

вимоги до якості та гнучкості маркетингових стратегій. Ефективне їх впровадження забезпечує підприємству стійку конкурентну позицію, підвищення лояльності споживачів та здатність оперативно реагувати на зміни ринку. Водночас успіх реалізації залежить від комплексності підходу, використання цифрових інструментів, аналітики та здатності швидко адаптуватися до нових викликів.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Підходи до впровадження стратегічного планування на торговельних підприємствах. *Проблеми економіки*. 2020. Вип 4. С. 146-154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2020_4_19.
2. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Малькова О. С. Особливості формування маркетингової стратегії підприємства в умовах цифровізації. *Ефективна економіка*. 2024. Вип. 5. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.29>.
3. Петрова І. Л., Лойко, Є. М. Методичні засади розробки маркетингової стратегії підприємства. *Вчені записки університету «КРОК»*. 2022. Вип. 65. ч. 1. С. 95-104.
4. Гринько Т. В., Іотова К. О. Наукові підходи до формування міжнародної маркетингової стратегії підприємства. *Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук-практ. конф., 18-19 квіт. 2019 р.: у 8 т. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2019. Т. 1. С. 38-41.*

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Юлдашев Р. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ РИНКОВОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У сучасних економічних умовах розвиток підприємства стає стратегічним завданням, що потребує постійного вдосконалення як систем управління, так і внутрішніх бізнес-процесів. Підприємства все частіше стикаються з такими факторами, як волатильність ринкової кон'юнктури, коливання валютних курсів, зростання цін на ресурси, геополітичні ризики, обмеженість логістичних можливостей та зміни в поведінці споживачів. Кожен з цих факторів призводить до системного підвищення рівня невизначеності та вимог до швидкості реагування бізнесу. Отже, управління розвитком підприємства в умовах нестабільності неможливо здійснювати за допомогою традиційних, статичних підходів. Необхідні адаптивні, гнучкі та проактивні управлінські механізми [1].

Ринкова нестабільність змушує підприємства переорієнтовуватися з довготривалої стабільності на постійну готовність до змін. Це означає, що управлінські рішення мають ухвалюватися на основі регулярного аналізу зовнішніх та внутрішніх чинників, а стратегія розвитку повинна передбачати декілька альтернативних сценаріїв, які можуть реалізовуватися залежно від конкретної ситуації на ринку. Ефективне управління розвитком передбачає поєднання методів стратегічного менеджменту, інноваційного підходу, цифрової трансформації, а також оптимізації організаційних структур і процесів [2].

Особливої уваги потребує аналіз внутрішніх проблем підприємства, які обмежують його здатність адаптуватися до зовнішніх змін. До таких проблем належать негнучкість організаційної структури, недосконалість системи мотивації персоналу, низький рівень цифровізації, обмежені фінансові ресурси, недостатня інноваційна активність та відсутність систематичного стратегічного контролю. Саме ці чинники найчастіше гальмують розвиток підприємства та не дозволяють йому ефективно реагувати на ринкові виклики.

Для того щоб визначити ключові проблеми та структурувати напрями вдосконалення, доцільно провести їх систематизацію. Узагальнені результати наведені у табл. 1. Проведена структуризація підтверджує, що проблеми охоплюють усі ключові рівні управління – стратегічний, тактичний та операційний. Тому вдосконалення процесів управління розвитком має бути комплексним і включати одночасну модернізацію управлінських інструментів, системи прийняття рішень та внутрішньої організації бізнес-процесів. У цьому контексті важливим стає впровадження адаптивних механізмів, які дозволяють підприємству не лише реагувати на зміни, а й прогнозувати їх, готувати альтернативні сценарії функціонування та забезпечувати гнучкість у розподілі ресурсів [4].

Важливою складовою удосконалення є цифрова трансформація, що надає можливість оперативно обробляти інформацію, будувати точні прогнози та забезпечувати прозорість внутрішніх процесів. Паралельно підприємство має розвивати інноваційний потенціал, створювати умови для появи нових продуктів, впроваджувати сучасні технології та оптимізувати виробничі процеси. Також необхідно оновити систему мотивації персоналу, зробивши її більш результативною та орієнтованою на досягнення стратегічних цілей [5].

Таблиця 1

Основні проблеми та напрями удосконалення системи управління розвитком підприємства

Проблема	Прояви у діяльності	Наслідки нестабільності	Напрями удосконалення
Негнучка організаційна структура	Повільне реагування, надмірна ієрархічність	Втрата клієнтів, затримка рішень	Процесний та проєктний підходи
Низький рівень цифровізації	Застарілі методи обробки даних	Неточні прогнози, помилки	CRM, ERP, цифрова аналітика
Дефіцит фінансових ресурсів	Недостатність коштів для модернізації	Зменшення конкурентоспроможності	Нові джерела фінансування, гранти
Слабка інноваційність	Відсутність оновлення продуктів	Технологічне відставання	Розвиток R&D, інноваційний менеджмент
Недосконала мотивація	Низький рівень залучення персоналу	Падіння продуктивності	KPI, матеріальні й нематеріальні стимули
Відсутність стратегічного контролю	Нерегулярний аналіз результатів	Несвоєчасне реагування на ризики	Аудит стратегій, система показників

Джерело: сформовано авторами за [3]

Загальну логіку процесу вдосконалення системи управління розвитком підприємства в умовах нестабільності можна представити у вигляді спрощеної схеми (рис. 1). Удосконалення процесів управління розвитком підприємства за умов ринкової нестабільності є ключовою передумовою довгострокової конкурентоспроможності та стійкості бізнесу. Проведений аналіз показав, що підприємства стикаються з широким спектром внутрішніх та зовнішніх проблем, які ускладнюють їхню здатність швидко адаптуватися до змін. Серед найважливіших бар'єрів – застарілі управлінські механізми, слабка цифровізація, недостатня інноваційність, негнучкі організаційні структури та недосконала система мотивації персоналу [7].

Комплексне вдосконалення управління розвитком передбачає впровадження адаптивних стратегій, створення гнучких організаційних структур, розвиток цифрових платформ, оптимізацію фінансових ресурсів, посилення інноваційної активності та формування ефективної системи контролю. Реалізація цих заходів дозволяє підприємству підвищити фінансову стійкість, забезпечити ефективність внутрішніх процесів, покращити якість управління та зміцнити позиції на ринку. В результаті підприємство отримує здатність не лише реагувати на зовнішні виклики, а й активно формувати власну розвиткову траєкторію, використовуючи можливості, які виникають у нестабільному середовищі.

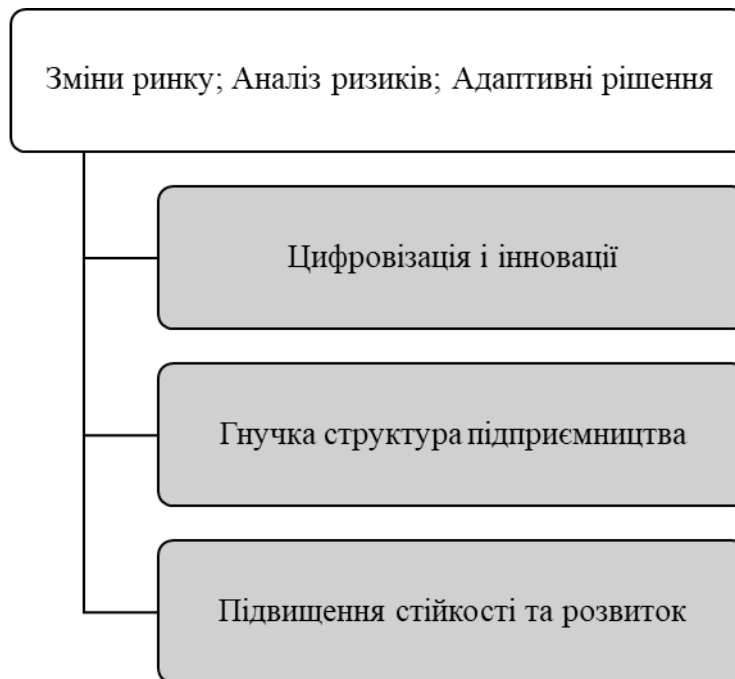


Рис. 1. Спрощена схема удосконалення управління розвитком підприємства

Джерело: розроблено авторами за [6]

Таким чином, удосконалення системи управління розвитком є стратегічним інструментом забезпечення стабільності, ефективності та довгострокового розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Базик О. В., Гринько Т. В. Моделі управління в умовах цифрової економіки: світовий досвід та українські реалії. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2025. № 4(19). С. 374-382. <https://doi.org/10.32782/dees.19-54>.
2. Воронка О., Воронка Ю. Управління інноваційним розвитком підприємства в умовах економічної нестабільності. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 2(42). [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-2\(42\)-315-324](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-2(42)-315-324).
3. Серета Н. Стратегічне управління ресурсами підприємства: оптимізація логістики в умовах економічної невизначеності. *Економіка та суспільство*. 2025. № 71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-26> (дата звернення: 19.11.2025).
4. Степаненко С., Батіг В. Управління розвитком як фактор стійкості підприємства в довгостроковій перспективі. *Радіоелектроніка та молодь у ХХІ столітті*. Т. 8: Конференція «Актуальні проблеми економічної кібернетики та економічної безпеки». Харків, Україна, 2024. <https://doi.org/10.30837/iyf.speces.2024.006>.
5. Тіщенко І. В. Оптимізація бізнес-процесів підприємства шляхом інтеграції цифрових технологій та автоматизації. *Економіка, управління та фінансові механізми в умовах глобальної нестабільності*. 2025. <https://doi.org/10.36059/978-966-397-484-2-41>.
6. Ткаченко В. В. Впровадження інноваційної системи управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2023. № 5. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.5.73>.

7. Шолойко А. С., Спасіченко О. В. Управління автономією капіталу страховика в умовах економічної нестабільності. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 10. С. 57-63. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.10.57>.

Ділай М. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ
ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН ПІДПРИЄМСТВА
В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

У сучасних умовах зростаючої турбулентності зовнішнього середовища, посилення конкурентного тиску, технологічних проривів та накопичення геополітичних ризиків проблема стратегічних змін на підприємствах набуває ключового значення. Поступові локальні коригування вже не забезпечують необхідного рівня стійкості та конкурентоспроможності, що зумовлює потребу у формуванні цілісної системи стратегічних змін, здатної забезпечити випереджальний розвиток підприємства в умовах невизначеності. Стратегічні зміни при цьому розглядаються як системний, довгостроковий процес переосмислення та оновлення стратегічного курсу, бізнес-моделі, організаційної структури, технологічної бази та корпоративної культури підприємства [1; 2; 8].

У науковій літературі сформовано широкий спектр підходів до трактування сутності стратегічних змін, які акцентують увагу на різних аспектах цього феномену – від адаптації до зовнішніх викликів до активного формування нових ринкових можливостей. Українські дослідники (О. Полінкевич, Н. Приймак, В. Балан, Т. Власенко та ін.) розглядають стратегічні зміни як комплексні процеси організаційної трансформації, що ґрунтуються на узгодженні зовнішніх імперативів розвитку із внутрішнім потенціалом підприємства, його ресурсною базою, компетенціями персоналу та стратегічними орієнтирами [2-4; 8]. Іноземні автори, зокрема С. Acciarini, Р. Voccardelli, Е. Peruffo, доповнюють ці підходи концепціями динамічних здібностей і цифрової трансформації, інтерпретуючи стратегічні зміни як неперервний процес оновлення стратегічної конфігурації підприємства, що поєднує адаптаційні та проактивні дії, орієнтовані на використання нових технологічних та ринкових можливостей [9]. Таким чином, стратегічні зміни