

DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53\(2\).190-204](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53(2).190-204)

УДК 69.003:330.

Оксана МАЛИХІНА

д.е.н., професор

ORCID: 0000-0002-3683-570X

Олександр ШЛАПАК

ORCID: 0009-0008-8089-4409

асп. кафедри менеджменту в будівництві

Євген ІВІНСЬКИЙ

асп. кафедри менеджменту в будівництві

ORCID: 0009-0002-3454-4738

Олександр СЕДІНКИН

ORCID: 0009-0004-7079-0949

асп. кафедри менеджменту в будівництві

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

ПРОЦЕС ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА В ЕФЕКТИВНУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЮ НА ОСНОВІ УПРАВЛІНСЬКОЇ МОДЕЛІ

Анотація. Процес трансформації підприємства у високоефективну бізнес-організацію є складним і багатовимірним явищем, що охоплює структурні, операційні, стратегічні та культурні зміни. В умовах сучасної економічної динаміки та глобалізації компанії змушені адаптуватися до мінливих ринкових умов, зростаючої конкуренції та технологічного прогресу. Основою ефективної трансформації є комплексний підхід, що включає реінжиніринг бізнес-процесів, оптимізацію організаційної структури, вдосконалення системи управління, впровадження інноваційних технологій та розвиток корпоративної культури. Підприємство, що прагне досягти високої ефективності, має переглянути свої внутрішні процеси, визначити слабкі місця, усунути зайві ланки у виробничому циклі та впровадити сучасні методи управління, зокрема Lean, Agile, Six Sigma.

Важливу роль у процесі трансформації відіграє стратегічне планування, що передбачає формування чіткої місії, бачення та довгострокових цілей. Стратегія має враховувати ринкові тенденції, споживчі запити та конкурентні переваги, що дозволяє підприємству ефективно позиціонувати себе в галузі. Впровадження цифрових технологій, зокрема автоматизації бізнес-процесів, використання великих даних, штучного інтелекту та хмарних технологій, забезпечує підвищення продуктивності, зменшення витрат та покращення прийняття управлінських рішень. Окрім технологічного аспекту, трансформація передбачає зміни в корпоративній культурі, що включають розвиток командної роботи, підвищення мотивації персоналу, формування

лідерських якостей у керівників та залучення співробітників до прийняття рішень.

Гнучкість і адаптивність є ключовими факторами успішної трансформації, оскільки організація має швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі та своєчасно коригувати свої стратегії. Ефективна комунікація між всіма рівнями управління забезпечує узгодженість дій та синергію в досягненні поставлених цілей. Використання KPI та інших аналітичних інструментів допомагає оцінювати ефективність трансформаційних заходів та здійснювати коригувальні дії. Успішне перетворення підприємства у високоефективну бізнес-організацію можливе за умови комплексного підходу, що поєднує стратегічне управління, технологічні інновації, гнучкість та ефективну корпоративну культуру.

Ключові слова: Трансформація, ефективність, стратегія, оптимізація, інновації, управління, цифровізація, корпоративна культура, гнучкість, автоматизація.

Вступ. Процес трансформації підприємства у високоефективну бізнес-організацію є необхідною умовою його довгострокового розвитку та конкурентоспроможності в сучасному динамічному ринковому середовищі. Швидкий розвиток технологій, зміни у споживчих запитах та зростаюча конкуренція вимагають від компаній адаптивності, здатності до інновацій та підвищення операційної ефективності. Успішна трансформація передбачає комплексне вдосконалення всіх аспектів діяльності підприємства, включаючи стратегічне управління, оптимізацію бізнес-процесів, впровадження новітніх технологій, розбудову корпоративної культури та підвищення якості управлінських рішень.

Формування високоефективної бізнес-організації вимагає чіткої стратегії, що визначає основні напрями розвитку та ключові показники ефективності. Інтеграція цифрових технологій, зокрема автоматизації процесів, штучного інтелекту та великих даних, дозволяє значно покращити продуктивність та якість управління ресурсами. Важливу роль відіграє також оптимізація організаційної структури, що сприяє підвищенню гнучкості, скороченню витрат та покращенню координації між підрозділами.

Корпоративна культура є одним із ключових факторів успішної трансформації, оскільки формує мотивацію співробітників, сприяє розвитку командної роботи та забезпечує високий рівень залученості персоналу. Гнучкість управлінських процесів та впровадження сучасних методів менеджменту, таких як Lean, Agile та Six Sigma, дозволяють компаніям швидко реагувати на зміни ринкового середовища та підвищувати ефективність операційної діяльності. Успішне перетворення підприємства у високоефективну бізнес-організацію можливе лише за умови комплексного підходу, що поєднує стратегічне бачення,

технологічні інновації, ефективну систему управління та розвинену корпоративну культуру.

Постановка проблеми. Сучасні підприємства функціонують у складному та динамічному середовищі, яке вимагає постійного вдосконалення управлінських процесів, підвищення ефективності операційної діяльності та впровадження інноваційних рішень. Традиційні підходи до ведення бізнесу стають недостатньо ефективними через зростання конкуренції, швидку цифровізацію та зміну вимог споживачів. Відсутність стратегічного бачення, неефективна організаційна структура, застарілі бізнес-моделі та низька адаптивність можуть значно знижувати конкурентоспроможність компанії та обмежувати її можливості для розвитку.

Однією з основних проблем є низький рівень інтеграції сучасних технологій та методів управління, що ускладнює процес прийняття рішень та зменшує швидкість реагування на ринкові зміни. Недостатня увага до розвитку корпоративної культури, залученості персоналу та ефективності комунікацій також негативно впливає на загальну продуктивність підприємства. Відсутність чітких стратегічних пріоритетів та недостатньо розвинена система оцінки ефективності діяльності призводять до нерационального використання ресурсів та втрати можливостей для зростання. Трансформація підприємства у вискоелективну бізнес-організацію вимагає комплексного підходу, що охоплює всі аспекти діяльності, від стратегічного управління до технологічної модернізації та розвитку персоналу.

Актуальність: Сучасні тенденції розвитку економіки та бізнес-середовища вимагають від підприємств швидкої адаптації до змін, підвищення ефективності управління та впровадження інноваційних рішень. Посилення конкуренції, цифровізація, глобалізація ринків та зміна споживчих пріоритетів створюють нові виклики, які змушують компанії переглядати свої бізнес-моделі та оптимізувати процеси. Вискоелективні організації мають можливість не лише зберігати конкурентні позиції, а й забезпечувати стає зростання, гнучкість у прийнятті рішень та підвищену стійкість до кризових явищ.

Швидкий розвиток цифрових технологій відкриває нові можливості для оптимізації бізнес-процесів, автоматизації операцій, використання великих даних та штучного інтелекту для підвищення якості управлінських рішень. Одночасно, успішна трансформація неможлива без розвитку корпоративної культури, формування нових підходів до управління персоналом та створення середовища, що сприяє інноваціям. Впровадження комплексних стратегічних підходів, що поєднують технологічні, управлінські та організаційні зміни, є ключовим фактором підвищення ефективності підприємства. Дослідження механізмів трансформації бізнес-організацій має значний науковий та практичний

інтерес, оскільки дозволяє розробляти ефективні методи адаптації компаній до сучасних викликів.

Аналіз досліджень і публікацій проблеми трансформації підприємств у високоефективні бізнес-організації свідчить про зростаючу увагу науковців та практиків до цього питання. У працях багатьох авторів розглядаються різні аспекти даного процесу, зокрема стратегічне управління, цифрова трансформація, реінжиніринг бізнес-процесів та розвиток корпоративної культури. Дослідники наголошують на необхідності комплексного підходу до змін, що включає одночасне вдосконалення управлінських моделей, технологічних рішень та організаційних структур.

У сучасній літературі значна увага приділяється стратегічному управлінню як ключовому фактору успішної трансформації підприємств. Дослідники відзначають, що ефективні організації повинні мати чітке бачення, адаптивну стратегію та гнучкі механізми реалізації змін. Значна частина наукових робіт фокусується на цифрових аспектах трансформації, включаючи впровадження автоматизованих систем управління, використання великих даних та штучного інтелекту. Автори вказують, що технологічні інновації відіграють важливу роль у підвищенні продуктивності та якості прийняття управлінських рішень.

Окремим напрямом досліджень є реінжиніринг бізнес-процесів, що передбачає оптимізацію організаційної структури, усунення зайвих ланок у виробничих та управлінських процесах, підвищення ефективності комунікації між підрозділами. Вчені акцентують увагу на важливості використання методологій Lean, Six Sigma та Agile для покращення операційної діяльності підприємств. У публікаціях також розглядається роль корпоративної культури у процесі трансформації, зокрема її вплив на мотивацію персоналу, залученість працівників до інноваційної діяльності та розвиток лідерських якостей у керівників.

Незважаючи на значну кількість досліджень, існують аспекти, що потребують подальшого вивчення, зокрема взаємозв'язок між технологічними інноваціями та корпоративною культурою, вплив цифрової трансформації на конкурентоспроможність підприємств та практичні механізми оцінки ефективності впроваджених змін. Подальші дослідження у цій сфері сприятимуть розробці нових підходів до підвищення ефективності підприємств у сучасних умовах.

Метою статті є дослідження процесу трансформації підприємства у високоефективну бізнес-організацію шляхом аналізу ключових аспектів змін, що включають стратегічне управління, цифровізацію, оптимізацію бізнес-процесів та розвиток корпоративної культури. У статті розглядаються основні підходи до підвищення ефективності підприємств, вплив технологічних інновацій на управлінські процеси та методи вдосконалення організаційної структури. Аналізуються сучасні тенденції у сфері бізнес-трансформації та визначаються чинники, що впливають на

успішність впровадження змін. Отримані результати можуть бути використані для розробки практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу: Перетворення підприємства на надзвичайно ефективну бізнес-структуру — це процес, який має багато аспектів та складностей. Він включає в себе серію змін, спрямованих на збільшення продуктивності, адаптивності та конкурентної здатності компанії. Зазвичай цей процес має на меті покращення організаційної структури, оптимізацію бізнес-процедур, введення передових технологій та розвиток дієвої корпоративної культури.

Головна мета таких змін — збільшити здатність підприємства пристосовуватися до ринкових умов та гарантувати сталий розвиток. Важливою частиною цього процесу є перехід до управління, орієнтованого на результати, де ключове значення мають ефективне стратегічне керівництво [1]. Створення та впровадження нової стратегії розвитку підприємства потребує тісної співпраці з усіма рівнями керування та формування умов для швидкого ухвалення рішень на основі актуальної інформації.

Головні етапи стадії перетворення наведені у таблиці 1:

Таблиця 1

Стадії трансформації підприємства у продуктивну та конкурентоспроможну бізнес-модель

№	Етап трансформації	Основні заходи	Очікувані результати
1	Аналіз поточного стану	Оцінка фінансових показників, аналіз ринку, виявлення слабких місць	Визначення ключових проблем та можливостей для покращення
2	Розробка стратегії розвитку	Визначення місії, бачення, стратегічних цілей, формування бізнес-моделі	Чітке бачення майбутнього розвитку підприємства
3	Оптимізація бізнес-процесів	Автоматизація, реінжиніринг процесів, усунення неефективних операцій	Підвищення продуктивності та зниження витрат
4	Модернізація організаційної структури	Впровадження нових систем управління, зміна кадрової політики	Гнучкість, адаптивність та ефективність управління
5	Впровадження інновацій	Використання сучасних технологій, R&D, цифровізація	Підвищення конкурентоспроможності та створення унікальних переваг
6	Розвиток корпоративної культури	Мотивація персоналу, навчання, формування єдиних цінностей	Зростання продуктивності та лояльності співробітників
7	Моніторинг та коригування стратегії	Контроль показників, адаптація до ринкових змін, вдосконалення підходів	Гнучкість та довгострокова стабільність бізнесу

(розроблено авторами на основі [1])

Введення новаторських технологій – ключовий елемент цього процесу. Також, автоматизація бізнес-процедур, застосування новітніх інформаційних систем для керування ресурсами й даними значно збільшує результативність роботи підприємства. Разом з тим, важлива роль відводиться розбудові корпоративної культури, яка має заохочувати до змін та новаторства. Успішна трансформація підприємства у високоефективну бізнес-структуру потребує всебічного підходу, що охоплює стратегічне планування, впровадження інновацій та безперервне вдосконалення операційних процесів [2].

Трансформація організаційної культури відіграє ключову роль у підвищенні ефективності підприємства та його перетворенні на високоорганізовану бізнес-структуру. Вона формує спосіб взаємодії співробітників, їхнє ставлення до роботи та готовність сприймати зміни, запроваджені в межах стратегічної трансформації. Таким чином, зміна організаційної культури не лише впливає на внутрішню атмосферу компанії, але й значною мірою визначає успішність реалізації процесу перетворення.

Початковим етапом трансформації корпоративної культури є формування нових цінностей і принципів, які слугуватимуть основою для управління та взаємодії в організації. Зокрема, компанія може зробити акцент на відкритості та прозорості комунікацій, підтримці інновацій, орієнтації на досягнення результатів, а також на взаємоповазі та довірі між усіма рівнями структури. Чітке визначення цих цінностей закладає підґрунтя для створення оновленої корпоративної культури, що сприятиме підвищенню ефективності операційних процесів і загальної продуктивності підприємства [3].

Зміни можуть відбуватися як поступово, через невеликі кроки, так і кардинально, у формі значних стрибків. Це дозволяє розрізнати еволюційну та революційну моделі змін. Концепція революційних змін у межах «реінжинірингу господарської діяльності» була сформульована американськими фахівцями.

Відповідно до їхніх переконань, господарське перепроєктування – це кардинальне переосмислення і радикальне перетворення підприємства та його головних процесів процесів. Такий підхід дає змогу досягти значного поліпшення основних вимірних показників, наприклад, витрати, якість, обслуговування й час здійснення. Ключовим аспектом цієї концепції є необхідність охоплення всіх етапів формування вартості в процесі глобальної реорганізації, що передбачає трансформацію кожного складника бізнес-процесів.

Цей підхід передбачає всебічний перегляд усіх процесів, що впливають на задоволення потреб клієнтів, оскільки вони є визначальними для конкурентоспроможності та ефективності підприємства на ринку. Суть сучасного бізнес-інжинірингу полягає у використанні передових цифрових і комп'ютерних технологій для системного та формалізованого

модельовання всіх аспектів управлінських процесів компанії. Застосування таких технологій сприяє глибокій оптимізації та автоматизації бізнес-процесів, що дозволяє суттєво знизити витрати та підвищити якість продукції та послуг. Таким чином, реінжиніринг постає не лише як технологічний, а й як організаційний і стратегічний виклик, що вимагає комплексного підходу та врахування всіх факторів, які впливають на функціонування підприємства [4].

Рисунок 1 ілюструє процес змін і вдосконалення в рамках реінжинірингу підприємницької діяльності компаній.



Рис. 1. Процес радикальних змін у рамках реінжинірингу бізнес-процесів (розроблено авторами на основі [4])

Типологія підходів до управління організаційними змінами є ключовим елементом дослідження процесів трансформації в організаціях. Вона охоплює різноманітні стратегії та методи, що використовуються для досягнення ефективних перетворень у структурах, процесах, культурі та стратегіях компанії. Розуміння цієї типології дозволяє керівникам обирати найбільш адекватну стратегію, беручи до уваги специфіку змін, а також внутрішнє і зовнішнє середовище та доступні ресурси [5].

Ключовим етапом методики оцінювання силового поля є розробка стратегії управління змінами. В рамках цього процесу організація може або посилити рушійні сили, або зменшити вплив обмежувальних факторів. Наприклад, якщо основною перешкодою є нестача даних про зміни серед персоналу, доцільно організувати серію навчальних заходів і

комунікаційних сесій, що сприятимуть зниженню опору. Якщо ж проблема полягає в надмірній бюрократії процесів, варто спростити процедури прийняття рішень або делегувати частину повноважень на нижчі рівні управління.

Оцінка силового поля є потужним інструментом у стратегічному управлінні, адже вона не лише дозволяє аналізувати наявний стан справ, але й прогнозувати можливі ризики та перешкоди, що можуть виникнути під час впровадження змін. Завдяки цьому підходу керівники можуть приймати обґрунтовані рішення стосовно необхідності змін, їх обсягу та темпів реалізації. Це особливо важливо в умовах сучасного бізнес-середовища, де організації повинні швидко реагувати на нові виклики, зберігаючи свою конкурентоспроможність і стійкість до зовнішніх загроз [6].

Управління стратегічними змінами в будівельній компанії – це важкий, багатогранний процес, що потребує системного бачення та розуміння специфіки будівельної сфери. На основі дослідження, виділяються основні підходи до керування стратегічними змінами, котрі забезпечують ефективну роботу підприємства в нестабільному зовнішньому середовищі.

Перш за все, стратегічні зміни слід розглядати як невід’ємний аспект стратегічного управління. Це означає, що всі трансформації повинні бути узгоджені з загальними цілями та місією підприємства, зберігаючи його тривалу конкурентоспроможність. У будівництві стратегічне управління включає важливі елементи, як-от: пристосування до змін у законах, удосконалення інвестицій, впровадження нових технологій та створення ефективної організаційної структури. Керування стратегічними змінами має містити аналіз ринку, аналіз ризиків та створення гнучких стратегій, які дають підприємству можливість утримувати стабільність на довгострокову перспективу [7].

Стратегічні зміни також можуть бути трактовані як управління виробничими та соціальними процесами. Виробнича складова включає запровадження нових підходів до управління ресурсами, удосконалення технологічних процесів, підвищення продуктивності праці та поліпшення якості будівельних робіт. У свою чергу, соціальний аспект охоплює управління персоналом, мотивацію працівників, розвиток корпоративної культури та створення сприятливого внутрішнього клімату. В умовах цифрової трансформації особливу роль відіграє інтеграція цифрових інструментів у процеси управління, що дозволяє підвищити ефективність комунікацій, пришвидшити ухвалення рішень та поліпшити координацію між різними рівнями управління.

Стратегічні перетворення також можуть розглядатися як сукупність оперативних функцій управління. Це означає, що зміни повинні бути інтегровані в повсякденну управлінську діяльність, яка включає планування, організацію, контроль та координацію. Важливим аспектом є розробка механізмів адаптації підприємства до змінюваних умов ринку, що

передбачає створення гнучких виробничих систем, оптимізацію ланцюгів постачання та вдосконалення системи управління проєктами [8].

Зрештою, керування стратегічними змінами - важлива частина управління трансформаціями в організації. Коли відбуваються зміни в стратегії, технологіях або структурі компанії, необхідний відповідний підхід до управління персоналом, включаючи навчання, адаптацію культури компанії та подолання небажання до змін. Процес керування організаційними змінами вимагає активної участі керівників, розробки детальних планів, проведення інформаційних кампаній та підтримки працівників на всіх етапах трансформації.

Отже, стратегічні зміни в будівельному підприємстві необхідно аналізувати комплексно, інтегруючи стратегічні, операційні, функціональні та організаційні аспекти. Лише системний підхід до управління змінами дозволить підприємству не тільки адаптуватися до сучасних викликів, але й закласти основи для сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності в галузі [9]. На рисунку 2 зображено схему аналізу керування плановими змінами в компанії.

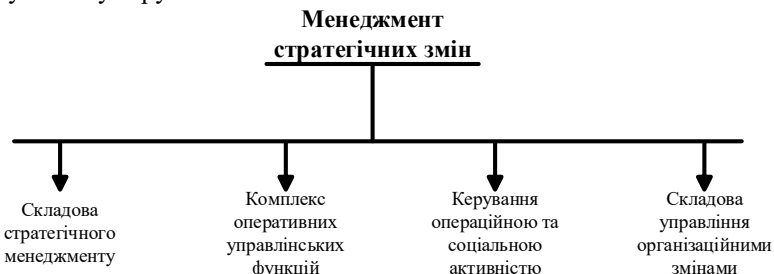


Рис. 2. Схема аналізу керування плановими змінами в компанії.
(розроблено авторами на основі [3])

Управління стратегічними змінами на підприємстві є багатограним процесом, який охоплює різні аспекти управління та стосується всіх рівнів організації. Як ключовий компонент стратегічного менеджменту, він формується під впливом динамічного та непередбачуваного характеру зовнішнього середовища. Постійні зміни у ринковому середовищі, конкурентному ландшафті, правових нормах та технологіях вимагають від керівників гнучкості та здатності адаптуватися. У цьому контексті стратегічні зміни розглядаються як результат взаємодії численних чинників, які потребують детального аналізу та розробки планів для зменшення ризиків і максимізації потенціалу в внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства [10].

З погляду керування операційною та суспільною діяльністю, адміністрування стратегічних змін вимагає прийняття керівних рішень, які враховують їхню гнучкість і мінливість. Важливо не тільки розробляти

різні варіанти змін, але й передбачати їхній вплив на виробничий процес, ефективність застосування матеріалів та розвиток трудового потенціалу команди. Одною із головних цілей такого підходу є створення сприятливого середовища для зростання продуктивності праці, створення мотиваційних факторів і забезпечення відповідності змін очікуванням та потребам співробітників.

З точки зору оперативного менеджменту, стратегічні зміни тісно переплетені з функціональними сферами діяльності підприємства: виробництвом, маркетингом, інноваціями та адміністративним управлінням. Ефективне управління стратегічними змінами потребує балансу між цими сферами, що надає змогу узгодити зусилля й оптимізувати бізнес-процеси, що дозволяє дійти до стратегічної мети. Впровадження інструментів стратегічного контролю має вирішальне значення, оскільки вони дозволяють оцінювати результативність здійснених змін і оперативно коригувати управлінські рішення. Ці інструменти забезпечують зворотний зв'язок про ефективність впроваджених стратегій та допомагають виявляти слабкі місця в процесах, що, у свою чергу, сприяє прийняттю більш обґрунтованих рішень [11].

Основним завданням адміністрування стратегічних змін є своєчасне виявлення організаційних трансформацій у середовищі підприємства та їх використання для стратегічного розвитку. Це передбачає інтеграцію реальних і потенційних можливостей організації, що дозволяє адаптувати внутрішні процеси до нових умов, підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати стійке зростання. Важливим аспектом є орієнтація всіх функціональних підрозділів підприємства на спільну реалізацію стратегічних ініціатив, що сприяє ефективному управлінню організаційними змінами та створенню довгострокової цінності для бізнесу [12]. Загалом, ключові складові цього процесу представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Головні елементи управління стратегічними змінами на підприємстві

Елемент	Опис
Аналіз ситуації	Оцінка поточного стану, включаючи SWOT-аналіз, PEST-аналіз та конкурентне середовище.
Визначення цілей	Формулювання чітких і досяжних цілей змін, що відповідають стратегії підприємства.
Розробка стратегії	Створення плану дій для досягнення визначених цілей, з урахуванням ресурсного потенціалу.
Впровадження змін	Реалізація стратегічних змін через організаційні, технологічні та культурні перетворення.
Моніторинг та оцінка	Постійний контроль за процесом змін і оцінка їх ефективності для коригування стратегії.
Комунікація	Забезпечення відкритого обміну інформацією між усіма учасниками змін для підтримки мотивації.

(розроблено авторами на основі [12])

Отже, стратегічні перетворення потребують комплексного підходу та системного управління, що охоплює аналіз зовнішніх умов, оцінку внутрішніх ресурсів, координацію дій усіх підрозділів компанії та використання ефективних методів управління змінами. Це забезпечує стабільність організації в умовах ринкових викликів і сприяє її сталому розвитку в довгостроковій перспективі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Процес трансформації підприємства у високоефективну бізнес-організацію є складним та багатокомпонентним явищем, що потребує комплексного підходу до змін в управлінні, технологіях, бізнес-процесах та корпоративній культурі. Сучасні економічні умови диктують необхідність швидкої адаптації до динамічних змін ринку, що вимагає впровадження ефективних управлінських стратегій, оптимізації операційної діяльності та використання сучасних цифрових технологій. Успішна трансформація можлива лише за умови поєднання стратегічного бачення, технологічних інновацій, раціонального управління ресурсами та високої залученості персоналу.

Одним із ключових аспектів перетворення підприємства є стратегічне управління, яке забезпечує формування довгострокових цілей та механізмів їх реалізації. Розвиток аналітичних підходів, використання великих даних та автоматизованих систем сприяють підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень. Важливе значення має цифрова трансформація, що передбачає впровадження інструментів автоматизації, використання штучного інтелекту та хмарних технологій, які дозволяють підвищити продуктивність та конкурентоспроможність підприємства.

Окрім технологічного вдосконалення, важливим елементом трансформації є оптимізація бізнес-процесів, що включає реінжиніринг, усунення зайвих ланок у виробничих та управлінських структурах, підвищення ефективності взаємодії між підрозділами. Використання сучасних методологій управління, таких як Lean, Agile та Six Sigma, сприяє зменшенню операційних витрат, підвищенню продуктивності та якості виконання процесів.

Не менш важливим фактором є розвиток корпоративної культури, яка формує мотивацію працівників, сприяє їх залученості до інноваційної діяльності та підтримує ефективну комунікацію всередині організації. Підприємства, що приділяють увагу формуванню сильної корпоративної культури, мають вищий рівень адаптивності та здатність до впровадження змін. Успішна трансформація можлива лише за умови комплексного підходу, який включає одночасну роботу над технологічними, управлінськими та організаційними аспектами діяльності компанії.

Таким чином, створення високоефективної бізнес-організації потребує узгоджених дій у сфері стратегічного управління, цифровізації, оптимізації процесів та розвитку корпоративної культури.

Список використаної літератури

1. Chupryna I., Ryzhakova G., Chupryna K., Tormosov R., Gonchar V. (2022) Designing a toolset for the formalized evaluation and selection of reengineering projects to be implemented at an enterprise *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, Vol.1 No.13 (115), p. 6–19.
2. Агій Я.Ю. Трансформація територіальної організації господарства Закарпатської області: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05 / Київ, 2020. 20 с.
3. Григоренко Ю.С. Реінжиніринг бізнес-процесів як інструмент підвищення ефективності підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05 / Дніпро: ДНУ імені Олеся Гончара, 2018. 185 с.
4. Дума О.І. Інструментарій економічного оцінювання ефективності керівних систем бізнес-процесів підприємства: дис. ... д-ра філософії: 073 – Менеджмент. Львів: НУ "Львівська політехніка", 2025. 250 с.
5. Криворотенко О.О. Потенціал інноваційного бізнес-партнерства в стратегуванні розвитку промислового підприємства: дис. ... д-ра філософії: 073 – Менеджмент. Одеса: Одеський національний політехнічний університет, 2021. – 230 с.
6. Куліш В.А. Іноземне інвестування реіндустріалізації: теоретичні та прикладні аспекти: дис. ... д-ра філософії: 051 – Економіка. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2022. 210 с.
7. Литвиненко М.В. Стратегічне управління змінами на промислових підприємствах: монографія / М.В. Литвиненко. – Запоріжжя: Видавництво ЗНТУ, 2019. – 290 с.
8. Організаційна культура в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування : методичні рекомендації / [уклад.: Гамаюнов В.Г., Горбенко Н.В.]. Донецьк, 2009. 26 с
9. Терлецька Ю.О. Управління розвитком підприємства в умовах цифрової трансформації бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2023. №54. С. 15-22.
10. Чуприна ,Ю., Петренко Г., Гриненко І., Ніколаєва , М., Поколенко В., Савчук Т. (2021). Методологічна регламентація та аналітико-інформаційне забезпечення процесно-орієнтованого менеджменту в сучасній системі будівельного девелопменту. *Управління розвитком складних систем*, (48), 125–134
11. Чуприна Ю.А. , Федорова Я., Рижаківа Г. , Г. Петренко, І. Гриненко, М. Ніколаєва Аналітичні компоненти та базові функціонали управління підприємством в сучасній системі будівельного девелопменту *Управління розвитком складних систем*. 2021. №47. С.130–137
12. Modern structuring of project financing solutions in construction / Ryzhakova G. V. et. al. 2022 *IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST)*, 2022. 28-29 April 2021. Astana.

13. Боліла Н.В. Функціонально-операційна трансформація систем управління будівельним підприємством на ґрунті CALS-технологій. *Управління розвитком складних систем*. 2019. Вип. 40. С. 156 – 159.

14. Економіка будівництва : навч. посібник / А. Ф. Гойко та ін.; К. : КНУБА, 2008. 172 с.

15. Гойко А. Ф., Ізмайлова К. В., Куліков П. М. Економіка будівництва: навч. посіб. Київ : КНУБА, 2014 167 с.

16. Гойко А.Ф. Методичні питання оцінки ефективності роботи будівельного підприємства. Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. 2022. № 49 (1). С. 148-156.

17. Ізмайлова К.В. Вплив нематеріальних активів, інтелектуальної складової їх власності, технічних засобів іт підприємства на темпи зростання чистого доходу *Будівельне виробництво*. 2016. №61/2.С.30 – 36.

18. Conceptual model for assessing the competitiveness of the enterprise based on fuzzy logic: social and resource factors / Bieliienkova O. et. al. *IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST)*, 2021, pp. 674 – 679

References

1. Chupryna I., Ryzhakova G., Chupryna K., Tormosov R., Gonchar V. (2022) Designing a toolset for the formalized evaluation and selection of reengineering projects to be implemented at an enterprise Eastern-European Journal of Enterprise Technologies, Vol.1 No.13 (115), p. 6–19.

2. Agii Ya.Yu. Transformation of the territorial organization of the economy of the Transcarpathian region: abstract of the dissertation ... candidate of economic sciences: 08.00.05 / Ya.Yu. Agii. – Kyiv, 2020. – 20 p.

3. Grigorenko Yu.S. Reengineering of business processes as a tool for increasing the efficiency of the enterprise: dissertation ... candidate of economic sciences: 08.00.05 / Yu.S. Grigorenko. – Dnipro: Oles Gonchar National University of Ukraine, 2018. – 185 p.

4. Duma O.I. Toolkit for economic assessment of the effectiveness of management systems of business processes of an enterprise: dissertation ... Doctor of Philosophy: 073 – Management / O.I. Duma. – Lviv: National University "Lviv Polytechnic", 2025. – 250 p.

5. Kryvorotenko O.O. Potential of innovative business partnership in strategizing the development of an industrial enterprise: dissertation ... Doctor of Philosophy: 073 – Management / O.O. Kryvorotenko. – Odesa: Odessa National Polytechnic University, 2021. – 230 p.

6. Kulish V.A. Foreign investment in reindustrialization: theoretical and applied aspects: dissertation ... Doctor of Philosophy: 051 – Economics / V.A. Kulish. – Kyiv: Taras Shevchenko National University of Kyiv, 2022. – 210 p.

7. Lytvynenko M.V. Strategic change management at industrial enterprises: monograph / M.V. Lytvynenko. – Zaporizhzhia: Publishing House of ZNTU, 2019. – 290 p.

8. Organizational culture in executive bodies and local self-government bodies: methodological recommendations / [compiled by: Gamayunov V.G., Gorbenko N.V.]. – Donetsk, 2009. – 26 p.
9. Terletska Y.O. Enterprise development management in the context of digital business transformation // Economy and Society. – 2023. – No. 54. – P. 15-22.
10. Chupryna Yu., Petrenko G., Grinenko I., Nikolaeva M., Pokolenko V., & Savchuk T. (2021). Methodological regulation and analytical and information support of process-oriented management in the modern system of construction development. Management of complex systems, (48), 125–134
11. Chupryna Yu.A. , Fedorova Ya., Ryzhakova G. Analytical components and basic functionalities of enterprise management in the modern system of construction development / Yu.A. Chupryna, Ya. Fedorova , G. Ryzhakova, G. Petrenko, I. Grinenko, M. Nikolaeva // Management of complex systems, – K.: KNUBA, 2021. – No. 47. –p.130–137
12. Modern structuring of project financing solutions in construction / Ryzhakova G. V. et. al. 2022 IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST), 2022. 28-29 April 2021. Astana.
13. Bolila N.V. Funktsionalno-operatsiina transformatsiia system upravlinnia budivelnym pidpriemstvom na gruntі CALS-tekhnologii. Upravlinnia rozvytkom skladnykh system. 2019. Vyp. 40. S. 156 – 159.
14. Ekonomika budivnytstva : navch. posibnyk / A. F. Hoiko ta in.; K. : KNUBA, 2008. 172 c.
15. Hoiko A. F., Izmailova K. V., Kulikov P. M. Ekonomika budivnytstva: navch. posib. Kyiv : KNUBA, 2014 167 s.
16. Hoiko A.F. Metodychni pytannia otsinky efektyvnosti roboty budivelnoho pidpriemstva. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva. 2022. № 49 (1). S. 148-156.
17. Izmailova K.V. Vplyv nematerialnykh aktyviv, intelektualnoi skladovoi ikh vlasnosti, tekhnichnykh zasobiv it pidpriemstva na tempy zrostannia chystoho dokhodu Budivelne vyrobnytstvo. 2016. №61/2.S.30 – 36.
18. Conceptual model for assessing the competitiveness of the enterprise based on fuzzy logic: social and resource factors / Bielenkova O. et. al. IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST), 2021, pp. 674 – 679

O. M. Malykhina, O.H. Shlapak, I.M. Ivinskyi, O.V. Siedinkin

The process of transforming an enterprise into a highly efficient business organization

The process of transforming an enterprise into a highly efficient business organization is a complex and multidimensional phenomenon encompassing structural, operational, strategic, and cultural changes. In the context of modern economic dynamics and globalization, companies are forced to adapt to changing market conditions, increasing competition, and technological

advancements. The foundation of effective transformation is a comprehensive approach that includes business process reengineering, organizational structure optimization, management system improvement, implementation of innovative technologies, and corporate culture development. An enterprise striving for high efficiency must review its internal processes, identify weak points, eliminate unnecessary links in the production cycle, and implement modern management methods such as Lean, Agile, and Six Sigma.

Strategic planning plays a crucial role in the transformation process, involving the formulation of a clear mission, vision, and long-term objectives. A strategy must consider market trends, consumer demands, and competitive advantages to allow the enterprise to position itself effectively within the industry. The adoption of digital technologies, including business process automation, big data utilization, artificial intelligence, and cloud computing, enhances productivity, reduces costs, and improves managerial decision-making. Beyond the technological aspect, transformation entails changes in corporate culture, including the development of teamwork, increased employee motivation, the formation of leadership qualities among managers, and employee engagement in decision-making processes.

Flexibility and adaptability are key factors for a successful transformation, as the organization must quickly respond to changes in the market environment and promptly adjust its strategies. Effective communication across all management levels ensures coordinated actions and synergy in achieving set goals. The use of KPIs and other analytical tools helps assess the effectiveness of transformation measures and implement corrective actions. The successful conversion of an enterprise into a highly efficient business organization is possible only through a comprehensive approach that combines strategic management, technological innovations, flexibility, and an effective corporate culture.

Keywords: Transformation, efficiency, strategy, optimization, innovation, management, digitalization, corporate culture, flexibility, automation.

Посилання на статтю:

АРА: Malykhina, O. M., Shlapak, O.H., Ivinskyi, I.M., Siedinkin, O.V. (2024). Protses transformatsii pidpriemstva v efektyvnu biznes-orhanizatsiiu na osnovi upravlinskoi modeli [The process of transforming an enterprise into a highly efficient business organization]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 53(2), 190-204.

ДСТУ: Малихіна О., Шлапак О., Івінський Є., Сєдінкін О. Процес трансформації підприємства в ефективну бізнес-організацію на основі управлінської моделі. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2024. № 53(2). С. 190-204.