Механізм забезпечення стійкості підприємства має здійснюватися насамперед у вигляді формування стратегії сталого розвитку.

У процесі управління розвитком підприємства як складною економічною системою необхідно використовувати цілу низку принципів для забезпечення розвитку, на яких базуються різні методологічні підходи щодо формування стратегії. Під методологічним підходом розуміється єдиний, цілісний напрямок використання логіки, принципів і методів. На основі робіт зарубіжних і вітчизняних економістів можна виділити такі основні методологічні підходи до управління розвитком підприємства [1]:

1. Адаптивний: цілеспрямована зміна параметрів, структури та властивостей соціально-економічної системи у відповідь на різні зміни зовнішнього та внутрішнього середовища.

2. Інноваційний: розвиток з урахуванням активізації інноваційної діяльності.

3. Еволюційний: постійне оновлення виробництва для задоволення потреб конкретного ринку з меншими сукупними витратами.

4. Комплексний: одночасна розробка технічних, екологічних, економічних, організаційних, психологічних та інших аспектів управління у їх тісному взаємозв'язку.

5. Маркетинговий: пріоритет розвитку підприємства – орієнтація керуючої підсистеми на споживача.

6. Нормативний: встановлення нормативів управління за всіма підсистемами системи стратегічного менеджменту.

7. Процесний: серія послідовних, безперервних, взаємозалежних дій, певної цільової спрямованості.

8. Цільовий: постійна орієнтація на кінцеві результати.

9. Ресурсний: життєздатність підприємства на ринку залежить від наявності в нього унікальних ресурсів, визначальних його конкурентні переваги.

10. Ситуаційний: реакція на різні за своєю природою впливи з боку довкілля підприємства та зміни цілого ряду його організаційних характеристик.

11. Стратегічний: забезпечення відповідності між вимогами ринку та діяльністю організації у довгостроковій перспективі.

12. Кумулятивний: еволюція зводиться до поступового безперервного накопичення абсолютних і достовірних факторів.

Насправді використовується як поєднання представлених підходів до управління розвитком, так і виокремлення їх вузькоспрямованих цільових підходів.

Рівень деталізації підходів до управління розвитком залежить від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, характеру та перспектив управлінського рішення. Практичне застосування запропонованих підходів потребує врахування їх переваг та недоліків [2].

Завдяки використанню відомостей, отриманих у процесі управління адаптивний підхід доцільний за недостатнього часу та обсягу інформації для планування розвитку. Він дає змогу врахувати первинні невизначеності, спростити систему управління, пристосувати її до впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Перевагою комплексного підходу виступає всебічний аналіз всіх сфер діяльності підприємства, проте дослідження та облік факторів, що мінімально впливають на економічний розвиток, знижують ефективність функціонування системи управління розвитком за рахунок збільшення часу та витрат на моніторинг.

Маркетинговий та ресурсний підходи стимулюють зростання якості, ефективне використання ресурсів. Маркетинговий підхід має зовнішню спрямованість, і мало враховує внутрішні аспекти розвитку підприємства. Ресурсний спрямований на підвищення ефективності використання внутрішніх ресурсів підприємства, ресурсний потенціал, при цьому нівелює вплив зовнішнього середовища.

Процесний підхід забезпечує взаємозв'язки між функціями підприємства. Він акцентує увагу не на кінцевий результат функціонування системи, а на процеси із забезпечення взаємозв'язків функцій управління та перетворення ресурсів на вході та виході.

Цільовий підхід орієнтований на чітке визначення цілей та необхідних результатів. За рахунок своєї жорсткої орієнтації на перспективу при використанні цільового підходу виникає загроза не досягти кінцевих результатів зусиль та вкладень у розвиток підприємства, якщо не приділяти уваги проміжним цілям діяльності, пов'язаним із досягненням перспективних цілей розвитку.

Отже, слід пам'ятати, що жоден із підходів до управління розвитком не можна вважати найкращим. Залежно від умов ефективними можуть бути різні підходи та вибір того чи іншого підходу має базуватись на обліку реальних умов. В разі, якщо керівництво підприємства не може обрати підхід до управління змінами, слід використовувати адаптивний підхід.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кобелева, Т., Витвицька, О., Перерва, П., Ковальчук, С. Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності. *Вісник Національного технічного університету (економічні науки)*. 2022. С. 52-57.
2. Вовк О., Ковальчук А. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах конкурентної економіки. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2019. С. 20-32.

**Зубарєв Є. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Для керівників українських компаній вивчення теорії і практики управління змінами актуально удвічі. По-перше, не викликає сумнівів той факт, що вітчизняні компанії працюють у більш динамічному зовнішньому середовищі. По-друге, не дивлячись на те, що останнім часом теорія управління змінами почала розвиватися інтенсивніше, більшість публікацій з управління змінами ґрунтуються на досвіді крупних зарубіжних компаній, який не завжди прийнятний для вітчизняного бізнесу.

Тому важливо і значуще досліджувати ситуацію із управління змінами на вітчизняних підприємствах. У сучасних умовах таких досліджень в Україні проводиться недостатньо, їх потрібно розвивати і постійно удосконалювати.

Під поняттям організаційних змін розуміють різні види змін, що відбуваються на певних рівнях організації (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу організації та в зміні розмірів, масштабів та цілей її діяльності [1].