

Грабина А. Ю.
аспірантка кафедри менеджменту підприємств
ORCID: 0000-0003-2822-1780;
Копішинська К. О.
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри менеджменту підприємств
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-1609-2902

ЗАГАЛЬНІ ТА СПЕЦИФІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРАНСФОРМАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Динаміка змін у сучасному світі є надзвичайно швидкою, а тому підприємства потребують постійної адаптації шляхом трансформації з метою забезпечення стійкості. Вишальне значення набуває ефективне управління, що ґрунтується на принципах сталого розвитку.

Трансформація підприємства – це процес якісного та кількісного перетворення бізнес-системи підприємства під впливом внутрішнього та зовнішнього середовищ, що має на меті зміну цілей та цінностей функціонування підприємства, перехід на новий рівень розвитку. Управління трансформацією підприємств можна визначити як комплекс заходів і стратегій, спрямованих на зміну та вдосконалення діяльності підприємства з метою пристосування до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Саме через призму сталого розвитку виникає необхідність забезпечення не лише економічного зростання, а й збереження природних ресурсів та забезпечення соціального добробуту. У цьому контексті доцільно розглянути ключові аспекти трансформації підприємств для забезпечення сталого розвитку відповідно до наукових підходів до управління.

Системний підхід до управління трансформацією підприємств задля забезпечення сталого розвитку полягає у визначенні, розумінні та ефективному управлінні системою взаємопов'язаних процесів із метою досягнення цілей сталого розвитку, спрямованих на збалансоване зростання. Системний підхід можна використовувати для аналізу впливу трансформації на діяльність підприємства шляхом декомпозиції багатокомпонентних об'єктів на складові елементи на основі принципу пріоритетності для забезпечення діяльності підприємства як системи на засадах сталого розвитку. Основними характеристиками даного підходу є оцінка альтернатив із точки зору сталого розвитку, урахування ризиків та невизначеності, керування комплексом взаємопов'язаних складових (кадри, структура, завдання та цілі, технології), що спрямовані на досягнення цілей сталого розвитку та тісної взаємодії зі навколишнім середовищем.

Виділяють жорсткий та м'який системний підходи до управління нематеріальними соціальними чи екологічними проектами, що мають відмінності відповідно до підходу, який використовується для вирішення проблем. Формалізовані та детерміновані аспекти завдання відносять до жорсткого підходу, а включення до завдання нематеріальних аспектів, таких як: мотивація, цінності, відданість ідеї та лідерство, зумовлює застосування м'якого системного підходу. Саме м'який підхід найбільш ефективно застосовувати для проєктування змін у системі [1].

Процесний підхід до управління є безперервним процесом керування взаємопов'язаними функціональними операціями, що забезпечує оптимізацію процедури прийняття управлінських рішень щодо мінімізації використання ресурсів, матеріалів, коштів, часу та максимізації якості продукції, задоволення потреб споживачів та підвищення продуктивності праці.

Процесний підхід забезпечує організацію управління трансформацією підприємства, що реалізується через загальні функції менеджменту з урахуванням специфічних аспектів сталого розвитку, а саме:

- планування трансформації на засадах сталого розвитку, що передбачає ретельне розроблення стратегій, з урахуванням основних принципів сталого розвитку, таких як економічна ефективність, соціальна справедливість, екологічна стійкість, а також передбачає формування ініціатив, спрямованих на зменшення негативного впливу на навколишнє середовище та покращення якості життя;

- організація трансформаційного процесу забезпечує створення системи управління з метою ефективного впровадження розроблених стратегій із урахуванням концепції сталого розвитку, а також передбачає ефективний розподіл ресурсів та обов'язків (відповідальності) між відповідними підрозділами та командами задля здійснення трансформаційних процесів;

мотивація працівників задля соціо-економічного та екологічного розвитку підприємства, що реалізується через створення стимулів для участі працівників у реалізації ініціатив та практик сталого розвитку;

– корегування трансформаційних відхилень, що базується на адаптації стратегії відповідно до початкових цілей, а також зміні підходів до управління відповідно до викликів, що виникають у ході реалізації стратегії сталого розвитку [2];

– контроль результатів трансформації на засадах сталого розвитку завдяки систематичному моніторингу та оцінці прогресу реалізації трансформаційних процесів на засадах сталого розвитку. Аналіз отриманих результатів дозволяє виявити відхилення від запланованих цілей трансформації та вжити відповідних коригувальних заходів.

Підґрунтям застосування *поведінкового підходу* є корегування поведінки працівників у ході трансформації підприємства шляхом мотивації, моніторингу та контролю їх діяльності щодо забезпечення сталого розвитку. Основною метою даного підходу є підвищення ефективності роботи працівників зважаючи на їх індивідуальні особливості та бажання, а також забезпечення функціонування трудового колективу як єдиної команди, де кожен учасник має своє завдання та несе відповідальність за результати його виконання, чітко розуміє цілі трансформації підприємства [3].

Ситуаційний підхід характеризується варіативністю методів управління, які застосовуються відповідно до ситуації. За даного підходу менеджер адаптує методи управління, розробляє стратегію дій та приймає рішення відповідно до поточної ситуації. Застосування ситуаційного підходу дозволяє гнучкіше реагувати на зміни в оточуючому середовищі та адаптувати процеси трансформації відповідно до принципів сталого розвитку.

Технологічний підхід до управління трансформацією забезпечує оптимальне використання ресурсів та мінімізацію відходів, зменшення викидів та енергоспоживання, а також підвищення продуктивності та якості продукції чи послуг шляхом впровадженні нових технологій та інструментів сталого розвитку. Даний підхід передбачає аналіз та вибір технологій, зокрема цифрових, а також управління їх впровадженням.

Інноваційний підхід до управління трансформацією спрямований на стимулювання інноваційної діяльності підприємства [3]. Даний підхід включає розробку та впровадження новаторських підходів, технологій та стратегій, які сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства з мінімізацією негативного впливу на навколишнє середовище та соціальну сферу. Інноваційний підхід також передбачає створення сприятливого середовища для стимулювання креативності та постійного вдосконалення, що сприяє змінам і досягненню сталого розвитку підприємства.

Глобальний підхід ґрунтується на ідеї, цілях та принципах сталого розвитку, що забезпечує збалансоване задоволення потреб сьогодення без шкоди для майбутніх поколінь. Глобальний підхід до управління трансформацією передбачає впровадження стратегій, які не лише максимізують ефективність підприємства, а й беруть до уваги вплив на соціальну та екологічну сфери. Управлінські рішення приймаються з урахуванням глобальних викликів, таких як зміни клімату, соціальна нерівність та економічні виклики. Управлінські ініціативи спрямовані на створення позитивного впливу на світову спільноту.

Трансформація підприємств на засадах сталого розвитку потребує формування *інтегрованого підходу*, що націлений на забезпечення сталого розвитку шляхом впровадження комплексу стратегічних та оперативних методів управління, спрямованих на збалансоване досягнення економічних, соціальних та екологічних цілей. Інтегрований підхід передбачає врахування взаємозв'язків між різними аспектами діяльності підприємства, а також активну участь зацікавлених сторін у процесі управління. Це допомагає забезпечити поступовий перехід до більш сталого та ефективного функціонування, із урахуванням потреб сьогодення та майбутніх поколінь.

Розглянуті підходи до управління трансформацією відображають не лише стратегічні зусилля підприємств у досягненні економічного успіху, а й їх здатність до гармонійної взаємодії з усіма стейкхолдерами, а також навколишнім середовищем та суспільством в цілому. Ці підходи в сукупності допомагають підтримувати баланс між економічними, екологічними та соціальними аспектами управління підприємством.

Список використаних джерел

1. Молоканова В. М., Гордєєва І. О. Системний підхід до управління проєктами в умовах поведінкової економіки. *Управління розвитком складних систем*. 2021. № 45, С. 43–49. DOI: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.45.43-49>. (дата звернення: 28.03.2024).
2. Фісуненко П.А., Філімонова П.Р. Особливості бізнес-адміністрування змін внутрішнього середовища організації. *Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції «Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі»* (24-26 травня 2017 року), м. Харків. URL: https://eprints.kname.edu.ua/46014/1/ilovepdf_com-141-142.pdf (дата звернення: 27.03.2024).
3. Перерва І. М. Переваги впровадження процесного підходу до управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2021. № 29. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-3> (дата звернення: 28.03.2024).