

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-322-5-45>

УДК 336.2

Інга ШАПОВАЛОВА

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

<https://orcid.org/0000-0003-1588-3910>

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РІЗНОМАНІТНИХ СОЦІАЛЬНИХ, НАЦІОНАЛЬНИХ І КУЛЬТУРНИХ ЦІННОСТЕЙ У ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ ПРОСТОРИ

Сучасні процеси глобалізації внесли корективи в орієнтири і форми соціально-економічного розвитку. Зростання економіки неможливе в умовах нерівномірності розвитку, а «інклюзивний розвиток» передбачає рівномірний розподіл економічних благ серед усіх верств населення. Забезпечення інклюзивного розвитку залежить від багатьох чинників, одним із яких є розвиток підприємництва, участь його у соціально-економічному розвитку регіону, оскільки бізнес є локомотивом економічного зростання, забезпечує стабільність і фінансову стійкість територій.

Метою публікації є дослідження сутності управління розвитком, визначення підходів і розгляд процесу управління розвитком підприємств в умовах становлення інклюзивної економіки.

В статті досліджуються питання функціонування підприємства, його розвитку, процесу управління сталим розвитком підприємств та в умовах глобалізації. Визначено сутність понять «розвиток», «підприємство», «управління», «забезпечення розвитку підприємств». Обґрунтовано модель забезпечення розвитку підприємства. Визначено сутність забезпечення сталого розвитку підприємства та методи управління сталим розвитком підприємств. Доведено, що глобалізація спричинила вплив на організаційну структуру і методи управління розвитком підприємств і створила для підприємств нові можливості доступу до нових ринків, клієнтів та ресурсів, а для менеджерів необхідність розвитку нових навичок та стратегій для управління, пов'язаних з національними та культурними особливостями. Охарактеризовано крос-культурний менеджмент, що допомагає знайти оптимальний підхід до ведення бізнесу; лідерство, як чинник, що впливає на групову поведінку, стилі лідерства, компетентності лідера, навички лідера. Проведено оцінку теорії поколінь та її впливу на ефективне управління в організаціях. Визначено модель життєвого циклу підприємства.

Сучасний економічний простір актуалізував потребу у визначенні питання щодо значущості інструментів та механізмів управління розвитком підприємств, розвитку інклюзивної економіки. Сучасні процеси глобалізації призводять до нових викликів та можливостей, серед яких є посилення конкуренції та необхідність адаптації до нових тенденцій ринку.

Ключові слова: інклюзивна економіка, управління підприємством, лідерство, стилі лідерства, теорія поколінь, крос-культурний менеджмент, національна культура, групи компетентностей, життєвий цикл підприємства, покоління, цінності.

Inga SHAPOVALOVA

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF VARIOUS SOCIAL, NATIONAL, AND CULTURAL VALUES IN A GLOBALIZED SPACE

Modern processes of globalization have made corrections in the orientations and forms of socio-economic development. Economic growth is impossible in conditions of uneven development, and "inclusive development" implies an even distribution of economic benefits among all sections of the population. Ensuring inclusive development depends on many factors, one of which is the development of entrepreneurship and its participation in the socio-economic development of the region since business is the engine of economic growth and ensures stability and financial stability of territories.

The purpose of the publication is to study the essence of development management, define approaches, and consider the process of managing the development of enterprises in the conditions of the formation of an inclusive economy.

The article examines the issues of the functioning of the enterprise, its development, the process of managing the sustainable development of enterprises, and the conditions of globalization. The essence of the concepts "development," "enterprise," "management," and "ensuring the development of enterprises" is defined. The model for ensuring the development of the enterprise is substantiated. The essence of ensuring the sustainable development of the enterprise and the methods of managing the sustainable development of enterprises are defined. It has been proven that globalization has had an impact on the organizational structure and methods of managing the development of enterprises and has created new opportunities for enterprises to access new markets, customers, and resources and for managers need to develop new skills and strategies for management related to national and cultural characteristics. Cross-cultural management is characterized as helping to find an optimal approach to doing business; leadership affects group behavior, leadership styles, leader competencies, and leader skills. The theory of generations and its impact on effective organizational management has been assessed. The model of the life cycle of the enterprise is defined.

The modern economic space has actualized the need to determine the importance of tools and mechanisms for managing the development of enterprises and the development of an inclusive economy. Modern processes of globalization lead to new challenges and opportunities, among which are increased competition and the need to adapt to new market trends.

Keywords: inclusive economy, enterprise management, leadership, leadership styles, generational theory, cross-cultural management, national culture, competence groups, enterprise life cycle, generations, values.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Глобалізація світової економіки суттєвим чином внесла корективи в орієнтири і форми соціально-економічного розвитку, а XXI століття стало епохою стрімких перетворень, або так званою «Ерою ризику», яка характеризується проривом у сфері технічних досягнень, інформаційних технологій, посиленням конкуренції у країнах і між ними.

Зростання економіки неможливе в умовах нерівномірності розвитку, у свою чергу «інклюзивний розвиток» передбачає скорочення дисбалансів і рівномірний розподіл економічних благ серед усіх груп населення. Інклюзивний розвиток посідає значуще місце серед нових орієнтирів перспективного розвитку людства, про що свідчить Підсумковий документ Саміту «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року». Власне, на переконання більшості науковців, скорочення бідності та нерівності - є головною метою інклюзивного розвитку.

Забезпечення інклюзивного розвитку залежить від багатьох чинників, одним із яких є розвиток підприємництва та його участь у соціально-економічному розвитку регіону. Власне бізнес є локомотивом економічного зростання і розвитку, забезпечує стабільність та фінансову стійкість окремих територій. В той же час крупний бізнес, який є невід'ємним елементом процесу глобалізації і економічного зростання та розвитку країн, регіонів слугує фактором формування рівня добробуту і якості життя населення. Сучасний світ змінюється досить стрімко та динамічно. Вступ людства в нову епоху свого розвитку – в епоху, яку називають «постіндустріальним розвитком суспільства» або стадією побудови інформаційного суспільства», пред'являє і відповідні вимоги до системи управління підприємств, форм їх взаємодії та інтеграції. В такому ключі управління розвитком підприємницькою діяльністю в умовах сучасних глобалізаційних викликів і становлення інклюзивної економіки набуває актуальності.

Аналіз досліджень та публікацій

Різні аспекти дослідження проблем управління розвитком підприємствами, складовими системи управління та організацією управління підприємствами, бізнес структур, присвячені дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених серед яких слід зазначити: В.А. Василенко, В.М. Геєць, М.В. Коваленко, Ю.О. Мельник, Т.Л. Нідзельська, О.В. Раєвська, А.О. Устенко, В.А. Харченко, , Ю.П. Шаров, Л. М. Шимановська-Діанич, Й. Шумпетер та ін. Однак наукові здобутки сучасного етапу системи управління розвитком підприємств, складових такого процесу, адаптації їх до сучасних умов господарювання не враховують глобалізаційних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Формулювання цілей статті

Метою даної публікації є дослідження економічної сутності управління розвитком підприємств, узагальнення підходів до визначення даного поняття і розгляду процесу управління розвитком підприємства за сучасних умов господарювання в умовах становлення інклюзивної економіки.

Виклад основного матеріалу

За сучасних умов, які характеризуються технічними, технологічними, інформаційними змінами спостерігається глобальна інтенсифікація економічних процесів. Національна економіка і підприємства, як її базис повинні удосконалитись, щоб залишатись конкурентоспроможними в нових економічних реаліях. На фоні необхідності модернізації економіки одним із важливих аспектів функціонування підприємства є його розвиток. Оскільки значимим драйвером національної економіки виступає реальний сектор, індустріальні оператори повинні приділяти увагу управлінню власним розвитком.

Загалом, під розвитком розуміється динамічний стан системи (в т.ч. соціально-економічної); процес трансформації об'єкту, перехід його на новий стан; рівень (ступінь) розвитку (зрілості) суб'єкту і системи. В економічному контексті розвиток асоціюється з позитивно спрямованою трансформацією підприємства чи його підсистеми. Визначальна роль розвитку пов'язана з постійно зростаючими змінами на ринку, конкуренцією. Практика показує, що найбільш успішними стають ті підприємства, які приділяють увагу поліпшенню свого конкурентного становища серед суперників [6]. Слід зазначити, що значна частина вітчизняних підприємств створювалася і працювала в умовах жорсткої планової економіки, і має певні труднощі в адаптації до сучасних ринкових умов. Особливо це стосується індустріального комплексу та інших виробничих секторів економіки. Трансформаційні процеси в промисловості, в силу об'єктивних причин, мають значну інерцію, відбуваються досить повільно і вимагають істотних витрат. Для забезпечення досягнення переваг та, в ідеалі, домінуючого положення в ринковому та/або виробничому сегменті, підприємства змушені враховувати швидку, іноді мало передбачувану, мінливість макросередовища та його параметрів.

Підприємство - це відокремлений, організаційно-самостійний суб'єкт господарювання з правами юридичної особи, який виготовляє продукцію, надає послуги, продає товари. У нинішніх умовах підприємство є ключовою ланкою у ринковій економіці. Досить влучне визначення поняття підприємство Йозефа Шумпетера, де під підприємством розуміється здійснення нових комбінацій, а також те, у чому ці комбінації будуть втілюватися... Підприємцями є господарюючі суб'єкти, функцією яких є якраз здійснення нових комбінацій

і які виступають як його активний елемент. Нині підприємець – це креативний лідер, який не боїться ризику і є рушійною силою науково-технічного прогресу. Тобто підприємство є складною, відкритою, динамічною, виробничою, соціальною системою, що саморегулюється і задовольняє потреби споживачів за допомогою вироблених благ в умовах ринкових відносин [8].

Тож, розвиток підприємства має на меті досягнення підприємством нового, більш вигідного для себе стану, яке забезпечується удосконаленням механізму управління (рис.1). В рамках реалізації наявної моделі передбачається, що мета розвитку (новий стан підприємства) досягається шляхом переходу із існуючого стану (вихідний стан підприємства), за рахунок застосування наявних засобів управління і елементів управління. При цьому підприємство спирається на наявний потенціал (фінансовий, кадровий, виробничий та ін.). Прогрес підприємства є фундаментальним питанням управління відкритою економічною системою. Стосовно до управління розвитком, то задача керівництва підприємства - оцінити можливості, виявити напрями і забезпечити акумуляцію необхідних засобів з метою завоювання лідируючих позицій у конкурентній боротьбі. Крім того, серед найважливіших управлінських завдань, слід зазначити такі як: забезпечення позитивізації розвитку; поступальність та стійкість розвитку; збереження прийнятних темпів зростання позитивних показників; ефективний захист досягнутої конкурентної позиції; утримання та вдосконалення наявних вигідних корпоративних компетенцій. Забезпечення розвитку підприємств - одне з найважливіших напрямів управлінської діяльності, що зумовлює успішність господарювання підприємства і, в кінцевому рахунку, його виживання.

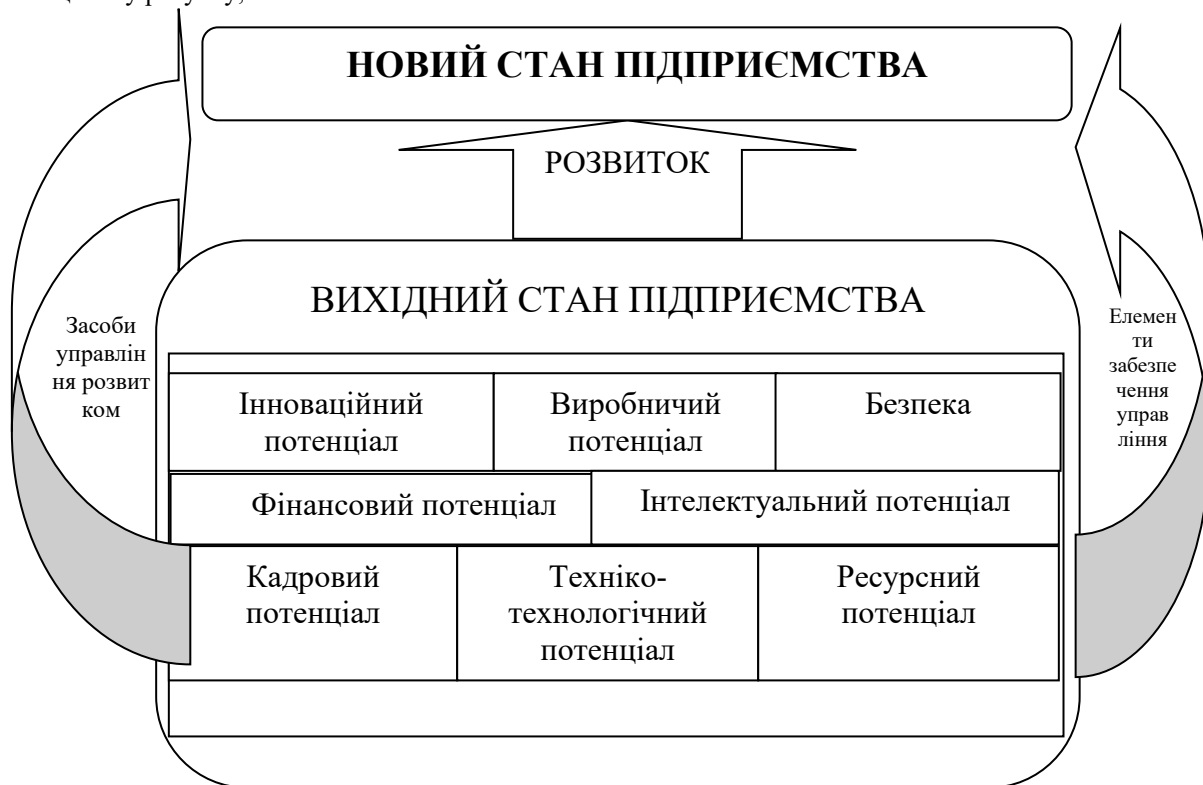


Рис. 1. Модель забезпечення розвитку підприємства

Тож, при постійному процесі розвитку підприємства система управління розвитком посідає чинне місце, оскільки відповідає за досягнення мети розвитку, підтримку досягнутого рівня та формування нових цілей розвитку [2]. Великий тлумачний словник визначає «управління» як свідомий цілеспрямований вплив із боку держави, економічних суб'єктів на людей та економічні об'єкти, який здійснюється з метою спрямування їх дій в потрібне русло й отримання бажаного результату. Пітер Ф. Друкер констатував, що управління – це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізовану юрбу в ефективну, цілеспрямовану і продуктивну групу [3]. Підхід Тейлора був заснований на ідеї, що управління слід розглядати як науковий процес з упором на вимірювання та аналіз кожного аспекту роботи, щоб визначити найбільш ефективні методи виробництва. Анрі Файоль розробив низку принципів управління, в яких наголошувалося на важливості організаційної структури та ієрархії. Принципи Файоля включали такі концепції, як поділ праці, скалярний ланцюг та єдиноначальність, які продовжують впливати на сучасну практику управління. П'ять функцій управління Файоля включають планування, організацію, командування, координацію та контроль. Ці функції призначені для того, щоб допомогти менеджерам досягти організаційних цілей, забезпечивши ефективне та результативне використання ресурсів, а також належну підготовку та мотивацію співробітників. Файоль також наголошував на важливості організаційної структури та координації. Він вважав, що організації повинні мати ієрархічну структуру, з чітко визначеними ролями

та обов'язками, а менеджери повинні відповідати за координацію діяльності задля досягнення спільних цілей [5].

Теорія і практика інклюзивної економіки акцентує увагу на інклюзивному економічному розвитку і зростанні. В рамках доповіді ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», де були проголошені 17 стратегічних цілей, 169 задач більш ніж 100 показників, що вимірюють прогрес у досягненні цих цілей. В цілому, основна мета полягає в тому, щоб сприяти загальній обізнаності та мобілізації міжнародних учасників, а також ліквідації нерівності. Методика оцінки інклюзивної економіки згідно з Цілями сталого розвитку включає: 5 загальних характеристик, 15 підкатегорій, 57 показників. П'ять загальних характеристик інклюзивної економіки це: рівноправна, колективна, зростаюча, стійка та стабільна. Наприклад, Ціль № 8 проголошує позицію про те, що парадигма інклюзивного економічного зростання забезпечує соціально-економічний прогрес та підвищення якості життя населення.

Необхідно зазначити, що одним із основних завдань розвитку підприємств є формування механізму прийняття управлінських рішень задля забезпечення їх сталого розвитку. Нині в умовах швидкозмінного конкурентного середовища необхідною умовою успішного функціонування підприємств є забезпечення їх сталого розвитку. Забезпечення сталого розвитку підприємства – це системне вирішення завдань збалансованого соціально-економічного та екологічного розвитку підприємства. Разом з тим, впровадження практики сталого розвитку в діяльність підприємства потребує формування відповідного механізму та методичного забезпечення. Вирішення вказаних задач залежить від виду економічної діяльності, форми власності, розмірів та організаційних умов, параметрів зовнішнього середовища та інших чинників. У зв'язку з цим слід розглянути сукупність основних методів управління сталим розвитком підприємств, які наведені у таблиці 1.

Таблиця 1.

Основні методи управління сталим розвитком підприємств

Група методів	Назва методів	Застосування
Організаційно-розпорядчі методи	Методи організаційно-стабілізуючого впливу	Розподіл функцій, відповідальності, обов'язків, повноважень
	Методи розпорядчого впливу	Розпорядчі документи (накази, постанови)
Економічні методи	Бюджетування	Фінансові плани
	Нормування	Страховання
Соціально-психологічні методи	Прогнозування	Стратегічне планування
	Створення і підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату	Програмно-цільове планування
		Встановлення і розвиток соціальних норм поведінки
Інформаційні методи	Формування трудових колективів	Встановлення культурних і соціально-побутових потреб
	Математичні, статистичні	Аналіз фінансових результатів підприємства
	Моделювання	Маркетингова програма
	Збір і обробка інформації	Інтегральні інформаційні системи
		Спеціалізовані інформаційні системи
Графічні	Маркетингова програма	
Стандартизація облікових і нормативних документів	Уніфікація облікових і нормативних відомостей	

Глобалізація спричинила глибокий вплив на організаційну структуру і методи управління розвитком підприємств. Зростання міжнародної торгівлі та розширення транснаціональних корпорацій дозволили підприємствам отримати доступ до нових ринків та клієнтів у всьому світі. Глобалізація також полегшила рух капіталу через кордони, дозволивши підприємствам отримати доступ до фінансування та інвестиційних можливостей у різних частинах світу. Зростання міжнародної торгівлі зумовлене різними чинниками, включаючи технологічний прогрес, покращення транспортної та комунікаційної інфраструктури, лібералізацію торговельної політики. Зростання міжнародної торгівлі та розширення транснаціональних корпорацій вплинули на бізнес. З одного боку, глобалізація створила для підприємств нові можливості доступу до нових ринків, клієнтів та ресурсів, дозволивши підприємствам зростати та розширюватись. В той же час процеси глобалізації призвели до посилення конкуренції та змусили підприємства скорочувати витрати і підвищувати ефективність. Глобалізація також призвела до розвитку нових організаційних форм, таких як глобальні команди та транскордонне співробітництво.

Нові форми організації вимагають від менеджерів розвитку нових навичок та стратегій для управління, що ставить перед менеджерами низку проблем, пов'язаних з національними та культурними особливостями. Культурні відмінності можуть створювати проблеми для менеджерів. Різні культури мають різні цінності та способи ведення бізнесу, і менеджери повинні знати про ці відмінності. Однією з ключових проблем управління культурними відмінностями є можливість виникнення непорозуміння та конфліктів. Ці конфлікти можуть посилюватися відмінностями у стилях спілкування, ставлення до влади, культурних норм

і цінностей. Щоб ефективно управляти такими конфліктами, підприємства повинні вкладати кошти в навчання міжкультурним комунікаціям і надавати співробітникам можливості для розвитку свого культурного інтелекту, включаючи розуміння культурного контексту, в якому працюють колеги з різних культур, а також розвиток навичок, необхідних для подолання культурних відмінностей і побудови відносин, заснованих на взаємній повазі та довірі.

У глобалізованому бізнес-середовищі культурний інтелект став важливою навичкою для менеджерів. Культурний інтелект, також відомий як культурний коефіцієнт (CQ), відноситься до здатності людини адаптуватися та ефективно працювати в різних культурних умовах. В умовах зростаючої глобалізації бізнесу менеджери повинні вміти орієнтуватися в культурних відмінностях, які можуть суттєво вплинути на ділові операції та відносини з клієнтами, партнерами та співробітниками. Крос-культурний менеджмент – це вид менеджменту, який, орієнтуючись на різноманітність культур, допомагає знайти оптимальний підхід до ведення бізнесу таким чином, щоб запобігти міжкультурним конфліктам [4].

Лідерство - ще один важливий фактор, що впливає на групову поведінку. Лідери відіграють важливу роль у формуванні організаційної культури, мотивації співробітників та сприянні спілкуванню та співробітництву. Головна особливість сучасних методів управління – гнучкість керівника, можливість змінювати стиль роботи та технології прийняття рішень з урахуванням постійно змінних умов. Найбільш популярна класифікація стилів лідерства, запропонована німецьким психологом Куртом Левіном, який виділив три основні стилі управління: авторитарний стиль, демократичний стиль та ліберальний стиль. Ефективне лідерство має вирішальне значення для реалізації глобальних стратегій. Лідери повинні мати глибоке розуміння глобального бізнес-середовища, включаючи культурні відмінності, правові та нормативні вимоги, а також економічні умови, повинні вміти ефективно спілкуватися різними мовами та відповідно до культурних норм. Однією з ключових функцій лідерства є розробка чіткого бачення та стратегії організації, включаючи постановку цілей і завдань, виявлення можливостей і проблем, а також розробку планів з досягнення успіху. Керівники також повинні ефективно донести це бачення та стратегію до співробітників, зацікавлених сторін та клієнтів. Інша роль лідера у реалізації глобальної стратегії полягає у створенні ефективних команд та управлінні ними, включаючи розвиток різноманітної та інклюзивної робочої сили, сприяння співпраці та спілкуванню, а також розвиток культури інновацій та постійного вдосконалення. Керівники також повинні надавати можливості для навчання та розвитку, щоб допомогти співробітникам розвивати навички та знання, необхідні для досягнення успіху у глобальному бізнес-середовищі.

Щоб бути ефективними лідерами в глобалізованому світі, менеджери повинні розвинути набір компетенцій, які дозволять їм долати труднощі, пов'язані з управлінням різними командами в різних культурах та часових поясах. До цих компетенцій належать:

- Культурна інформованість. Керівники повинні знати про культурні відмінності між різними країнами та регіонами та вміти адаптувати свій стиль керівництва до культурних норм членів своєї команди;
- Навички спілкування. Ефективне спілкування має вирішальне значення при управлінні різнорідними командами, і лідери повинні вміти чітко та ефективно спілкуватися у різних культурах та різними мовами.
- Емоційний інтелект. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту краще пристосовані для управління складною соціальною динамікою, яка існує у глобальних командах;
- Стратегічне мислення. Керівники повинні вміти мислити стратегічно та розробляти плани, що враховують унікальні проблеми роботи у глобальному контексті;
- Гнучкість та пристосованість. Лідери повинні вміти пристосовуватися до обставин, які змінюються, і виявляти гнучкість у своєму підході до лідерства;
- Глобальне мислення. Лідери повинні мати можливість бачити ширшу картину та розуміти, як їхні рішення вплинуть на підприємство у глобальному масштабі. Тож, розвиток цих компетенцій потребує поєднання навчання, досвіду та знайомства з різними культурами та способами роботи.

Для управління різноманітними командами у різних культурах та часових поясах потрібен набір навичок, які виходять за рамки традиційних навичок лідерства. Менеджери повинні вміти розуміти та орієнтуватися у культурних відмінностях, що існують між членами команди, та вміти адаптувати свій стиль керівництва до потреб своєї команди.

Сучасному керівнику необхідно взаємодіяти з різновіковими командами, оскільки співробітники старшого віку не поспішають залишати професію, тому на підприємствах нині працюють представники цілих п'яти різних поколінь: «тихе покоління» (75-95 років), «бебі-бумери» (55-75 років), «покоління X» (35-55 років), «покоління Y або міленіали» (23-35 років) та «покоління Z» (15-23 роки). Як свідчать дослідження [7] на ринку праці одночасно шукають роботу кандидати різних поколінь. Роботодавцю необхідно встановлювати контакт із кожним з них, з системою цінностей, властивою різновіковим поколінням людей. Необхідно розробляти стимулюючі фактори, які впливають на просування та побудову кар'єри, регулярно проводити опитування співробітників, щоб мати чітке уявлення про ситуацію в колективі та потреби співробітників. Крім того, участь у спільних проектах, і молодих та досвідчених співробітників об'єднує, оскільки переслідуються спільні цілі, і співробітник працюють «у зв'язці»: вікові експерти передають свій професійний досвід, виступаючи наставниками. Старші колеги не лише спрямовані на досягнення нових

завдань, але й здатні формулювати ризики, якщо інновації йдуть не так, як треба. Але сьогодні нерідко реалізується також зворотне наставництво, коли під час вирішення спільних завдань молодь ділиться своїми навичками з віковими співробітниками (технологічні знання, навички комп'ютерної грамотності, володіння іноземними мовами). Успіху досягають різновікові команди, в яких енергія та амбіції молодих поєднуються з досвідом та обережністю старших. У різних вікових командах відбувається активний процес обміну знаннями між різними поколіннями співробітників; вони ефективно поділяють обов'язки, що дозволяє колегам із різних вікових груп виявляти свої сильні сторони. За наявності місії, бачення та спільних цілей підприємства в такій команді немає руйнівних конфліктів та протистоянь, тому що всі разом, «пливуть в одному човні» до успіху та процвітання.

Модель життєвого циклу підприємства є важливим інструментом ефективною діагностики для усунення проблем та подальшого розвитку. Дана модель застосовується для опису процесів розвитку економічних систем, на її основі проводиться аналіз факторів, які підвищують їх результативність. Найбільш поширеними теоріями, отримали моделі І. Адізеца та Л. Грейнера. При цьому модель Грейнера Л. є базовою, але вона переважно застосовується до великих підприємств, модель І. Адізеца розвиває теорію Грейнера Л. та доповнює її методологією діагностики різних проблем та шляхи їх усунення [1]. Будь-яка організація проходить у своєму розвитку 5 стадій: народження, становлення, розвиток, зрілість, криза. Наприкінці циклу організація відчуває жорстку системну, фінансову, структурну, організаційну, персоніфіковану кризу, яка дає два варіанти розвитку подій: або перехід на новий якісний рівень і новий цикл на ньому, або падіння до нульового рівня і нову організацію. На кожній стадії свого розвитку підприємство стикається з певними проблемами. Основними проблемами на етапах «Народження» та «Становлення» виступають такі: пошук перспективної сфери діяльності, де хоча б на першому етапі роботи буде попит на продукцію (пошук вільної ніші на ринку); пошук надійних ділових партнерів; пошук додаткових джерел залучення фінансових ресурсів; складність, відсутність чіткого алгоритму процесу реєстрації підприємства; недосконалість системи ліцензування; недосконалість процедури сертифікації. На етапі «Розвиток» з'являються дещо інші проблеми: нестача оборотних коштів; нестача виробничих площ; вкрай висока орендна плата; проблеми зі збутом продукції. Ринки збуту звужуються внаслідок збіднення широких мас населення та неплатоспроможності багатьох підприємств; нестача кваліфікованих кадрів; нестача професійних знань та навичок, особливо в галузях маркетингу, фінансів, звітності, складання бізнес-планів; відсутність інформації про місцезнаходження різних структур, які займаються діяльністю з підтримки малих підприємств та їх можливостей; дуже високі ціни на якісну рекламу. У процесі роботи та досягнення певного рівня розвитку та результатів діяльності на стадії «Зрілість» можуть виникнути проблеми, які вимагають перегляду всієї концепції управління та бізнесу: жорстка конкуренція, поява нових сильних конкурентів; зміна державної політики регулювання підприємницької діяльності, у тому числі податкової політики; подорожчання джерел інформації, руйнування особистих ділових зв'язків та домовленостей; нестача достовірної та достатньої інформації про права та повноваження контролюючих органів; безсистемний характер перевірок з боку контрольно-ревізійних структур. Усі перелічені проблеми у сукупності можуть привести підприємство на стадію «Криза», коли необхідно докорінно змінювати політику підприємства, її керівництво, ринок, з метою виживання чи корінної реструктуризації задля збереження позиції на ринку. У даному випадку необхідно на кожному етапі життєвого циклу підприємства проводити моніторинг проблем та стану з метою розробки превентивних заходів стабілізації фінансового стану.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Сучасний економічний простір актуалізував потребу у визначенні питання щодо значущості інструментів та механізмів управління розвитком підприємств, розвитку інклюзивної економіки, націленої на вирішення чи пом'якшення соціальних проблем суспільства та підвищення якості життя населення. Сучасні процеси глобалізації призводять до нових викликів та можливостей, серед яких є посилення конкуренції та необхідність адаптації до нових тенденцій ринку. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на вплив глобалізації на організаційну поведінку та благополуччя співробітників, а також проблеми та можливості, які виникають під час роботи на глобальному ринку.

Література

1. Adizes Ichak Managing Corporate Lifecycles: How Organizations Grow, Age And Die. Embassy Books; Second edition, 2014. 460 p.
2. Ansoff H. Igor Strategic Management. Palgrave Macmillan; 1979th edition 1979, 245 p.
3. Drucker Peter F. The Practice of Management. Collins. 2006, 404 p.
4. Друкер П.Ф. Практика менеджмента: пер. с англ. М.: Издат. дом «Вильямс», 2000. – 170 с.
5. Куриляк В.Є. Міжкультурний менеджмент: монографія Тернопіль: Астон, 2004.- 239 с.
6. Менеджмент і адміністрування: Історія менеджменту. Теорія організацій. / О. В. Баєва, Л. В. Лазоренко, Н. І. Новальська та ін.; за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. 336 с

7. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2008. 632 с
8. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика. 2012. 462 с.
9. Шумпетер Й. А. Теорія економічного розвитку. Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу/ Йозеф А. Шумпетер ; пер. з англ. В. Старка. 2-е вид., доп. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2014. 246 с.

References

1. Adizes Ichak Managing Corporate Lifecycles: How Organizations Grow, Age And Die. Embassy Books; Second edition, 2014. 460 p.
2. Ansoff H. Igor Strategic Management. Palgrave Macmillan; 1979th edition 1979, 245 p.
3. Drucker Peter F. The Practice of Management. Collins. 2006, 404 p.
4. Kuryliak V.Ie. Cross-cultural management: monohrafiia Ternopil: Aston, 2004.- 239 s.
5. Menedzhment i administruvannia: Istoriiia menedzhmentu. Teoriiia orhanizatsii. / O. V. Baieva, L. V. Lazorenko, N. I. Novalska ta in.; za red. O. V. Baievoi, N. I. Novalskoi. K.: DP "Vyd. dim "Personal", 2017. 336 s
6. Raievneva O. V. Managing business development: methodology, mechanisms, models : monohrafiia. Kharkiv : VD «ІNZhEK», 2008. 632 s
7. Shymanovska-Dianych L. M. Management of personnel development in an organization: theory and practice. 2012. 462 s.
8. Shumpeter Y. A. he theory of economic development. Tracking profits, capital, credit, income and economic cycle / Yozef A. Shumpeter ; per. z anhl. V. Starka. 2-e vyd., dop. Kyiv : Vydavnychiy dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», 2014. 246 s.