

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

- мотиваційних схем для персоналу, які підтримують готовність до змін;
- навчання, розвиток компетенцій, «організаційного навчання» (learning organization), знань через партнерства, науково-виробничі колаборації;
- використання цифрових платформ, аналітики, Big Data, алгоритмів прогнозу.

На практиці при впровадженні цих інструментів, підприємства зіштовхуються з певними бар'єрами, а саме: недостатньою інвестиційною спроможністю, опором змінам, недостатньо розвиненою цифровою інфраструктурою, кадровим дефіцитом, високими ризиками в умовах воєнного стану, енергетичною нестабільністю. Саме тому для формування механізму адаптації доцільно розробити модель, що міститиме такі компоненти як прогноз (моніторинг і аналіз), стратегічне планування, організаційна трансформація, інформаційно-аналітичне забезпечення, контроль результатів і коригування, мотивування персоналу і розвиток культури адаптивності.

Отже, ефективний механізм адаптації системи управління підприємством передбачає не лише реагування на виклики, але проактивне передбачення і трансформацію. Підприємства, що вдало інтегрують динамічні спроможності, цифрові інструменти, гнучкість структури й культуру змін – матимуть більший потенціал витримати сучасні шоки й забезпечити стійкий розвиток.

Список використаних джерел

1. Сардак С. Е., Крупський О. П. Dynamic capabilities of an enterprise: theoretical-practical basis, scope of application, measurement. *European Journal of Management Issues*. 2017. № 25. Vol. 25, №. 1. С. 36–42. URL: <https://doi.org/10.15421/191706> (дата звернення: 16.10.2025).

2. Adaptive management based on information and communication technologies in business processes for ensuring enterprise economic security under neotechnological conditions. *Ekonomichnyy analiz*. 2024. Vol. 34, № 4. С. 484–491. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6244> (дата звернення: 16.10.2025).

3. Длігач А., Гвоздей Н., Білошкурський М. Analysis of innovative models of adaptive management in industrial enterprises: theoretical foundations and practical application. *Philosophy and Governance*. 2025. № 1 (5). С. 66–75. URL: <https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.1.08> (дата звернення: 16.10.2025).

4. Рудевська В., Іванець І., Вакуленко Є. Financial strategies of an enterprise in conditions of military uncertainty. *Economics and Business Management*. 2025. № 16 (1). С. 198–213. URL: <https://doi.org/10.31548/economics/1.2025.198> (дата звернення: 16.10.2025).

УДК 005.336.5:005.334:339.9

Прийма Д.В., магістр
Науковий керівник: Комеліна О.В., д.е.н. професор
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ГНУЧКІСТЬ ТА АДАПТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасних умовах глобальної нестабільності організації змушені не лише зберігати життєздатність, а й демонструвати гнучкість, швидко адаптуючись до змін зовнішнього середовища. Глобальні виклики – пандемії, війни, економічні та енергетичні кризи, технологічні трансформації – зумовлюють потребу у переосмисленні підходів до управління та розвитку.

Гнучкість організації визначається її здатністю ефективно реагувати на зміни, швидко перебудовувати внутрішні процеси, структуру управління та канали комунікації. Вона проявляється у швидкому прийнятті рішень, впровадженні нових технологій і зміні бізнес-

моделі у відповідь на виклики ринку.

Адаптація, у свою чергу, – це стратегічна трансформація організації, спрямована на пристосування до нових умов діяльності з метою забезпечення довгострокової стійкості. Як зазначає Вороніна В. (2016), адаптивне управління має ґрунтуватися на постійному моніторингу зовнішніх змін, використанні сценарного аналізу та розвитку внутрішньої гнучкості персоналу [1].

В Україні в сучасних умовах питання адаптації організацій до змін середовища набуває особливої актуальності через війну та економічну турбулентність. Дацюк Т. (2024) підкреслює, що успішна адаптація підприємств залежить від диверсифікації постачань, цифровізації бізнес-процесів та гнучкої кадрової політики [2]. У дослідженні Крисько Ж. (2020) механізм реструктуризації розглядається як дієвий інструмент адаптації підприємства до зовнішніх змін [3]. У дослідженні Комеліної О.В. [4] розглядається питання адаптації підприємства до вимог сталого розвитку та механізмів їх забезпечення.

Міжнародний досвід також підтверджує важливість досягнення гнучкості організації як її ключової компетенції. У звіті Світового економічного форуму «A Framework for Building Organizational Resilience in an Uncertain Future» (2022) зазначається, що організації, які поєднують стратегічну передбачуваність, цифрову готовність та інвестиції у людський капітал, швидше відновлюються після криз [5].

В аналітичній доповіді McKinsey «Resilience for Sustainable, Inclusive Growth» (2022) пропонується чотириетапна модель забезпечення стійкості: (1) підготовка (prepare), (2) сприйняття (perceive), (3) реагування (respond) та (4) розвиток (propel). Цей підхід передбачає створення організацій, здатних не лише протистояти змінам, а й використовувати їх як можливості для росту [6].

Важливим чинником адаптації є людський капітал. Deloitte (2023) наголошує, що адаптивне лідерство, підтримка комунікації в команді та розвиток навичок швидкого навчання створюють передумови для підвищення стійкості організацій [7].

На думку Терлецької І., Данилюк О. та Мажар Н. (2021), системна адаптація підприємства включає інноваційні підходи, реструктуризацію бізнес-процесів і створення нових форм співпраці із зовнішнім середовищем [8]. Такі зміни сприяють не лише виживанню підприємства в кризових умовах, а й формуванню конкурентних переваг у майбутньому.

Отже, гнучкість та адаптація організацій у сучасних умовах виступають не просто як реакція на кризу, а як стратегічна здатність, що забезпечує довгострокову життєздатність.

Таким чином, гнучкість та адаптація організацій є ключовими факторами успішного функціонування у сучасних умовах глобальної нестабільності. Гнучкість дозволяє підприємствам оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища, перебудовувати внутрішні процеси та приймати ефективні управлінські рішення. Адаптація, у свою чергу, передбачає стратегічну трансформацію організації, що спрямована на забезпечення довгострокової стійкості та конкурентоспроможності.

Ключову роль у цьому процесі відіграють цифровізація бізнес-процесів, реструктуризація організаційної структури та розвиток людського капіталу, зокрема формування навичок швидкого навчання та адаптивного лідерства. Український досвід підтверджує, що навіть у кризових умовах, таких як війна чи економічна турбулентність, підприємства можуть підтримувати стійкість та розвиватися завдяки інноваційним підходам, гнучкому управлінню та активній співпраці з партнерами. Таким чином, гнучкість і адаптація виступають не лише як механізми виживання, а як стратегічні компетенції, що забезпечують організаціям можливість ефективно реагувати на виклики та використовувати їх як ресурс для розвитку.

Список використаної літератури

1. Вороніна В. Формування системи адаптивного управління сучасним підприємством. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 11. URL: <https://global->

national.in.ua/issue-11-2016/19-vipusk-11-cherven-2016-r/2108-voronina-a-v-zenina-bilichenko-a-s-formuvannya-sistemi-adaptivnogo-strategichnogo-upravlinnya-rozvitkom-organizatsiji

2. Дацюк Т. Адаптація бізнесу в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 55. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4679>

3. Крисько Ж. Адаптація підприємства до зовнішнього середовища через механізм реструктуризації. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. URL: <https://dspace.wnuu.edu.ua/bitstream/316497/23884/1/Стаття.pdf>

4. Komelina O. et al. Mechanisms of Management Adaptation to Sustainable Development Standards under the Condition of Global Changes. *Problemy Ekorozwoju*. 2025. Т. 20. №. 2. С. 245-254.

5. World Economic Forum. A Framework for Building Organizational Resilience in an Uncertain Future. – 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_A_Framework_for_Building_Organizational_Resilience_in_an_Uncertain_Future_2022.pdf

6. McKinsey & Company. Resilience for Sustainable, Inclusive Growth. 2022. URL: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/risk/our%20insights/resilience%20for%20sustainable%20inclusive%20growth/resilience-for-sustainable-inclusive-growth_final.pdf

7. Deloitte. The Future Belongs to the Adaptable. – 2023. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/services/consulting/services/future-belongs-adaptable.html>

8. Терлецька І., Данилюк О., Мажар Н. Адаптація як стратегічний вектор управління підприємством в умовах турбулентності. *Молодий вчений*. 2021. № 4 (92). URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/181>

УДК 658.014:658(477)

Рябокуль К.Р., магістр
Науковий керівник: Гришко В.В., к.е.н., доцент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах трансформації економіки України, викликаній як внутрішніми реформами, так і зовнішніми факторами (зокрема війною, глобалізацією та цифровізацією), питання удосконалення системи менеджменту підприємств набуває особливої актуальності. Ефективне управління стає ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності, стійкості та інноваційного розвитку бізнесу.

Стратегічні напрями вдосконалення менеджменту мають на меті не лише адаптацію до змін, а й формування нової управлінської культури, орієнтованої на результат, гнучкість, технологічність та соціальну відповідальність. У цьому контексті важливо розглянути основні вектори, які визначають майбутнє управлінських практик на українських підприємствах. Всього можна виокремити 7 основних напрямів удосконалення системи менеджменту вітчизняних підприємств [1, с. 69]:

- 1) інтеграція стратегічного менеджменту в корпоративну культуру;
- 2) використання сучасних інструментів стратегічного аналізу;
- 3) адаптація до змін зовнішнього середовища;
- 4) інноваційність та технологічна модернізація;
- 5) застосування процесного підходу до управління;
- 6) удосконалення стратегічного планування;
- 7) соціальна відповідальність та сталий розвиток.