

18. Соціальна відповідальність бізнесу (CSR). Здійснення діяльності з урахуванням впливу на соціальне середовище, що сприяє підвищенню репутації та залученню клієнтів.

19. Моніторинг та оцінка результатів. Систематичне відстеження та аналіз ефективності впроваджених стратегій і заходів, що дозволяє коригувати плани та стратегії для досягнення кращих результатів.

Отже, для досягнення найбільшого ефекту в підвищенні конкурентоспроможності економічних суб'єктів, рекомендується використовувати ці інструменти і методи в комбінації, яка залежить від обраної стратегії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Омеляненко Т.В., Барабась Д.О., Вакуленко А.В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ: КНЕУ, 2006. 272 с.
2. Зайцева Л. О. Аналіз сучасних методів оцінки конкурентоспроможності підприємства. Економічний аналіз. 2013. Т. 14, № 3. С. 12-17.
3. Гринько, Т.; Гвініашвілі, Т.; Котловська, Н. Управління конкурентоспроможністю підприємств оптової торгівлі. Економічний простір. 2023, № 185, С. 49-53. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/185-9>.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. формування системи конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва в умовах цифровізації. Підприємництво: сучасні виклики, тренди та трансформації: колективна монографія / за заг. ред. Гринько Т.В. Вид-во: ФОП Біла К.О. 2023. С. 121-186.

**Д-р екон. наук Гринько Т. В., Аніщенко Д. Д.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА: КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ТА ЕФЕКТИВНІ СТРАТЕГІЇ**

У сучасному динамічному світі бізнесу адаптація до змін стає ключовим фактором для успіху та стійкості підприємств. Сучасне бізнес-середовище характеризується великою кількістю факторів, які постійно змінюються та впливають на функціонування підприємства. Детальний опис важливості адаптації до змін та її вплив на підприємства запропоновано наступний:

1. Глобалізація та конкурентність:

– зростаюча глобалізація ринків створює конкуренцію на світовому рівні;

– підприємства, які можуть швидко адаптуватися до змін у глобальному середовищі, мають перевагу.

2. Швидкі технологічні інновації:

– ринок постійно наповнюється новими технологіями;  
– адаптація до цих інновацій дозволяє підприємствам підтримувати ефективність та конкурентоспроможність.

3. Зміна споживацьких прагнень:

– зміна у споживацьких уподобаннях вимагає від підприємств постійно змінювати свої продукти та послуги;  
– підприємства, які вміють адаптуватися до нових потреб споживачів, здатні забезпечити стійкий попит на свої товари.

4. Політичні та економічні зміни:

– нестабільність у сфері політики та економіки стає постійною реальністю;  
– підприємства повинні бути готові до змін в правових умовах та економічних умовах.

5. Кліматичні та екологічні проблеми:

– зростаюча увага до сталого розвитку вимагає змін у виробничих процесах та екологічної відповідальності;  
– підприємства повинні адаптуватися до нових стандартів та вимог щодо екології [1].

Отже, адаптація до змін не є простою необхідністю, а є стратегічною конкурентною перевагою підприємства. Ті підприємства, які вміють ефективно управляти змінами, зберігають гнучкість та здатність до інновацій, забезпечують свою стійкість та розвиток в непередбачуваному бізнес-середовищі.

Відповідно, на підприємствах існують внутрішні фактори, які можуть вимагати стратегічного управління змінами для забезпечення ефективного його функціонування та розвитку. Отже, назвемо ряд внутрішніх чинників, які можуть викликати потребу в управлінні змінами:

– поява нових технологій або зміна стратегії може вимагати перегляду та оптимізації існуючих бізнес-процесів;

– управління змінами в цьому контексті може включати в себе перепроєктування процесів, впровадження автоматизації та оптимізацію ресурсів;

- потреба у введенні нових стратегій або структурних змін для відповіді на зміни в економічному або конкурентному середовищі;
- управління змінами тут охоплює процес планування та впровадження нових стратегій, реструктуризацію підрозділів та зміни в корпоративній культурі;
- впровадження нових технологій може вимагати змін в методах виробництва, обробки даних та комунікації;
- управління змінами в цьому випадку охоплює навчання персоналу, впровадження нових інструментів та виробничих процесів;
- потреба в зміні компетенцій, розвитку талантів та персональних стратегій у зв'язку зі змінами в ринковому попиті;
- управління змінами в цьому випадку включає навчання персоналу, впровадження програм розвитку та збалансований підхід до кадрового управління;
- зміни в економіці, фінансовій політиці або конкурентному середовищі можуть вимагати перегляду фінансової стратегії та оптимізації витрат;
- управління змінами в цьому аспекті включає в себе розробку нових фінансових стратегій, бюджетування та контроль витрат;
- зміна корпоративної культури може вимагати впровадження нових цінностей та норм;
- управління змінами включає в себе комунікацію, навчання та створення умов для прийняття нової культури [2].

Зміни, в більшій мірі, стосуються внутрішньої системи управління, зокрема структури інформаційних процесів, прийняття стратегічних і оперативних рішень, направлених на забезпечення ефективного функціонування підприємства та на забезпечення економічної стабільності підприємства [3-5].

Таким чином, на нашу думку розуміння та ефективне управління внутрішніми чинниками стають невід'ємною частиною стратегічного розвитку підприємства. Важливо визначити ключові аспекти цих внутрішніх факторів, такі як корпоративна культура, ефективність управління персоналом, інноваційний потенціал та оптимізація бізнес-процесів. Ключовим елементом успішного впровадження стратегії є взаємодія між різними структурними підрозділами та рівнями управління на підприємстві.

Такий підхід до управління внутрішніми чинниками створює надійну основу для стабільності та динамічного розвитку підприємства в мінливому

бізнес-середовищі. Відповідно до цього підходу, підприємство може ефективно адаптуватися до нових викликів, забезпечуючи свою стійкість та високий рівень конкурентоспроможності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дослідження та звіти про стратегії управління змінами та інноваціями в бізнесі. McKinsey & Company. URL: <http://www.mckinsey.com>.
2. Ресурси про управління проектами та змінами. Project Management Institute (PMI). URL: <http://www.pmi.org>.
3. Гринько Т.В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку. *Бізнес Інформ*. 2013. № 10. С. 247-252.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Методичний підхід до управління змінами в діяльності суб'єктів підприємництва. *Економіка розвитку*. 2017. № 3 (83). С. 59-66.
5. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Концептуалізація моделей управління змінами на підприємствах в сучасних умовах мінливого середовища. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2015. № 1/5 (21). С. 34-40.

**Д-р екон. наук Гринько Т. В., Дулепов С. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ:**

#### **СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ДЛЯ БІЗНЕС-СТРУКТУР**

#### **У ДИНАМІЧНОМУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Управління змінами: стратегії розвитку для бізнес-структур у динамічному підприємницькому середовищі стосується важливого аспекту сучасного бізнесу, а саме здатності підприємств адаптуватися до змін в навколишньому середовищі. Динамічність підприємницького середовища вимагає від підприємств постійного оновлення та удосконалення їхньої стратегії, структури та процесів для забезпечення конкурентоспроможності та успішного функціонування. Управління змінами стає ключовим фактором для підприємств у такому середовищі, оскільки воно дозволяє відповідати на змінні умови ринку, технологій, конкуренції та інших факторів. Управління змінами включає в себе розгляд різноманітних стратегій, інструментів та підходів, які допомагають бізнесу пристосовуватися до нових умов та досягати своїх цілей в динамічному середовищі.

Управління змінами в сучасному бізнесі є ключовим аспектом успішної діяльності підприємств у постійно змінному середовищі. Зміни стали не лише