

Список використаних джерел:

1. Freeman C. 'Japan: A new national innovation system?', in G. Dosi, C. Freeman, R. R. Nelson, G. Silverberg and L. Soete (eds.) *Technology and economy theory*, London: Pinter. 1988;
2. Dantas Eva The 'system of innovation' approach, and its relevance to developing countries. *SciDev.Net*. 2008. URL: <https://www.scidev.net/global/policy-brief/the-system-of-innovation-approach-and-its-relevanc/>;
3. Granstrand Ove; Holgersson Marcus (2020-02-01). *Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition*. *Technovation*. 90–91: 102098. doi:10.1016/j.technovation.2019.102098;
4. OECD. URL: <https://www.oecd.org/>;
5. Захарченко В.І., Філіппова С.В., Балахонова О.В. *Управління витратами і прибутком в інноваційній діяльності : навч. посіб. (конспект лекцій)*. Видавничий дім «Гельветика», 2019. 196 с.;
6. Марков А. А. Распространение закона больших чисел на величины, зависящие друг от друга. *Известия физико-математического общества при Казанском университете*. 2-я серия. 1906. Том 15. С. 135–156;
7. Rothschild M. *Bionomics: economy as ecosystem*, Henry Holt and Company, New York, 1990. 423 p.;
8. Фияксель Э.А., Сидоров Д.В., Разина В.В. Исследование конкурсов инновационных проектов как базовых структурных элементов инновационной экосистемы. *Инновации*. 2017. № 3 (221). С. 34–46;
9. *Тлумачний словник української мови*. Словник : Портал української мови та культури. URL: <https://slovnuk.ua/>;
10. Горященко Ю.Г. Глобалізаційні процеси в інноваційному підприємстві України: дескриптивно-аналітичний контекст. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2022. № 7-8. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/archive.php>.

Заїка О.В. здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Сумський національний аграрний університет, Україна

Управління розвитком підприємства

На сьогодні кожне підприємство характеризується відкритою складною динамічною системою, яка функціонує у визначеному зовнішньому середовищі. Сучасне соціально-економічне середовище характеризується високою швидкістю змін, в якому важко робити точні прогнози. Для того, щоб тримати баланс, кожне підприємство має підтримувати існуючий стан підприємства та максимально пристосуватися до змін в зовнішньому середовищі. Для ефективного розвитку та існування підприємства необхідно впроваджувати низку заходів спрямованих на підтримку життєдіяльності та забезпечення конкурентоспроможності, адже саме конкурентоспроможність спонукає підприємство до розвитку та постійного самовдосконалення.

Щодо розвитку підприємства, то він характеризується незворотніми, цілеспрямованими та закономірними змінами господарської системи; перехід з одного стану в більш якісний, від нового до старого можна здійснити шляхом

* Науковий керівник – В.В. Ткаченко, канд. економ. наук, доцент

удосконалення техніки, технології чи організації праці, впровадження новацій в управлінні. Для розвитку підприємства потрібен поштовх, цим поштовхом можуть виступати суперечності між обмеженими економічними ресурсами та зростаючими потребами людства. Розвиток свідчить про вищий тип руху, зміну свідомості та матерії. Зміни є невід'ємною складовою для будь-якої організації, оскільки середовище, в якому вона існує, динамічне та мінливе. Розрізняють два види розвитку: еволюційний та революційний [1].

Еволюційний розвиток характеризується якісними змінами, які відбуваються повільно та поступово. Еволюційні зміни зазвичай викликані нестабільністю організації та її швидкою реакцією на щоденні непередбачені обставини, такі маленькі, але постійні зміни, пристосовуючись, накопичуються та посилюються. Еволюційний розвиток можна назвати сукупністю міні-епізодів змін, де важливе значення займає організаційна культура підприємства, вона сприяє пристосуванню та адаптації до невеликих, але постійних змін. Саме організаційна культура перетворює нові способи адаптації в норми та цінності. Головне завдання при еволюційному шляху розвитку полягає в наданні нового напрямку тим змінам, що вже відбуваються. Виділяють 3 етапи еволюційного розвитку: замороження, переналаштування та розмороження. Суть замороження полягає в розробці певної послідовності подій та демонстрації моделі того, що відбувається на певному етапі. На етапі переналаштування необхідно дати нове трактування, надати нові категорії, запровадити нову послідовність з метою мінімізації опору, головна задача припадає на самого керівника підприємства, саме він повинен не управляти змінами, а очолити їх. І на останньому етапі еволюційного розвитку, який описується як розмороження, відбувається відновлення процесів трансляції, імпровізації, навчання, запровадження інновацій, але з більшою гнучкістю, опираючись на минулий досвід.

Революційний розвиток характеризується стрибкоподібним переходом від одного стану підприємства до іншого, якіснішого та новішого. Зазвичай цей розвиток спричинений кардинальними змінами функціонування підприємства, які досягаються в процесі його реструктуризації. Революційний розвиток вимагає організаційних змін, які зазвичай є нерегулярними, навмисними та стрибкоподібними.

Розвиток підприємства завжди залежав і буде залежати від зовнішнього середовища, в якому за останні роки відбулося багато суттєвих зрушень, таких як індивідуальна поведінка споживача, від якої залежить диференціація попиту, розвиток нових технологій та глобалізація конкуренції. Щодо диференціації попиту, це явище спричиняє багато чинників, а саме: широкий вибір різноманітних товарів, суттєвий ріст інформованості, освітнього та культурного життя населення. В свою чергу змінюється сама система товарів, скорочується їх життєвий цикл, щодня на ринку з'являються нові товари, людям цікаво придбати, оцінити щось нове, унікальне, тому сучасні виробники для того, щоб залишатися одними з кращих, бути конкурентоспроможними, вимушені постійно вдосконалюватися, створювати товари з особливими характеристиками. Великим прогресом є високий рівень освітнього та культурного життя, а також інформованість суспільства, це, в свою чергу,

спрощує життя, зручно сидіти вдома і робити найрізноманітніші покупки чи ще щось, але це величезний виклик для ринку товарів і послуг і, звісно ж, для кожного підприємця. Конкуренція - це чинник, який є своєрідним регулятором пропорцій суспільного виробництва, що стимулює його ефективність. Ефективний розвиток підприємства неможливий без існування великої кількості підприємців, наявності різних типів ринків товарів та послуг та інноваційності в їх діяльності.

Сучасні тенденції розвитку передбачають зміни у структурних та кадрових аспектах. Для досягнення поставлених підприємством цілей необхідно створити сприятливі умови шляхом організаційного регулювання. Проводяться заходи для підвищення кваліфікації працівників та стимулювання їхньої готовності пристосування до змін. Основну роль в організаційному розвитку відіграють керівники. Вони повинні зробити керовану ними організацію, схильною до навчання і самооновлення. Головне завдання такого розвитку спрямоване на позитивні зміни на підприємстві, але не слід забувати про наслідки, які можуть бути як позитивні, та і негативні. Такий вид змін несе за собою свої проблеми та достоїнства. Організаційне регулювання вимагає великих витрат часу та додаткових матеріальних витрат, деякі витрати мають тривалий період окупності. Важливо, щоб кожен кадровий працівник був готовий до таких змін і плідно працювати разом з усіма, адже неготовність учасників програми до змін може гальмувати весь процес розвитку. Процес сприйняття змін в підприємстві дуже неоднорідний. Адже організаційні зміни вимагають багато часу для реалізації, то і ставлення колективу змінюється в міру розгортання «змінних» подій. Важливо щоб кожен володів повною і достовірною інформацією, адже непоінформованість може викликати песимістичне ставлення до процесу розвитку [2].

Отже, в умовах стрімких змін у світовій економіці, при посиленних процесах глобалізації й конкурентності та на високому рівні науково-технічного прогресу підприємство приречене планувати та забезпечувати свій розвиток та просування.

Список використаних джерел:

1. Передерієнко Н. І. Сутнісно-змістовна характеристика процесів управління розвитком підприємств / Н. І. Передерієнко, Я. В. Котляревський // Наукові записки [Української академії друкарства]. 2012. № 2. С. 103—111;
2. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвитком підприємств: теорико-методологічний аспект: монографія, Київ. 2014. С. 302—310.