

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nauka.com.ua | № 11, 2019 | 28.11.2019 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.11.12](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.12)

УДК: 658.1: 339.137

В. В. Божкова,

*д. е. н., проф. каф. бізнес-економіки та адміністрування,
СДПУ імені А.С.Макаренка, Україна
ORCID: 0000-0002-1557-3819*

І. А.Малюта,

*к. е. н., доц. каф. міжнародних економічних відносин, регіональних студій та туризму
Університету митної справи та фінансів, Україна
ORCID: 0000-0002-2851-0067*

М. Є.Трудова,

*к. е. н., доц. каф. міжнародних економічних відносин, регіональних студій та туризму
Університету митної справи та фінансів, Україна
ORCID: 0000-0001-6448-6503*

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ СТІЙКИМ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

V. V. Bozhkova

Sumy Anton Makarenko State Pedagogical University, Ukraine

I. A. Maluta

University of Customs and Finance, Ukraine

M. Y. Trudova

University of Customs and Finance, Ukraine

IMPROVEMENT OF METHODOLOGICAL BASES OF MANAGING THE SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION TRANSFORMATIONS

У статті автором уточнене визначення методології управління стійким організаційним розвитком підприємств під якою запропоновано розуміти сукупність загальних положень сучасної ринкової діяльності, а також специфічного інструментарію, який охоплює систему законів, закономірностей, правил, принципів, понять, категорій, ефектів, моделей, методів та алгоритмів, що дозволяють забезпечувати стійкий організаційний розвиток підприємств. Уточнення визначення дозволяє поглибити розуміння структурно-логічної сутності даного поняття. Досліджені та деталізовані окремі складові елементи методологічного інструментарію, зокрема: принципи управління підприємством, методи проведення змін, господарський механізм управління стійким організаційним розвитком, що в подальшому може бути покладене в основу їх формалізації при обґрунтуванні напрямків удосконалення методологічних засад управління стійким організаційним розвитком підприємств. Окреслені основні напрямки трансформацій інструментів

управління стійким організаційним розвитком підприємств в контексті глобалізаційних змін. Результати дослідження можуть бути впроваджені в діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання при проведенні комплексних змін з метою забезпечення стійкого організаційного розвитку підприємств.

The author clarifies the definition of the methodology of managing the sustainable organizational development of enterprises under which it is proposed to understand the set of general regulations of modern market activities, as well as specific tools that cover the system of laws, patterns, rules, principles, concepts, categories, effects, models, methods and algorithms enabling sustainable organizational development of enterprises.

Also, the definition of the economic mechanism of managing the sustainable organizational development of enterprises is specified, under which it is proposed to understand the totality of the system of management bodies, the system of forms and methods of organization and the functioning of production and the system of organizational and economic relations, regulated by legal, economic, market, social, technological and other norms as well as to ensure the sustainable development of the enterprise.

Clarification of definitions allows to deepen the understanding of the structural and logical essence of these concepts.

The certain components of the methodological toolkit are investigated and detailed, in particular the principles of enterprise management, the methods for changes and the economic mechanism of managing the sustainable organizational development.

Thus, the list of enterprise management principles is supplemented by the principle of awareness, the principle of high technology, the principle of infrastructure and interface support and the principle of resource provision.

The principles should be specified at the level of management of the enterprise as a whole, management of separate directions and management of specific types of its activity.

The detalization of methodological tools can further on be put into the basis of its formalization in the grounding of the directions of improving the methodological bases of managing the sustainable organizational development of enterprises.

The mentioned basic directions of transformations of managing the sustainable organizational development of enterprises tools in the context of globalization changes are outlined.

The results of the research can be implemented into the domestic economic entities activities in carrying out complex changes in order to ensure the sustainable organizational development of enterprises.

Ключові слова: *методологія; управління; стійкий організаційний розвиток; механізм; принципи; підприємство.*

Keywords: *methodology; management; sustainable organizational development; mechanism; principles; enterprise.*

Вступ. Стійкий розвиток підприємств в усіх сферах господарювання дозволяє забезпечити їх конкурентоспроможність, стабільну прибуткову діяльність і здатність протидіяти негативному впливу факторів зовнішнього середовища. З іншого боку, чисельні зміни, що відбуваються з поширенням глобалізаційних процесів на світових ринках, вимагають від підприємств прискорення реагування і, відповідно, вдосконалення управлінських процесів (у т.ч. організаційних). Отже, вдосконалення методологічних засад управління стійким організаційним розвитком підприємств з урахуванням глобалізаційних викликів є важливим науковим і практичним завданням.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. До основних цілей сталого розвитку в світі, відповідно рішень саміту ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року» (2015 р.), віднесено: сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (п. 8) та створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям (п. 9) [1], що свідчить про підвищену увагу світової

громадськості до проблем стійкого економічного розвитку, та, відповідно, до проблем ефективного розвитку підприємств (як окремих суб'єктів господарювання), зробивши їх стійкими за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів, ширшого застосування інноваційних технологій і сучасних промислових процесів.

Підвищення стійкості підприємств є не лише завданням останніх, а й стратегічним пріоритетом економічного розвитку України в цілому. У національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» (від 15.09.2017 р.), що сформовані з урахуванням 17 глобальних цілей сталого розвитку, затверджених на Саміті ООН, зокрема зазначено [2]: завдання 8.1 – забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості; завдання 8.2 – підвищувати ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв.

Таким чином, проблеми вдосконалення методології управління стійким організаційним розвитком підприємств контекстно співпадають зі стратегічними орієнтирами вітчизняного розвитку і є актуальними виробників як для національного, так і глобального рівня.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем стійкого розвитку підприємств присвячено чимало робіт науковців: М. Альберта, І. Ансоффа, М. Армстронга, Гаркуші О.Ю. [3], Дж. Л. Гібсона, Д.Х. Доннелі, М. Мескона, С.П. Міщенко [4], І.М. Хвостіної [5] Ф. Хедоурі, Р. А. Фатхутдінова та інших.

Так, Міщенко С.П. зазначає, що процес розвитку підприємства виявляється у вигляді виникнення, трансформації або зникнення його окремих елементів і/або зв'язків, які носять разовий характер і призводять до переходу підприємства в якісно новий більш досконалий стан. [4]. Таким чином, забезпечення стійкого розвитку тісно взаємопов'язане зі змінами та динамічною рівновагою (яка є бажаною, але складно досяжною).

Розгляду питань управління саме організаційним розвитком підприємств присвячені роботи таких вчених як: В.Г. Герасимчук [6], Дорошук Г.А. [7], Коренюк П.І. [8], С.К. Харічков та інших.

Зокрема, Герасимчук В. Г. відзначає, що успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від системи управління, організаційної структури, якості прийняття управлінських рішень, мотивації персоналу, стратегії та інших чинників [6]. Отже, обґрунтованість управління стійким організаційним розвитком підприємств є визначальною складовою успішності їх функціонування.

Визначення методологічних засад є концептуальною основою будь-якого наукового дослідження, виду діяльності і в цьому сенсі аналізу проблем формування механізму, як методологічного інструменту управління розвитком підприємств, приділяли увагу Гаркуша О.Ю. [3], А.П. Колесніков [9], П.Г. Перерва [10] та інші науковці.

Так, Гаркуша О.Ю. під механізм управління розвитком підприємства розуміє комплекс дій і технік організаційно-економічного характеру, спрямованих на забезпечення стійкого економічного зростання при збалансованості бізнес-процесів на основі використання певних способів, методів та інструментів управління розвитком підприємств, що відповідають специфіці їх діяльності та галузевим особливостям функціонування [3]

Колесніков А.П. констатує, що стійкий розвиток складних систем, яким є промислове підприємство, досягається за допомогою цілого комплексу економічних механізмів [9].

Перерва П.Г. акцентує, що розвиток механізмів антикризового управління, пізнання його сутнісно-змістовних, інформаційно-методичних і організаційних основ, розробка ефективного і надійного інструментарію діагностики кризи в розвитку господарюючих суб'єктів, обґрунтування технології безболісного переходу від виконання надзвичайних заходів при настанні критичних подій до нормального функціонування на основі стратегічного плану – ефективна дорога підвищення стійкості підприємств [10].

Але, незважаючи на значні здобутки науковців, деталізація методологічного інструментарію управління стійким організаційним розвитком підприємств в умовах глобалізації, на наш погляд, потребує подальшого вдосконалення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Відтак метою статті є дослідження та удосконалення методологічних основ управління стійким організаційним розвитком підприємств в контексті глобалізаційних трансформацій. В рамках окресленої мети визначено комплекс наступних завдань:

- дослідити структурно-логічну сутність поняття методології управління стійким організаційним розвитком підприємств,
- проаналізувати методологічний інструментарій управління стійким організаційним розвитком підприємств,
- сформулювати напрямки трансформацій управління стійким організаційним розвитком підприємств в контексті глобалізаційних змін.

Методи дослідження. Для досягнення цілей дослідження використаний теоретичний аналіз наукових джерел, методи порівняння, синтезу, аналізу, узагальнення.

Основні результати дослідження. Традиційно, під стійкістю системи розуміють її здатність повертатися у стан рівноваги.

Стійкий розвиток – це інтегрована система управління підприємством, яка становить збалансований, гармонійний, довготривалий розвиток підприємства, головною метою якого є забезпечення

постійної цілісної рівноваги системи з урахуванням мінливих зовнішніх умов функціонування підприємства та досягнення стійких високих результатів його діяльності [11].

Науковці, зокрема Гончаренко О.М., відзначають, що сталий розвиток підприємства є поняттям безпосередньо невимірним, латентним, що проявляється у вигляді безлічі показників (ознак-симптомів) [12, с.24].

Ю.П. Аніскін і А.В. Биков в якості критеріїв організаційного розвитку наукомісткої компанії виділяють «ступінь гнучкості, адаптацію до змін, готовність до організаційних змін в результаті впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, ефективність механізмів управління» [13].

Мищенко С.П. зазначає, що динамічна стійкість процесу економічного розвитку підприємства характеризує вже сам процес розвитку підприємства, постійність і безперервність його змін в напрямку вдосконалення з метою переходу підприємства на якісно новий рівень діяльності. На кожному етапі розвитку відбувається «закріплення» якісних змін, поліпшень на основі циклічного відтворення постійної системи функцій підприємства, що складає зміст процесу його функціонування. Це визначає необхідність чергування і збалансованого поєднання процесів розвитку і функціонування підприємства. При цьому в момент переходу підприємства в якісно новий стан у процесі його розвитку підприємство на деякий час переходить із стаціонарного режиму функціонування в нестаціонарний режим для його подальшої стабілізації на новому, більш досконалому рівні [4].

Хвостіна І.М., аналізуючи форми розвитку підприємства, зазначає, що організаційний розвиток відображає процес розвитку індивідуума, груп, сфер відповідальності, систем управління, ініціатив тощо, а сталий розвиток – це розвиток, обумовлений впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища та такий, що характеризується збільшенням його потенціалу, попиту на продукції, масштабу діяльності, можливістю забезпечити безперервний процес виробництва та зберігати платоспроможність протягом тривалого періоду часу, процес змін, які трапляються у функціонуванні підприємства [5].

Отже, дуалістичність стійкого організаційного розвитку підприємств, під яким розуміють безперервні зміни з метою вдосконалення і переходу на якісно новий рівень діяльності, окреслює потребу визначення напрямків таких змін та відповідного методологічного інструментарію.

Під методологією взагалі розуміють систему принципів і способів організації й побудови теоретичної та практичної діяльності, а також вчення про цю систему [14, с. 32].

Методологія – сукупність засобів, методів і прийомів наукового дослідження (як емпіричної, так і теоретичної його стадії), за допомогою яких отримують нові знання про існуючу реальність, можливості й межі їх застосування [15, с. 13].

Під *методологією управління стійким організаційним розвитком підприємств* пропонуємо розуміти сукупність загальних положень сучасної ринкової діяльності, а також специфічного інструментарію, який охоплює систему законів, закономірностей, правил, принципів, понять, категорій, ефектів, моделей, методів та алгоритмів, що дозволяють забезпечувати стійкий організаційний розвиток підприємств.

Розуміючи під глобалізацію процеси всесвітньої економічної, політичної, культурної та іншої інтеграції, проаналізуємо основні складові методології управління стійким організаційним розвитком підприємств в контексті цих перетворень. Якщо загальні положення сучасної діяльності суб'єктів господарювання можна охарактеризувати скориставшись теорією функціонування ринкової економіки та теорією діалектики розвитку, то специфічний методологічний інструментарій може змінюватись і потребує окремого обґрунтування.

Поділяємо думку М.Г. Делягіна, який визначає глобалізацію як "процес формування і подальшого розвитку єдиного загальносвітового фінансово-економічного простору на базі нових, переважно комп'ютерних технологій" [16, с. 51]. Під впливом ІТ-технологій докорінно змінюються організаційні структури управління підприємствами і механізми управління, відповідно.

Взагалі, під *господарським механізмом управління стійким організаційним розвитком підприємства* розуміємо сукупність системи органів управління, системи форм і методів організації та функціонування виробництва і системи організаційно-економічних зв'язків, що регламентуються правовими, економічними, ринковими, соціальними, технологічними та іншими нормами і забезпечують здійснення стійкого розвитку підприємства.

Тобто, це багаторівнева система, яка складається з комплексу підсистем [17].

До складу теоретико-методологічного базису механізму управління розвитком підприємства Гаркуша О.Ю. відносить наступні елементи [3]:

сукупність законів та закономірностей, а також галузевих особливостей функціонування підприємств, які повинні враховувати керівництво у процесі здійснення змін;

сукупність певних принципів управління, які витікають із змістовної сутності розвитку підприємства і дотримання яких є основою успішної реалізації цілей розвитку;

головну мету та завдання управління, які визначаються управлінським персоналом та узгоджуються із загальною стратегією підприємства.

Розглянемо їх. Конкретизуючи особливості, які мають враховуватись, в першу чергу слід відзначити: міжгалузеві характеристики, які поширюються з формуванням єдиної світової мережевої ринкової економіки (і починають переважати порівняно з галузевими особливостями), нові фактори геоekonomіки та, відповідно, нові інфраструктурні елементи.

Щодо принципів управління підприємством, то загальновідомі принципи (основні з яких сформулював ще А. Файоль), на наш погляд, мають бути доповнені такими як:

- принцип поінформованості (асиметрія інформації в умовах інформаційної економіки буде зменшуватись і підприємствам необхідно буде постійно опрацьовувати поновлювану інформацію і проводити зміни з її урахуванням);

- принцип високотехнологічності (трансфер технологій забезпечить не лише доступ до надсучасних технологій, а й можливості інтегрування їх окремих елементів у власні організаційно-виробничі ланцюги);

- принцип інфраструктурного та інтерфейсного забезпечення (вкладаючи кошти у розвиток інфраструктури та інтерфейсу підприємства забезпечують вищі результати від комерціалізації власної продукції);

- принцип ресурсного забезпечення (успішно впроваджувати зміни можна лише за наявності відповідних ресурсів, в першу чергу, кадрових);

- тощо.

Зазначені принципи мають бути конкретизовані на різних рівнях управління:

1) на рівні управління підприємством в цілому,

2) на рівні управління окремими напрямками діяльності підприємства,

3) на рівні управління конкретними видами діяльності підприємства.

Моделі і методи управління також змінюються. Систематизуючи змістовні моделі управління змінами Дорошук Г.А. виділяє три основних групи методів проведення змін [7, с. 19]:

1) методи, орієнтовані на структуру та стратегію;

2) методи, орієнтовані на людей та культуру;

3) методи, орієнтовані на задачі та технології.

На наш погляд, в окрему групу можна виділити методи, орієнтовані на ресурсну складову діяльності товаровиробників (узагальнено це групи матеріальних й нематеріальних ресурсів). Цю думку підтверджують наступні тези.

Герасимчук Н.А. і Шовть Ю.Ю. зазначають, що життєдіяльність організації складається з трьох основних процесів [18]:

– одержання сировини чи ресурсів (трудових, матеріальних, фінансових, технологічних, інформаційних) із зовнішнього оточення;

– виготовлення продукту;

– передача продукту у зовнішнє середовище.

Гаркуша О.Ю. також відзначає важливість ресурсів: «Ефективність проведення змін як основи розвитку підприємства є розмір та якісний склад його ресурсного потенціалу та наявні компетенції» [3].

Отже, вдосконалення стійкого організаційного розвитку на підприємстві на основі впровадження комплексних змін напряму пов'язане з забезпеченістю відповідними ресурсами.

В нових умовах господарювання змінюються організаційні структури управління підприємствами, змістовне навантаження моделей управління. Але, незважаючи на види змін, що впроваджуються на підприємстві, управління стійким організаційним розвитком підприємств необхідно здійснювати в комплексі, розглядаючи підприємство як єдину систему. Таким чином, методологічні засади управління стійким організаційним розвитком підприємств під впливом глобалізації якісно змінюються як в напрямку розширення використання традиційних інструментів управління, так і в напрямку застосування новітнього інструментарію, який з'являється з появою нових технологій і не залежить від галузевої приналежності суб'єктів господарювання.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1) наведене визначення методології управління стійким організаційним розвитком підприємств дозволяє поглибити розуміння структурно-логічної сутності цього поняття;

2) досліджені та деталізовані окремі складові елементи методологічного інструментарію, зокрема: принципи управління підприємством, методи проведення змін, господарський механізм управління стійким організаційним розвитком, що в подальшому може бути покладене в основу їх формалізації при обґрунтуванні напрямків удосконалення методологічних засад управління стійким організаційним розвитком підприємств;

3) окреслені основні напрямки трансформацій інструментів управління стійким організаційним розвитком підприємств в контексті глобалізаційних змін.

Результати дослідження можуть бути впроваджені в діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання при проведенні комплексних змін, а також покладені в основу подальших наукових досліджень щодо обґрунтування заходів по забезпеченню стійкого організаційного розвитку підприємств.

Список літератури.

1. Цілі сталого розвитку 2016-2030. [Електронний ресурс]. Режим доступу до матеріалу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». [Електронний ресурс]. Режим доступу

до матеріалу: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

3. Гаркуша О.Ю. Концептуальний підхід до формування механізму управління розвитком виноробного підприємства // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. – Вип. 6. – Ч. 2. – 2014. – С. 128-132.

4. Міщенко С.П. Теоретичні засади стійкого розвитку підприємства // Вісник економіки транспорту і промисловості № 36, 2011 - С.168-171.

5. Хвостіна І.М. Механізм управління розвитком підприємства // Інвестиції: практика та досвід. – № 1. – 2015. – С. 30-33.

6. Герасимчук В.Г., Коростинська Ю.О. Діагностика системи управління підприємством: аспекти централізації та децентралізації // Національний університет «Львівська політехніка». - 2007. – с. 397-402. – Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua>

7. Дорошук Г. А. Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова – Одеса: Бондаренко М.О., 2016. – 196 с.

8. Коренюк П.І., Чекалова Н.Е., Лагода Л.В., Удосконалення управління організаційним розвитком підприємства на прикладі ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ» // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – С.4-12. <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2018/33-2018/3.pdf>

9. Колесніков А.П. Засади механізму забезпечення стійкого розвитку підприємств // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – № 3[41]. – 2013. – С. 97- 100.

10. Перерва П.Г., Косенко А.В., Косенко О.П. Антикризисні інструменти сталого розвитку підприємства: інноваційна, інвестиційна та маркетингова політика // Вісник національного технічного університету «ХП». – 2012. – № 25. – С. 100-106.

11. Гросул В. А., Мамаєв Г.С. Теоретичні підходи щодо визначення сутності стійкого розвитку підприємства // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 7. – С. 104–107.

12. Гончаренко О. М. Формування механізму стійкого розвитку підприємства в умовах невизначеності економічного середовища: автореф. дис.... д-ра екон. наук : 08.00.04. Одеса: Одеський національний економічний університет, 2014. – 43 с.

13. Анискин Ю.П. Критерии и принципы организационного развития наукоемкой компании // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление, 2005. – № 1. – С.61-65.

14. Ляско В. И. Стратегическое планирование развития предприятия : учебн. пособ. [для вузов] / В. И. Ляско – М. : Издательство «Экзамен», 2005. – 288 с

15. Баскаков А. Я. Методология научного исследования : Учебн. пособ. / А. Я. Баскаков, Н. В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 216 с.

16. Делягин М. Г. Мировой кризис. Общая теория глобализации : курс лекций. Изд. перераб. и доп. ISBN 5-16-001603-1. М. : ИНФРА-М, 2003. – 768 с.

17. Балацький О. Ф., Божкова В. В. Склад господарського механізму в нових умовах // Вісник СумДУ. Серія “Економіка”, №2'2012. – С.138-145.

18. Герасимчук Н.А., Шовть Ю.Ю. Значення стратегії в розвитку підприємства // Молодий вчений. № 12 (15), грудень. – 2014. – с.101-104.

References.

1. “Sustainable Development Goals 2016-2030“, available at: <http://vuv.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (Accessed 14 January 2018).

2. “National Sustainable Development Goals: Ukraine report“, available at: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Veb_1.pdf (Accessed 14 January 2018).

3. Harkusha, O.Yu. (2014) “A conceptual approach to the formation of a mechanism for managing the development of a winery“. *Naukovyj visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky*. vol. 6, Ch. 2, pp. 128-132.

4. Mischenko, S.P. (2011) “Theoretical principles of sustainable enterprise development“. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. vol. 36, pp.168-171.

5. Khvostina, I.M. (2015) “The mechanism of enterprise development management“. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. vol. 1, pp. 30-33.

6. Herasymchuk, V.H., and Korostyn's'ka Yu.O. (2007) “Diagnosis of enterprise management system: aspects of centralization and decentralization“ *Natsional'nyj universytet «Lvivs'ka politekhnikha»*. pp. 397- 402.

7. Doroshuk, H.A. and Kharichkov, S.K.(2016). *Upravlinnia orhanizatsijnym rozvytkom: teoretychni ta kontseptual'ni osnovy: monohrafiia* [Organizational Development Management: Theoretical and Conceptual Foundations: A Monograph]. Bondarenko M.O., Odesa, Ukraine.

8. Koreniuk, P.I. Chekalova, N.E. and Lahoda, L.V. (2018) “Improvement of management of organizational development of the enterprise on the example of PJSC "UKRAINIAN RAILWAY““. *Naukovyj visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*. vol. 33, pp. S.4-12.

9. Kolesnikov, A.P. (2013) «The principles of the mechanism for ensuring the sustainable development of enterprises». *Innovatsijna ekonomika. Vseukrains'kyj naukovo-vyrobnychyj zhurnal*. vol. 3[41], pp. 97- 100.

10. Pererva, P.H. Kosenko, A.V. and Kosenko, O.P. (2012) "Anti-crisis tools for sustainable development of the enterprise: innovation, investment and marketing policy". *Visnyk natsional'noho tekhnichnoho universytetu «KhPI»*. vol. 25, pp. 100-106.
11. Hrosul, V. A. and Mamaiev, H.S. (2012) "Theoretical approaches to determine the essence of sustainable enterprise development". *Stalyj rozvytok ekonomiky*. vol. 7, pp. 104–107.
12. Honcharenko, O. M. (2014) "Formation of the mechanism of sustainable development of the enterprise in conditions of uncertain economic environment". Abstract of Ph.D. dissertation, Economy and enterprise management. Odessa National Economic University, Odessa, Ukraine.
13. Aniskin, Ju.P. (2005) "Criteria and principles of organizational development of a high-tech company". *Vestnik VGU, Serija: Jekonomika i upravlenie*, vol. 1, pp.61-65.
14. Ljasko, V.I. (2005) *Strategicheskoe planirovanie razvitija predprijatija : uchebn. posob.* [Strategic Enterprise Development Planning]. Izdatel'stvo «Jekzamen», Moscow, Russia.
15. Baskakov, A. Ja. and Tulenkov N.V. (2004) *Metodologija nauchnogo issledovanija* [Research methodology]. MAUP, Kyiv, Ukraine.
16. Deljagin, M.G. (2003) *Mirovoj krizis. Obshhaja teorija globalizacii* [General Theory of Globalization]. INFRA-M, Moscow, Russia.
17. Balatskyj, O. F. and Bozhkova V.V. (2012) "The composition of the economic mechanism in the new conditions". *Visnyk SumDU. Serija "Ekonomika"*, vol. 2, pp.138-145.
18. Herasymchuk, N.A. and Shovt', Yu.Yu. (2014) "The value of strategy in enterprise development". *Molodyj vchenyj*. vol. 12 (15), pp.101-104.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2019 р.