

ВСТУП

У ринкових умовах функціонування виникає об'єктивна необхідність та вагома потреба управління організаційними змінами для забезпечення сприятливих умов функціонування підприємства, взаємодії суб'єктів ринку, підтримання і підвищення конкурентоспроможності продукції тощо. У сучасному бізнес-середовищі практично жодне підприємство не може бути ефективним без адаптації до нових викликів суспільства. Організаційні зміни необхідні для виживання в умовах невизначеності, швидкозмінного конкурентного середовища, технологічних проривів та нових очікувань працівників і споживачів. Актуальність організаційних змін зумовлена низкою факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які постійно змінюються, а також соціальними і поведінковими факторами. Безпосередньо зміни зовнішнього середовища зумовлені технологічним прогресом (впровадження нових технологій, що вимагає цифрової трансформації бізнес-процесів, автоматизації, переходу до хмарних сервісів, big data, AI тощо); конкуренцією, оскільки глобалізація не тільки розширює ринки, але й підвищує конкуренцію; економічною нестабільністю через кризові явища, інфляцію, зміни валютних курсів, податкове навантаження, що змушують організації переглядати фінансові та операційні моделі; регуляторними змінами, а саме: новою нормативно-правовою базою, стандартами, вимогами до кібербезпеки, звітності, систем управління тощо. Відповідно зміни внутрішнього середовища спрямовані на зміну масштабів діяльності, розширення бізнесу потребує нових управлінських рівнів, перерозподілу ролей, запровадження ERP-систем, масштабування процесів; на ефективність існуючих процесів через високі витрати, затримки у виконанні завдань, бюрократію (реструктуризацію чи оптимізацію); потребу в інноваціях, розроблення інноваційної продукції; зміну керівництва тощо. Соціальні й поведінкові фактори проявляються через гнучкість, використання гібридних моделей праці, прозорості в комунікації, що вимагає внесення змін у корпоративній культурі та

HR-політиці; культуру інклюзії, відповідно до якої організації змінюють статус щодо соціальної відповідальності, дотримуються принципів DEI (diversity, equity, inclusion) тощо.

Більшість науковців вивчали сутність організаційних змін, фактори впливу на організаційні зміни, елементи організаційних змін, моделі організаційних змін, класифікацію організаційних змін, процес управління організаційними змінами тощо. Водночас дискусійними і такими, що потребують подальшого дослідження, є питання управління організаційними змінами в умовах глобалізації.

Метою дослідження є розроблення концептуальних, методологічних та інструментально-прикладних основ управління організаційними змінами, інноваційних інструментів та комерційно-бізнесового забезпечення. Об'єктом дослідження є процес управління організаційними змінами, розроблення інноваційних інструментів та комерційно-бізнесового забезпечення. Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових принципів, прийомів та методів, зокрема, загальнотеоретичних – під час формування понятійно-термінологічних категорій, концептуальних моделей тощо, специфічних – для аналізування та оцінювання стану та особливостей управління організаційними змінами, а також елементів організаційних змін, для економічного оцінювання організаційних змін в процесі та міждисциплінарних – для оцінювання значимості параметрів економіко-статистичних моделей, для побудови і дослідження моделі забезпечення загальної корисності, а також економічного, соціального та екологічного ефектів від впровадження організаційних змін на підприємстві.

Розглянуто фундаментальні та концептуальні засади щодо управління організаційними змінами, використання інноваційних інструментів та фінансово-інформаційного забезпечення. Прикладне значення результатів досліджень, наведених у монографії, дає змогу суб'єктам господарювання здійснювати планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання діяльності підприємства, управляти організаційними змінами для забезпечення ефективного функціонування та гармонійного розвитку.