

Долга Галина Венедиктівна
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
маркетингу і міжнародної логістики,
Чернівецький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-481-1-37>

ПІДВИЩЕННЯ СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Звертаючи увагу на схему розкриття змісту поняття стійкості організаційного розвитку виробничих систем, необхідно підкреслити динамічну роль та значення системи менеджменту підприємств, а також врахувати всі можливі аспекти та причини втрати стійкості організаційного зростання. Лідери й команди в стійких організаціях доволі ефективно оцінюють ситуацію, переорієнтуються та посилюють те, що працює, і відмовляються від того, що заважає рухатися вперед. Погіршення економічного клімату в контексті зниження загальної ділової активності вітчизняних підприємств не є чимось новим та незвичним, а тому корисним і своєчасним є аналіз дієвих методів управління такими явищами з використанням сучасних управлінських підходів заради подолання наслідків екстремальних подій та забезпечення стабільного зростання.

З огляду на стабільність та результативність системи управління підприємством, організаційну стійкість можна розглядати як здатність системи тривалий час зберігати свій функціональний стан по відношенню до запланованих показників та методів їх досягнення за наявності різних впливів, що призводять до функціональних відхилень системи, а також якісних і кількісних параметрів самої

системи. У цьому розумінні організаційний розвиток підприємства розглядається як сукупність чинників економічного та правового характеру, що мають органічне продовження в зовнішньому середовищі як елементи створення ціннісної пропозиції на конкурентному ринку та вимагають оптимальності внутрішньої структурної побудови та ефективної бізнес-моделі конкретного підприємства з огляду на ефективність системи управління та координування його діяльності [1, с. 8]. Такий підхід та бачення організаційного розвитку передбачає також стійку адаптивну можливість підприємства реагувати на зміни основних детермінант зовнішнього середовища бізнесу відповідно до якості управлінського продукту та одночасно свідомого впливу на зміни основних параметрів виробничо-технічного потенціалу. Однак культивувати стійкий організаційний розвиток складно, особливо сьогодні, коли менеджери компаній, передові працівники та бізнес-підрозділи зазнають декількох збоїв в роботі всієї організації одночасно. Достатньо згадати, що в наш час світ переживає кілька криз глобального значення, що повністю змінює наші уявлення щодо самих понять адаптивності та розвитку [1, с. 9].

Компанії, які розвивають організаційну стійкість, керуючись не лише кризою, а й можливостями, можуть отримати важливу довготривалу перевагу над конкурентами. На це, зокрема, вказує тісний взаємозв'язок між організаційним станом підприємства та його здатністю до забезпечення ефективної системи обміну знаннями та інноваціями, а також конструктивним баченням проблем та перспектив його діяльності. Реалії сьогодення вказують на необхідність зміцнення можливостей системи управління підприємством на чотирьох основних рівнях. Ефективні управлінські компанії знаходять дієві методи та підходи, окрім традиційного забезпечення безперебійності технологічного процесу виробництва та ланцюжків поставок, фізичного збільшення виробничих потужностей, пошуку внутрішніх резервів підвищення продуктивності управлінської праці, створювати гнучкі, стійкі

середовища, які дозволяють динамічно та ефективно приймати рішення та краще керувати часом.

На підприємствах можуть також створюватися самодостатні команди високоефективних професіоналів, які, незважаючи на формалізовану підзвітність та функціональну залежність в межах однієї організації, є відповідальними за власні результати та спроможні виконувати стратегічні завдання й, в той же час, залишатися ближчими до клієнтів та реалізовувати механізми зворотного зв'язку, які сприяють постійній адаптації до умов конкурентного середовища та впровадженню інновацій [2, с. 70]. У цьому контексті, доцільним також є пошук та кар'єрне підвищення адаптивних лідерів, які не просто реагують, на певні дії конкурентів чи зміну динаміки команди, а й знаходять час, щоб навчити членів команди змінюватися. За таких умов вони стають своєсвідомими каталізаторами нової поведінки та розвивають можливості, які можуть допомогти у створенні умов як для короткострокової реакції, так і для довгострокової стійкості організації. Адаптивні лідери, зазвичай, мають системне мислення, шукають закономірності та зв'язки, а тому з більшою ймовірністю бачать можливості там, де інші бачать проблеми. Вони можуть вказати напрямок розвитку, навіть не маючи до кінця ясного пункту призначення. Для цього їм потрібен час, щоб визначити поведінковий код, який керує тим, як приймаються рішення, встановлюються пріоритети та виконується робота в організації. Вони, краще за інших, знають, що потрібно працівникам на різних етапах їхньої кар'єри в організації [2, с. 71].

Нарешті, ефективні стійкі організації можуть інвестувати в таланти та створення потужної корпоративної культури – зараз і в майбутньому. Компанії, які зосереджуються на розбудові стійких операційних команд та результативних лідерів, можуть отримати двосторонню перевагу від залучення талановитих співробітників, які матимуть більше шансів на успіх та, в свою чергу, з більшою ймовірністю пролонгують цикл стійкості в довгостроковій проєкції [3, с. 39]. Особливо це видається актуальним у випадку пошуку талантів в галузі інформаційних технологій. Навіть у той час, коли

підприємство є технологічним та займає лідируючі позиції в галузі, переважна більшість керівників вищої ланки заявляють, що їхні компанії не готові до усунення прогалини в цифрових навичках своїх співробітників. Та хоча пошук і залучення кандидатів з необхідним досвідом для заповнення технологічних посад може здаватися ризикованим, – можна з впевненістю сказати, що досвід роботи з часом підвищує цінність людського капіталу та показує те, як люди здатні оволодівати новими знаннями та навичками [3, с. 40].

Необхідно також звернути увагу на те, що в наш непростий час умови прийняття управлінських рішень з питань забезпечення стійкого інноваційного розвитку вітчизняних підприємств помітно ускладнилися, що пов'язано, зокрема, з безпрецедентними зрушеннями в технологіях та глобальною цифровізацією економіки та фінансів в цілому. Цифрова економіка – це тип економіки, де ключовими факторами (засобами) виробництва є цифрові дані: числові, текстові тощо. Їх використання як ресурсу дає змогу істотно підвищити ефективність, продуктивність, цінність послуг та товарів, побудувати цифрове суспільство. Відповідно цифрова економіка охоплює бізнес у всіх галузях економічної діяльності, тобто не тільки в секторі інформації та телекомунікацій, а й у базових галузях матеріального виробництва [4, с. 954]. На думку багатьох дослідників, цифровізація виступає сьогодні основним механізмом, який забезпечує стійкий економічний розвиток підприємств різних галузей економіки завдяки зростанню ефективності бізнес-процесів та підвищенню продуктивності управлінської праці на основі використання цифрових технологій. Вказане зростання стає досяжним тільки за умови, коли ініціативи, дії, та рішення, які стосуються самої ідеї цифровізації, будуть повністю інтегровані в національні та регіональні програми та стратегії розвитку. Проблема полягає в тому, що багато з цих компаній прив'язані до все більш застарілого погляду на розвиток електронної комерції як на «ефективний додаток» до основного бізнесу. Такий підхід до електронної комерції потребує повної зміни системи корпоративних цінностей та значного оновлення системного бачення проблем

стійкого розвитку, заснованого на зобов'язанні стати незамінним для клієнта через більш глибокий рівень взаємодії онлайн та офлайн. Реалізація цього бачення вимагає від підприємств та організацій акцентування уваги на цифровій комерції як на центральному аспекті власної діяльності. Такий підхід допоможе забезпечити отримання необхідного досвіду, який відповідав би постійно зростаючим очікуванням клієнтів. Сьогодні основними завданнями менеджменту вітчизняних підприємств в умовах цифровізації стають: своєчасне прийняття оптимальних управлінських рішень, пошук й підбір висококваліфікованих спеціалістів ІТ-послуг, організація міжнародного стажування та підвищення кваліфікації працівників, використання нових засобів у мотивації праці, а також технологічна автоматизація бізнес-процесів та розвиток інформаційної інфраструктури.

Цифрова трансформація вітчизняної економіки повинна сприяти міжнародній співпраці з метою інтеграції України до ЄС та входженню України в європейський та світовий ринок електронної комерції та послуг, банківської і біржової діяльності, а також посилювати співробітництво та взаємодію на глобальному рівні. Зазначений принцип є одним з найбільш вагомих завдань, яке що дозволяє забезпечити стабільне економічне зростання вітчизняних підприємств, оскільки, саме глобалізація і є результатом розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій та стійким фундаментом інституційних перетворень [2, с. 72].

Отже, впровадження цифрових технологій передбачає інноваційну трансформацію всього господарського механізму разом з наповненням його новим якісним змістом та функціональними властивостями, що в кінцевому підсумку сприятиме стійкому організаційному розвитку суб'єктів господарювання та посиленням їх конкурентних позицій на світовому ринку.

Література:

1. Гудзь О.Є. Модернізація організаційно-інформаційного дизайну сучасних підприємств. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2017. № 2 (19). С. 4–12.
2. Дюк А.А. Концепція організаційного розвитку підприємств в контексті стратегічних трансформацій. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки*. 2022. № 3 (69). С. 67–72.
3. Олійник І. Підвищення стійкості організаційного розвитку вітчизняних підприємств в умовах цифровізації економіки. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, 2022. № 14. С. 37–42.
4. Hannan M.T., Freeman J. The population ecology of organizations. *American journal of sociology*. 2017. Vol. 58. No. 5. P. 929–964.