

напрямів наукових досліджень об'єктно-акторної теорії і об'єктно-орієнтованої онтології потребує більш глибоких конкретизованих випробувань.

УДК 005.35:005.21:658.1

**Теліга Вікторія**

студентка групи МЕНзм-12

Західноукраїнський національний університет

**Кондрацька Лілія**

к. е. н., доцент кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу

Західноукраїнський національний університет

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В ДИНАМІЧНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ**

У сучасних умовах функціонування підприємств стратегічний розвиток корпоративного менеджменту набуває особливого значення, оскільки саме якість управлінських рішень, рівень координації інтересів власників, менеджерів і стейкхолдерів, а також здатність швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища визначають довгострокову результативність бізнесу. Динамічне бізнес-середовище характеризується високою мінливістю ринкових умов, технологічними зрушеннями, посиленням конкуренції, зростанням ризиків і потребою в постійному оновленні управлінських підходів. За таких умов корпоративний менеджмент вже не може обмежуватися лише адміністративно-контрольними функціями, а повинен бути зорієнтований на стратегічну гнучкість, інноваційність, інформаційну прозорість та довгострокове зростання підприємства.

Теоретичною основою дослідження є положення про те, що механізм управління розвитком підприємства виступає найбільш активною частиною системи управління та охоплює сукупність засобів, важелів, організаційних і економічних методів, які забезпечують цілеспрямований вплив на розвиток суб'єкта господарювання. При цьому стратегічне управління розвитком підприємства розглядається як динамічний процес, який ґрунтується на використанні потенціалу підприємства, орієнтується на досягнення довгострокових конкурентних переваг і передбачає своєчасне коригування цілей відповідно до змін у зовнішньому середовищі [1, с. 103]. Зазначене дає підстави стверджувати, що механізм забезпечення стратегічного розвитку корпоративного менеджменту повинен бути не статичним набором інструментів, а цілісною адаптивною системою, здатною поєднувати стратегічне бачення, ресурсне забезпечення, організаційне налаштування та контроль результатів.

Сучасне стратегічне управління в умовах нестабільності виконує функцію механізму адаптації підприємства до швидких змін і зростання ризиків зовнішнього середовища. Його зміст охоплює аналіз поточного стану підприємства, визначення стратегічних цілей, розробку адаптивних стратегій, а також створення механізмів моніторингу та контролю їх реалізації [2]. На відміну від оперативного управління, стратегічне управління зорієнтоване на довгострокову перспективу, має динамічний характер, передбачає множинність альтернативних рішень і базується на врахуванні ризиків, можливостей та змін середовища [3, с.53]. Отже, в динамічному бізнес-середовищі корпоративний менеджмент повинен розвиватися саме в логіці стратегічної адаптації, а не лише поточного реагування на проблеми.

Водночас зміст корпоративного менеджменту в сучасному розумінні значно розширюється. Він охоплює стратегічне планування, управління ресурсами, операціями, якістю, змінами, персоналом, репутацією, фінансами, маркетингом, а також корпоративну

культуру, соціальну відповідальність і дотримання принципу інформаційної прозорості.

Дослідження сучасних аспектів корпоративного менеджменту показують, що ефективна система корпоративного управління повинна спиратися на відповідну модель організації управління – централізовану, децентралізовану, матричну або комбіновану – залежно від масштабів діяльності підприємства, рівня диверсифікації, швидкості змін ринку та потреби в локальній адаптації.

Відповідно, механізм стратегічного розвитку корпоративного менеджменту має передбачати не лише постановку стратегічних цілей, а й вибір адекватної управлінської архітектури.

Важливим елементом такого механізму є його структуризація за функціональними блоками. На нашу думку, до нього доцільно включити: діагностично-аналітичний блок, який забезпечує стратегічний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища; цільовий блок, пов'язаний із формуванням місії, стратегічних орієнтирів і корпоративних пріоритетів; організаційний блок, який визначає модель корпоративного менеджменту, розподіл повноважень і систему відповідальності; інструментальний блок, який охоплює методи стратегічного планування, бюджетування, контролінгу, ризик-менеджменту та цифрової аналітики; комунікаційно-мотиваційний блок, спрямований на підтримку корпоративної культури, залученість персоналу і гармонізацію інтересів стейкхолдерів; а також контрольний блок, котрий дозволяє здійснювати моніторинг виконання стратегічних рішень і їх своєчасне коригування.

Окрему роль у забезпеченні стратегічного розвитку корпоративного менеджменту відіграють сучасні управлінські інструменти. В науковій літературі доведено, що інноваційні підходи до корпоративного менеджменту є стратегічним імперативом адаптації до ринкових змін і збереження конкурентоспроможності. Передусім ідеться про використання Agile-підходів, які дозволяють перейти від жорстких ієрархічних структур до гнучкіших моделей управління, посилити швидкість реагування на зміни й ефективніше управляти самим процесом трансформації.

Не менш важливими є цифрова трансформація та інтеграція штучного інтелекту, які покращують якість стратегічних рішень на основі даних, зменшують ризики і дають змогу контролювати фінансові та операційні потоки в режимі реального часу. Додатково посилюють механізм стратегічного розвитку корпоративного менеджменту ESG-підходи, гібридні моделі роботи та людиноцентричне лідерство, оскільки вони сприяють прозорості, стійкості, зростанню довіри та формуванню сучасної корпоративної культури [4, с. 106–107].

Відповідно, механізм забезпечення стратегічного розвитку корпоративного менеджменту підприємства в динамічному бізнес-середовищі доцільно трактувати як інтегровану систему принципів, методів, організаційних форм, цифрових інструментів і процедур зворотного зв'язку, яка забезпечує узгодження стратегічних цілей підприємства з його ресурсним потенціалом, ризиковим профілем, вимогами ринку та очікуваннями зацікавлених сторін. Ефективність такого механізму визначається його адаптивністю, прозорістю, гнучкістю та здатністю підтримувати безперервне оновлення корпоративного менеджменту відповідно до нових викликів і можливостей [5, с. 419].

Узагальнюючи результати дослідження, слід відзначити той факт, що стратегічний розвиток корпоративного менеджменту підприємства в динамічному бізнес-середовищі потребує формування цілісного організаційно-економічного механізму, який поєднує стратегічне бачення, адаптивні управлінські підходи, сучасні цифрові інструменти, належну модель корпоративного управління та систему моніторингу результатів. У сучасних умовах такий механізм має бути зорієнтований не лише на забезпечення економічної ефективності, а й на підвищення гнучкості, прозорості, інноваційності та стійкості підприємства. Саме завдяки цьому корпоративний менеджмент стає не просто підсистемою управління, а ключовим чинником довгострокової конкурентоспроможності та стратегічної результативності підприємства.

### **Перелік використаних джерел:**

1. Пащенко О. П. Стратегічне управління розвитком підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. Т. 2. С. 99-103.
2. Вовк В. А., Дорошенко В. В. Формування системи стратегічного управління підприємством в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4937> (дата звернення до ресурсу 12.05.2026)
3. Радинський С.В., Шаварин С.Т. Стратегія розвитку підприємства в умовах війни. Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції «Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах»: зб. тез доповідей, 20 травня 2025 р. ФОП Паляниця В.А., 2025. С. 52-54
4. Ткаченко О. Г., Маліч Л. А. Сучасні тенденції розвитку корпоративного менеджменту: міжнародний та український аспекти. *Економіка і управління*. 2025. Вип. 3. С. 102-109.
5. Приварникова І. Ю., Голей Ю. М. Сучасні аспекти корпоративного менеджменту транснаціональних компаній, що працюють в Україні. *Економічний простір*. 2024. № 190. С. 416-424.

УДК 005.95:159.942.5:658.1

**Тимчик Вікторія**

студентка групи МЕНзм-12

Західноукраїнський національний університет

**Кондрацька Лілія**

к. е. н., доцент кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу

Західноукраїнський національний університет

## **СПЕЦИФІКА РЕАЛІЗАЦІЇ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КАДРОВОГО ДЕФІЦИТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Сучасне підприємство функціонує в середовищі, для якого характерні висока мінливість, нестача трудових ресурсів, посилення конкуренції за кваліфікованих працівників, зростання психоемоційного навантаження та необхідність постійного оновлення управлінських підходів. За таких умов система управління персоналом повинна не лише забезпечувати підприємство працівниками, а й підтримувати їхню працездатність, лояльність, професійний розвиток і психологічну стійкість. Саме тому проблема адаптації HR-системи до кадрового дефіциту та професійного вигорання набуває особливої актуальності, оскільки ці явища безпосередньо впливають на продуктивність праці, стабільність трудового колективу та довгострокову результативність підприємства.

Додаткової гостроти цій проблемі надає сучасний стан українського ринку праці. У фахових дослідженнях підкреслюється, що в умовах воєнних і кризових трансформацій підприємства змушені працювати за обмеженого кадрового резерву, високої мобільності робочої сили та зростання ризиків втрати ключових працівників. У статті О. Ф. Новікової зазначено, що станом на 2026 рік більш ніж 74% роботодавців відчували нестачу кадрів, а серед значущих HR-проблем одночасно фіксувалися дефіцит персоналу, емоційне навантаження на команди та зниження мотивації [1]. Зазначене зумовлює потребу в переході від традиційного кадрового адміністрування до адаптивного управління персоналом, зорієнтованого на утримання працівників і збереження людського потенціалу.

Адаптивне управління персоналом доцільно розглядати як систему взаємопов'язаних