

JEL Classification: L23, M14, O15, D23.

Анастасія ТИМОЩУК

*Економіка підприємства, 4 курс
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна
e-mail: nastya181004@gmail.com*

Володимир КУКОБА

*доктор економічних наук, професор
професор кафедри бізнес-економіки та підприємництва
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна
e-mail: kuk015@ukr.net*

Anastasiia TYMOSHCHUK

*KNEU named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine
e-mail: nastya181004@gmail.com*

Volodymyr KUKOBA

*Doctor of economic sciences, professor,
professor at the department of business economics and entrepreneurship,
KNEU named after Vadym Hetman Kyiv, Ukraine*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

ORGANISATIONAL DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE AS A TOOL FOR INCREASING ITS COMPETITIVENESS

Анотація. Організаційний розвиток є важливим способом підвищення конкурентоспроможності компаній в умовах швидких ринкових змін. Організаційний розвиток передбачає вдосконалення внутрішніх структур, процесів і ресурсів, щоб компанії могли ефективніше адаптуватися до вимог ринку. Ключовими аспектами організаційного розвитку є оптимізація процесів, автоматизація, інновації та розвиток організаційної культури. Це дозволить підвищити продуктивність, знизити витрати та забезпечити стійку конкурентну перевагу завдяки кваліфікованій робочій силі.

Ключові слова: організаційний розвиток, ресурси, підвищення, конкурентоспроможність, економічна сутність.

Abstract. Organizational development is an important way to increase the competitiveness of companies in the conditions of rapid market changes. Organizational development involves improving internal structures, processes, and resources so that companies can adapt more effectively to market demands. Key aspects of organizational development are optimization of processes, automation, innovation and development of organizational culture. This will increase productivity, reduce costs and provide a sustainable competitive advantage through a skilled workforce.

Keywords: organizational development, resources, promotion, competitiveness, economic essence.

Кожен бізнес має дві рушійні сили: бажання вижити (захистити себе і зберегти певну стабільність) і бажання розвиватися (вдосконалюватися). Сучасні бізнес-організації являють собою складний комплекс систем, що функціонують у постійно мінливому середовищі і є постійним джерелом можливостей та загроз для розвитку. В умовах цих перманентних змін необхідним є пошук нових підходів до управління для забезпечення ефективного розвитку сучасних підприємств, що працюють у різних галузях.

В економічній науці переважають два основні підходи до визначення організаційного розвитку. З одного боку, інституційний розвиток (організаційний розвиток) - це об'єктивний процес, який відбувається незалежно від намірів керівництва. Однак у сучасній практиці організаційний розвиток часто розуміють як управлінську діяльність, спрямовану на досягнення значних змін в організації. Набуття нових якостей та компетенцій є ознакою організаційного розвитку. Крім того, результатом організаційного розвитку є розвиток організаційного потенціалу з точки зору нових компетенцій.

Навчальні програми або стратегії, спрямовані на зміну суспільних відносин, ставлення людей та інституційних структур з метою покращення адаптації до вимог ринку: інституційний розвиток має на меті вплинути на переконання, оцінки та ставлення в організаціях для кращої адаптації до темпів швидких змін у технологіях, промисловому середовищі та суспільстві в цілому. Це нормативна стратегія перепідготовки кадрів, спрямована на вплив на переконання, оцінки та ставлення в організаціях з метою кращої адаптації до темпів швидких змін у технологіях, промисловому середовищі та суспільстві в цілому [1].

Організаційний розвиток означає наявність якісних організаційних змін, що призводять до підвищення функціональної ефективності організації та досягнення організаційних цілей. Серед концепцій, пов'язаних з організаційними змінами, найбільш поширеною є концепція організаційної структури. Це поняття описує взаємозв'язки між окремими бізнес-одинацями, відділами та підрозділами організації.

Організаційний розвиток підприємств за своїм змістом є сукупністю процесів, що призводять до збільшення потенціалу підприємства. Ефективним проявом організаційного розвитку для підприємств є здійснення якісних організаційних реформ, спрямованих на підвищення потенціалу підприємства, забезпечення здатності підприємства протистояти негативним впливам зовнішнього середовища та підвищення його життєздатності.

Організаційний розвиток - це послідовне застосування системного підходу до функціональних, структурних, технічних та особистих відносин в організації. Для того, щоб об'єктивно відобразити організаційні зміни, необхідно розглядати організаційний розвиток в контексті безперервної динаміки внутрішнього та зовнішнього середовища компанії.

Організаційні характеристики, пов'язані із зовнішнім середовищем, набуваються шляхом постійного вдосконалення менеджменту. Характеристики, що забезпечують організаційну гнучкість (адаптацію до зовнішнього середовища), розвиваються свідомо з використанням наявного позитивного досвіду.

Реструктуризація та оптимізація процесів які спрямовані на перегляд і вдосконалення організаційної структури підприємства для поліпшення ефективності й скорочення витрат. Оптимізація процесів включає вдосконалення внутрішніх бізнес-процесів, зменшення дублювання функцій і скорочення часу виконання робіт. Методом оптимізації є, зокрема, Lean management, що зосереджується на зменшенні витрат і підвищенні цінності для клієнта [2].

Розвиток персоналу та організаційної культури є фундаментом успішного розвитку. Програми навчання та розвитку персоналу, що охоплюють як технічні, так і м'які навички (soft skills), допомагають забезпечити працівників необхідними компетенціями для ефективного виконання завдань. Крім того, культура, орієнтована на інновації та залучення працівників до процесу прийняття рішень, сприяє їхній мотивації та підвищенню ефективності роботи.

Задоволеність працівників є важливим показником ефективності розвитку організаційної культури. Опитування співробітників, інтерв'ю та оцінка показників залученості працівників допомагають зрозуміти, як зміни впливають на мотивацію і продуктивність. Водночас рівень задоволеності клієнтів вказує на ефективність нових підходів у продуктах та послугах. Для цього використовують такі інструменти, як опитування клієнтів, показник NPS (Net Promoter Score) та аналіз повторних покупок [2].

Організаційний розвиток є критично важливим процесом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Завдяки таким методам, як оптимізація процесів, цифровізація, розвиток персоналу, інноваційні підходи та бенчмаркінг, підприємства здатні адаптуватися до динамічних змін і розвивати конкурентні переваги. Оцінювання ефективності цих заходів за допомогою фінансових і нефінансових показників, таких як KPI, показники задоволеності та SWOT-аналіз, дозволяє підтвердити досягнення цілей та приймати обґрунтовані рішення для подальшого розвитку.

Конкурентоспроможність підприємства - це концентрація його переваг над конкурентами в економічній, технологічній та організаційній сферах діяльності, яка може бути визначена економічними показниками (додатковий прибуток, частка ринку, обсяг продажів) [3].

Конкурентоспроможність проявляється в умовах конкуренції і тільки через конкуренцію. Питання конкурентоспроможності було предметом дослідження в економічній, соціологічній та юридичній науках, кожна з яких обґрунтовувала власні цілі та застосовувала певні методи для вивчення цієї системи. Зазвичай термін «конкурентоспроможність» використовується, коли споживачі обирають певні товари чи послуги компанії на основі їх якісних показників.

Теоретичні питання конкурентоспроможності завжди займали важливе місце практично у всіх економічних школах та наукових системах дослідження економічних напрямів. Стан сучасної економічної науки в цілому, важливість і актуальність вирішення проблем, пов'язаних з її подальшим розвитком та аналізом становища підприємств, вказує на необхідність забезпечення конкурентоспроможності. Слід зазначити, що економічна наука ще не сформувала чіткої методології формування системи управління конкурентоспроможністю підприємств. Питання конкурентоспроможності знаходиться в процесі становлення і визначається окремими течіями та напрямками, які розвиваються на основі власної методології або конкурують між собою [4].

Склад резервів може змінюватися: інновації у виробництві, організації та управлінні підприємствами призводять до появи нових видів резервів. Жодне підприємство не може отримати перевагу над конкурентами у всіх сферах діяльності, але воно може використовувати свої компетенції для отримання конкурентної переваги в довгостроковій перспективі. Існування невикористаних можливостей пов'язане з появою нових виробничих потужностей внаслідок постійного науково-технічного прогресу та зміни ринкової кон'юнктури, що має безпосередній вплив на зростання вимог до кваліфікації персоналу та освоєння нової техніки і технологій.

З метою цілеспрямованого виявлення та використання резервів підвищення конкурентоспроможності пропонується розділити їх на дві групи: резерви, пов'язані із зовнішніми факторами конкурентоспроможності та резерви, пов'язані з нездатністю підприємства використовувати свій потенціал. Насправді можливості підвищення конкурентоспроможності, закладені у внутрішніх і зовнішніх факторах функціонування підприємства, реалізуються не в однаковій мірі і не повністю. Резерви виникають як невикористані можливості підвищення конкурентоспроможності підприємств, оскільки завжди існує часовий лаг між появою певного наукового чи технологічного досягнення та його використанням у виробничій практиці [5].

Всі підприємства стикаються з проблемою пошуку та реалізації своїх резервів не тільки під час кризи, але й у стабільному економічному середовищі. В умовах економічної кризи виживання підприємств значною мірою залежить від використання внутрішньовиробничих резервів розвитку. Підприємства повинні налагодити механізми зниження витрат, використання прихованих ресурсів, ефективного застосування знань підготовленого персоналу та підвищення активності топ-менеджменту. Забезпечення комплексного підходу до використання внутрішніх резервів підприємства в процесі модернізації виробничої системи дозволяє підприємству підвищити свою

конкурентоспроможність за рахунок підвищення продуктивності праці та якості продукції без залучення великих інвестиційних ресурсів [6].

Література

1. Agencies: Perspectives in Theory and Practice / Golembiewski R. T. Public Administration Review, July – August, 1969. 478 p.
2. Yasa, N., et al. The role of competitive advantage in mediating the effect of promotional strategy on marketing performance. Management Science Letters. 2020. 10.12.: p. 2845-2848.
3. Близнюк С.В. (2019) Конкурентний потенціал підприємництва як категорія сучасних економічних досліджень. Інвестиції: практика та досвід. 2019. №7. С.41-45.
4. Богацька, Н. М., Цинкобур, Д. Р. Сучасні методики оцінки конкурентоспроможності підприємства. *Молодий вчений* 2017. №4. С.599-603.
5. Довбенко, В.І. Чинники підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств за умов глобалізації. *Зовнішня торгівля: право та економіка*. 2018. №6. С.29-35.
6. Панасенко, Д.А. Конкурентоспроможність підприємства: шляхи підвищення. *Львівська політехніка*. 2019. №727. С.270-276.

References

1. Agencies: Perspectives in Theory and Practice / Golembiewski R. T. Public Administration Review, July – August, 1969. 478 p.
2. Yasa, N., et al. The role of competitive advantage in mediating the effect of promotional strategy on marketing performance. Management Science Letters. 2020. 10.12.: p. 2845-2848.
3. Bliznyuk S.V. (2019) Competitive potential of entrepreneurship as a category of modern economic research. Investments: practice and experience. 2019. №7. С.41-45.
4. Bogatska, N. M., Tsinkobur, D. R. Modern methods of assessing the competitiveness of an enterprise. Young scientist 2017. №4. С.599-603.
5. Dovbenko, V.I. Factors of increasing the competitiveness of domestic enterprises in the context of globalisation. Foreign trade: law and economy. 2018. №6. С.29-35.
6. Panasenko, D.A. Competitiveness of the enterprise: ways to improve. Lviv Polytechnic. 2019. №727. С.270-276.