

Віталія САВКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Ірина ДЕМКІВ, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ

Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються високим рівнем динамічності, невизначеності та посиленням впливу цифрових технологій на всі сфери управлінської діяльності. Глобалізаційні процеси, розвиток штучного інтелекту, автоматизація бізнес-процесів, зміна поведінки споживачів та трансформація організаційних структур формують необхідність постійної адаптації підприємств до нових викликів. У таких умовах управління організаційними змінами стає не лише інструментом реагування на зовнішні трансформації, а й важливою складовою стратегічного розвитку організації [1].

Організаційні зміни є складним багаторівневим процесом, який охоплює трансформацію управлінських підходів, структури, корпоративної культури, кадрового потенціалу та бізнес-процесів. Ефективність змін значною мірою залежить від здатності керівництва забезпечити системний і послідовний підхід до їх впровадження. Водночас практика функціонування багатьох підприємств свідчить про те, що організаційні зміни часто розглядаються лише через призму оптимізації витрат або підвищення ефективності окремих процесів, що суттєво звужує стратегічний потенціал трансформаційних процесів.

У сучасному управлінні дедалі більшого значення набуває процесний підхід до управління змінами, відповідно до якого впровадження змін розглядається як сукупність взаємопов'язаних етапів, реалізація яких здійснюється через основні функції менеджменту: планування, організацію, мотивацію, координацію

та контроль. Такий підхід забезпечує системність управлінських рішень, узгодження стратегічних і оперативних цілей організації, а також формування єдиного бачення змін серед усіх зацікавлених сторін.

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває питання інтеграції цифрових технологій у процес управління організаційними змінами. Цифровізація та штучний інтелект істотно трансформують організаційні структури, механізми комунікації, систему прийняття управлінських рішень та модель взаємодії між працівниками. Автоматизація рутинних процесів, використання аналітики даних та цифрових платформ створюють передумови для підвищення ефективності діяльності підприємств, однак одночасно вимагають формування нових компетентностей персоналу та зміни організаційної культури [2].

У цьому контексті важливого значення набуває інтегративний підхід до управління змінами, який передбачає поєднання різних сучасних управлінських концепцій та інструментів. Одним із ключових елементів такого підходу є дизайн-мислення, що орієнтується на людиноцентричний характер управління та активне залучення персоналу до процесу трансформації організації. Використання дизайн-мислення сприяє розвитку інноваційності, креативності, командної взаємодії та формуванню сприятливого середовища для впровадження змін. Завдяки цьому організації отримують можливість не лише швидше адаптуватися до змін, а й формувати нові конкурентні переваги.

Важливою складовою успішного впровадження організаційних змін є розвиток кадрового потенціалу та формування системи підтримки працівників. Опір змінам, недостатній рівень цифрових компетентностей, психологічна неготовність персоналу до трансформаційних процесів можуть суттєво знижувати ефективність управлінських рішень. Саме тому підприємства повинні приділяти особливу увагу професійному навчанню, розвитку лідерства, формуванню культури безперервного розвитку та підтримці внутрішніх комунікацій.

Отже, що сучасна система управління організаційними змінами повинна базуватися на принципах гнучкості, адаптивності, людиноцентричності та інноваційності. Інтегративний підхід до управління змінами створює передумови для формування ефективної управлінської моделі, здатної забезпечити стійкість підприємства в умовах цифрової трансформації та посилення конкурентної боротьби. Впровадження сучасних концепцій управління змінами сприятиме підвищенню ефективності діяльності організацій, розвитку їх інноваційного потенціалу та забезпеченню довгострокових стратегічних переваг.

Список використаних джерел:

1. Демків І. О., Августин Р. Р. Модернізація громадської інституційно-організаційної системи менеджменту в сфері розвитку внутрішнього ринку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* 2023. Вип. 36. С. 322-327.
2. Демків І., Августин Р. (2026). Цифрова трансформація логістичних процесів у структурі міжнародного ринку: економічні детермінанти та вектори розвитку. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій.* 2026. 1(19), 383-392.