

УДК 658.3:658:004

Ярошенко О.Ю.¹, Шитікова Л.В.²

¹ асп.НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ОРГАНІЗАЦІЙНА АДАПТАЦІЯ ТА РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ФАКТОРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цифрова трансформація охоплює не лише технологічні оновлення, а й суттєво змінює організаційну структуру, управлінські підходи та корпоративну культуру підприємства. В сучасних умовах динамічного ринку ефективність бізнес-процесів значною мірою залежить від здатності організації адаптуватися до змін шляхом формування гнучких структур і

стимулювання інноваційної поведінки персоналу. Організаційна гнучкість стає визначальним чинником конкурентоспроможності підприємства, що дозволяє швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища та підтримувати стратегічну стійкість.

Мета даного дослідження - обґрунтувати роль організаційних змін та розвитку корпоративної культури у забезпеченні ефективної адаптації бізнес-процесів до умов цифрової трансформації та сталого розвитку підприємств. Актуальність теми зумовлена тим, що без внутрішніх змін навіть найсучасніші технології не приносять очікуваного результату. Саме поєднання цифрових інструментів і адаптивної організаційної структури забезпечує ефективну реалізацію інновацій.

Ключовими елементами організаційної адаптації є: перехід до гнучких управлінських структур, реінжиніринг бізнес-процесів, впровадження Agile-підходів, децентралізація прийняття рішень та формування міждисциплінарних команд. В умовах цифровізації традиційна ієрархічна модель поступається місцем мережевим структурам, які забезпечують швидку реакцію на виклики ринку та підвищену ефективність комунікацій. Матричні моделі управління дозволяють поєднувати експертизу різних підрозділів для досягнення комплексних цілей, а крос-функціональні команди сприяють інноваційності та адаптивності організаційної поведінки.

Особливу увагу в дослідженні приділено трансформації ролі менеджера: сучасний керівник виступає не лише як адміністратор, а як лідер змін, наставник та мотиватор. Успішна адаптація передбачає делегування повноважень, прозору систему зворотного зв'язку та розвиток внутрішнього підприємництва. Роль керівника в умовах цифрової трансформації змінюється від контролю до коучингу. Лідери мають бути готовими до ризику, прийняття швидких рішень та підтримки експериментування, що особливо актуально в інноваційно орієнтованих галузях.

Не менш важливим чинником є корпоративна культура. Формування культури інновацій, підтримки змін і спільної відповідальності сприяє зниженню опору з боку працівників, підвищенню продуктивності та залученості персоналу. Культура відкритості до нових ідей, підтримки командної роботи та постійного навчання є основою успішної трансформації. Підприємства, що активно інвестують у розвиток людського капіталу, проводять регулярне навчання, сприяють обміну знаннями та визнають досягнення працівників, демонструють вищий рівень адаптивності та стабільності в умовах цифрових змін. Програми менторства, гейміфікація мотивації, регулярні сесії зворотного зв'язку - усе це створює сприятливе середовище для впровадження змін.

Інструменти внутрішніх комунікацій також відіграють критичну роль. Впровадження платформ для обміну інформацією (Slack, Microsoft Teams),

цифрових панелей оголошень, внутрішніх блогів допомагає працівникам бути залученими в процеси змін. Інформування про стратегічні цілі, етапи трансформації та досягнуті результати формує довіру та підвищує готовність до участі в інноваціях.

Для забезпечення ефективної організаційної трансформації підприємствам рекомендується: проводити діагностику організаційної структури та визначати зони низької адаптивності; впроваджувати гнучкі управлінські моделі, що передбачають міжфункціональну взаємодію; розвивати лідерство та менторство серед керівників усіх рівнів; інвестувати в навчальні програми з розвитку цифрових навичок і м'яких компетенцій; створювати середовище, що заохочує ініціативу, інновації та відкритий діалог; розробити систему нематеріальної мотивації для підтримки залученості персоналу; забезпечити прозорість змін через регулярну комунікацію цілей та результатів трансформації; впроваджувати інструменти внутрішньої аналітики для оцінки організаційної ефективності та коригування управлінських рішень; підтримувати корпоративну ідентичність і цінності під час змін, щоб уникнути втрати організаційної єдності; залучати працівників до процесів прийняття рішень, що підвищує їхню мотивацію та відповідальність за результати.

Успішна організаційна адаптація та розвиток корпоративної культури є запорукою підвищення ефективності бізнес-процесів, що, в свою чергу, сприяє досягненню цілей сталого розвитку. Інтеграція культурних і управлінських змін із цифровими технологіями дозволяє сформувати стійку, інноваційну та клієнтоорієнтовану бізнес-модель, здатну відповідати на виклики XXI століття. Сучасне підприємство має будувати свою стратегію не лише навколо продукту, а й навколо людей - як внутрішніх співробітників, так і зовнішніх клієнтів. Тому зміни в культурі та структурі є не менш важливими, ніж технічні оновлення.