

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

УДК 338.242.2:65.011.8:658(043.5)

КОТЕНКО СТАНІСЛАВ ІГОРОВИЧ

**УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ З
УРАХУВАННЯМ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ**

Спеціальність 073 – Менеджмент
(07 «Управління та адміністрування»)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших

авторів мають посилання на відповідне джерело _____ С.І. Котенко

Наукові керівники –

Швіндіна Ганна Олександрівна,

Доктор економічних наук, професор

Геєць Ірина Олегівна,

Доктор філософії з економіки та корпоративного
управління

Суми – 2025

АНОТАЦІЯ

Котенко С.І. Управління конкурентоспроможністю організації з урахуванням життєвого циклу. – Кваліфікована наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» (07 – Управління та адміністрування). - Сумський державний університет Міністерства освіти і науки України, Суми, 2025.

Дисертаційна робота присвячена вирішенню актуальної наукової проблеми управління конкурентоспроможністю в системі менеджменту організації з урахуванням фактора життєвого циклу.

У дисертаційній роботі досліджено передумови оцінки загального рівня конкурентоспроможності організацій та факторів впливу. Основні з них можуть бути пов'язані з виходом бізнесу на іноземні ринки або бажанням переорієнтувати бізнес. Було визначено, що одним з таких факторів, який є недостатньо дослідженим та потребує додаткового обґрунтування, є життєвий цикл організації та окремі стадії цього циклу.

Проведений бібліографічний та кластерний аналізи понять «організаційна конкурентоспроможність» та «життєвий цикл організації» дозволив виокремити факт присутності прямого зв'язку між теоріями життєвого циклу та конкурентоспроможністю, виявити природу походження понятійних зв'язків. Додатково були відображені динамічні аспекти переходів між стадіями ЖЦО з обов'язковою наявністю змін при цих переходах.

Досліджено еволюцію поглядів представників світової наукової спільноти на визначення поняття «конкурентоспроможність». Вони різняться в трактуванні окремих дослідників в залежності від рівня масштабування об'єктів дослідження. В елементарному вираженні слід розрізняти мікроекономічні та макроекономічні аспекти комплексу конкурентоспроможності. Макроекономічна конкурентоспроможність має дві пов'язані сфери: соціальну та політичну інфраструктуру. Політика в обох цих сферах контролюється головним чином центральними органами влади країни. Мікроекономічна конкурентоспроможність

включає досвідченість операційної та стратегічної діяльності компаній та якість національного бізнес-середовища. Організаційна конкурентоспроможність, як та, яка є визначальною на мікрорівні, акцентує увагу на конкурентних перевагах фірм та організацій. Для їх досягнення організації використовують свої пропозиції, щоб перевершити потреби та бажання цільових груп споживачів, створюють доступ до інновацій, включають нові технології та нові методи роботи. На організаційну конкурентоспроможність, окрім конкурентних переваг, можуть впливати багато чинників та факторів. Переважна більшість науковців, які досліджують тематику організаційної конкурентоспроможності, концентрують свою увагу на екзогенних та ендогенних факторах. Було сформовано консолідовану таблицю, яка включає в себе перелік екзогенних факторів конкурентоспроможності організації та їх детальну характеристику з переліком складових змінних у відповідності до авторської належності.

Проаналізувавши ендогенні фактори конкурентоспроможності організацій та їх приналежність до авторських концепцій, було визначено 10 внутрішніх факторів з найбільшою щільністю згадувань. До таких відносяться організаційні інновації, організаційний фактор, виробничий фактор, людський капітал, фінансові можливості, споживчий фактор, ресурсний фактор, маркетинговий фактор, фактор якості, стадія життєвого циклу організації.

На основі аналізу екзогенних та ендогенних факторів організаційної конкурентоспроможності було розроблено схематично-теоретичний підхід до визначення поняття «конкурентоспроможність організації» з урахуванням впливу екзогенних та ендогенних факторів, морфологічних ознак, організаційної екології

Досліджено фактор життєвого циклу організації, явища організаційної народжуваності та смертності. Розглянуто поняття організаційної екології та фактор вікової залежності для пояснення варіацій смертності організації. Проаналізовано моделі організаційної смертності та факторного впливу на даний показник. Досліджені причини, які підвищують рівень організаційної смертності та гальмують надійність діяльності фірм/підприємств. Проаналізовано рівень організаційної смертності та народжуваності в країнах Східної та Західної Європи

в період з 2008 по 2018 роки за допомогою статистичної інформації Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD). Були визначені ключові фактори зростання та зниження рівня смертності в окремих країнах.

В процесі дослідження було проведено статистичний аналіз стану організаційної демографії в Україні за період 2013-2021 років, при якому було визначено детермінанти динамічних змін організаційної смертності та народжуваності: різкий стрибок організаційної смертності у 2014 році обумовлений масовим закриттям як малих, так і середніх та великих підприємств на територіях окупованих областей; подальша відсутність доступу до статистичних даних регіональних Управлінь статистики окупованих та анексованих територій; стабілізація економічної ситуації у 2016-2018 роках після військової окупації АР Крим та частин Донецької і Луганської областей російськими військами; складність ведення великого бізнесу, високе фінансове навантаження на працедавців за рахунок зростання ЄСВ та мінімальної заробітної плати, перехід у «тінь»; спрощення оформлення малого бізнесу та зниження бюрократичного тиску на ФОПів.

На основі статистичного аналізу коефіцієнту виживання українських підприємств було зроблено висновок, що виживання середніх та великих підприємств є значно вищим за малі фірми та організації. Окремо слід виділяти вплив міграційного фактору на виживання вітчизняного бізнесу та економіку України в цілому. Для цього була розроблена концепція мінімізації проблем розвитку та виживання бізнесу в Україні з врахуванням міграційного фактору.

В результаті економіко-математичного моделювання оцінки факторів впливу організаційної смертності та резильєнтності були виявлені і статично підтверджені тенденції (збільшення ВВП на душу населення на 1 призводить до зниження рівня організаційної смертності на 0,04; збільшення еміграції на 1 призводить до зниження на 0,003 рівня орг. смертності; збільшення на 1 фактора «Відпрацьованих годин на тиждень повної зайнятості» призводить до зниження організаційної смертності на 223,62). За результатами цього були визначені стимулятори та дестимулятори організаційної смертності:

1) дестимулятори – ВВП на душу населення, динаміка еміграції та відпрацьовані години на тиждень (дані про повну зайнятість);

2) стимулятор – розмір організації (збільшення розміру призводить до збільшення організаційної смертності, що можна пояснити збільшенням складності систем та нарощуванням бюрократії).

Була створена модель залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів на основі багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів. Модель дає змогу зрозуміти складні взаємозв'язки між організаційною смертністю та відповідними факторами, що сприяє кращому розумінню динаміки в цій сфері.

Було визначено важливість інновацій та інноваційної діяльності в процесі підвищення рівня конкурентоспроможності організацій у сфері приватного бізнесу. В межах цього було побудовано 9-ти етапну систему оцінки інноваційного потенціалу країн, де 9-м етапом є підсумкове ранжування та класифікація країн за рівнем інноваційного потенціалу, у чотири групи: «Лідер», «Двигуни інновацій», «Доброчесний виконавець» та «Аутсайдери», та формування відповідного набору стратегій для кожної позиції.

Модифіковано методологію оцінки інноваційного потенціалу країн шляхом перегрупування субіндексів GCI, пов'язаних з інноваціями, та введення додаткових показників спроможності приймати ризики (RTC) і рівня використання компаніями проривних ідей (DCI) як додаткових. Це дозволило розробити систему оцінювання за семи параметрами, щоб отримати уявлення про вектори потенціалу інновацій для вибраних країн і розробити стратегії вибору. Даний експрес-метод є спрощеним підходом порівняно з GCI; однак це дає можливість збалансованого прийняття рішень різними зацікавленими сторонами на різних рівнях бізнесу, а також особами, які формують політику щодо регіональних і національних програм, спрямованих на підтримку розвитку промисловості.

Була створена авторська консолідованої системи показників в межах параметризації «ЖЦО – Конкурентоспроможність» на основі робіт Стеціва та Данилюка. Вибір саме таких показників викликаний необхідністю врахування

основних акцентів діяльності організації на кожній зі стадій життєвого циклу. Доцільно буде зазначити, що на стадії «Юність» найбільше уваги приділяється рентабельності, залучення нового персоналу та інвестицій. На стадії «Зрілість» важливе місце посідає покращення показників автономії, ліквідності та стабільності персоналу. На стадії «Старіння» необхідно звернути увагу на показники зносу та вибуття активів, плинності кадрів та темпи падіння рентабельності за для стабілізації ситуації, яка склалася.

На основі попередніх досліджень був сформований 9-ти етапний науково-методичний підхід до оцінювання системи показників «ЖЦО-Конкурентоспроможність», де означено послідовність взаємозалежних етапів запропонованого методу та умови, за яких реалізується кожний із 9-ти етапів, серед яких є визначення методики дослідження та вибору пулу підприємств за галузевою ознакою; процедура розрахунку показників та їх приведення до бальної системи; визначення підприємств-еталонів та ідентифікація «маркерів морфологічного розвитку». Даний підхід може бути апробований для європейського ринку з всебічною оцінкою адекватності його системи параметризації.

Було сформовано та використано поняття «морфологічні маркери розвитку», який пропонується розуміти як спектр значень морфологічних та організаційних показників, за яким визначено певну стадію розвитку організації, що здійснює суттєвий розвиток у в сферу організаційної екології, і який може бути використаний для експрес-аналізу відповідності стадії ЖЦО.

Розроблено матрицю вибору стратегій нарощування конкурентоспроможності та резильєнтності залежно від ІІ та ЖЦО. В межах матриці було запропоновано використання антисипаторної стратегії, стратегії відкриття стратегічних вікон, стратегій резильєнтності та акселерації відповідно до умов впровадження та характеристики.

Сформовано інтегровану структуру, яка включає в себе передумови та проблеми управління конкурентоспроможністю, алгоритм дій з нарощування та управління конкурентоспроможності на мікрорівні, програму дій на мезо- та макро-рівнях, рекомендації з імплементації даних заходів у реалії сьогодення.

Ключові слова: конкурентоспроможність, життєвий цикл організації, організаційна морфологія, організаційна демографія, інноваційний потенціал, промислові підприємства.

SUMMARY

Kotenko S.I. Management of the competitiveness of the organization taking into account the life cycle. – Qualified scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 073 "Management" (07 – Management and Administration). - Sumy State University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Sumy, 2025.

The dissertation is dedicated to addressing the pressing scientific issue of managing competitiveness within the organization's management system, considering the life cycle factor.

The study examines the prerequisites for assessing the overall level of organizational competitiveness and influencing factors. Key factors may include business expansion into international markets or efforts to reorient business activities. It was established that one such factor, which remains insufficiently studied and requires further justification, is the organization's life cycle and its individual stages.

Bibliographic and cluster analyses of the concepts of "organizational competitiveness" and "organizational life cycle" revealed a direct connection between life cycle theories and competitiveness, uncovering the nature of the conceptual relationships. Furthermore, the research highlights the dynamic aspects of transitions between life cycle stages, emphasizing the inevitable changes accompanying these transitions.

The evolution of the views of representatives of the world scientific community on the definition of the concept of "competitiveness" was studied. They differ in the interpretation of individual researchers depending on the level of scaling of the research objects. In elementary terms, the microeconomic and macroeconomic aspects of the competitiveness complex should be distinguished. Macroeconomic competitiveness has two related areas: social and political infrastructure. Policy in both these areas is controlled mainly by the central authorities of the country. Microeconomic

competitiveness includes the experience of operational and strategic activities of companies and the quality of the national business environment. Organizational competitiveness, as the one that is decisive at the micro level, emphasizes the competitive advantages of firms and organizations. To achieve them, organizations use their offers to exceed the needs and desires of target groups of consumers, create access to innovation, include new technologies and new work methods. In addition to competitive advantages, organizational competitiveness can be influenced by many factors and factors. The vast majority of scientists who study the topic of organizational competitiveness focus their attention on exogenous and endogenous factors. A consolidated table was formed, which includes a list of exogenous factors of the organization's competitiveness and their detailed characteristics with a list of component variables in accordance with authorship.

After analyzing the endogenous factors of organizations' competitiveness and their affiliation to the author's concepts, 10 internal factors with the highest density of mentions were determined. These include organizational innovation, organizational factor, production factor, human capital, financial capabilities, consumer factor, resource factor, marketing factor, quality factor, stage of the organization's life cycle.

Based on the analysis of exogenous and endogenous factors of organizational competitiveness, a schematic-theoretical approach to defining the concept of "organizational competitiveness" was developed, taking into account the influence of exogenous and endogenous factors, morphological features, organizational ecology

The factor of the organization's life cycle, the phenomenon of organizational fertility and mortality was studied. The concept of organizational ecology and the factor of age dependence to explain variations in organizational mortality are considered. Models of organizational mortality and factor influence on this indicator were analyzed. The reasons that increase the level of organizational mortality and inhibit the reliability of the activity of firms/enterprises are investigated. The level of organizational mortality and birth rates in the countries of Eastern and Western Europe in the period from 2010 to 2021 was analyzed using statistical information from the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). The key factors of the increase and decrease of the mortality rate in individual countries were determined.

In the course of the research, a statistical analysis of the state of organizational demography in Ukraine for the period 2013-2021 was carried out, during which the determinants of dynamic changes in organizational mortality and birth rate were determined: a sharp jump in organizational mortality in 2014 was due to the mass closure of both small, medium and large enterprises in the territories of the occupied regions; further lack of access to statistical data of the regional Statistical Offices of the occupied and annexed territories; stabilization of the economic situation in 2016-2018 after the military occupation of Crimea and parts of Donetsk and Luhansk regions by Russian troops; complexity of running a large business, high financial burden on employers at the expense of the growth of the EUU and the minimum wage, the transition into the "shadow"; simplification of registration of small business and reduction of bureaucratic pressure on small business.

Based on the statistical analysis of the survival rate of Ukrainian enterprises, it was concluded that the survival of medium and large enterprises is significantly higher than that of small firms and organizations. The influence of the migration factor on the survival of domestic business and the economy of Ukraine as a whole should be highlighted separately. For this, the concept of minimizing the problems of business development and survival in Ukraine, taking into account the migration factor, was developed.

As a result of the economic-mathematical modeling of the assessment of factors influencing organizational mortality and resilience, trends were identified and statically confirmed in the section of vector autoregression of the dependence of organizational mortality and organizational, morphological, economic and social factors, taking into account the lag delay. Determined stimulators and destimulators of organizational mortality: 1) destimulators – GDP per capita, dynamics of emigration and hours worked per week (data on full employment); 2) stimulator – the size of the organization (an increase in size leads to an increase in organizational mortality, which can be explained by an increase in the complexity of systems and an increase in bureaucracy). A model of the dependence of organizational mortality on relevant morphological, economic and social factors was created based on multivariate adaptive regression MAR-splines. The model makes it possible to understand the complex relationships between organizational

mortality and the relevant factors, which contributes to a better understanding of the dynamics in this area.

The importance of innovations and innovative activities in the process of increasing the level of competitiveness of organizations in the field of private business was determined. Within this, a 9-stage system for evaluating the innovative potential of countries was developed, where the 9th stage is the final ranking and classification of countries according to the level of innovative potential, into four groups: "Leader", "Engines of Innovation", "Good Performer" and " Outsiders", and the formation of an appropriate set of strategies for each position.

The methodology for assessing the innovative potential of countries has been modified by regrouping the GCI sub-indices related to innovation and introducing additional indicators of risk-taking capacity (RTC) and the level of companies' use of breakthrough ideas (DCI) as additional ones. This made it possible to develop an evaluation system based on seven parameters to get an idea of the innovation potential vectors for the selected countries and to develop selection strategies. This express method is a simplified approach compared to GCI; however, it allows for balanced decision-making by various stakeholders at different business levels, as well as by policy makers on regional and national programs aimed at supporting industrial development.

The author's consolidated system of indicators was created within the parameterization of "OLC - competitiveness" based on the works of Stetsiv and Danyliuk. The choice of such indicators is caused by the need to take into account the main emphasis of the organization's activity at each stage of the life cycle. It should be noted that at the "Youth" stage, the most attention is paid to profitability, attracting new personnel and investments. At the "Maturity" stage, an important place is the improvement of indicators of autonomy, liquidity and stability of personnel. At the "Aging" stage, it is necessary to pay attention to indicators of wear and tear of assets, staff turnover and rates of decline in profitability in order to stabilize the existing situation.

On the basis of previous studies, a 9-stage scientific and methodological approach to the evaluation of the system of indicators "OLC-Competitiveness" was formed, which defines the sequence of interdependent stages of the proposed method and the conditions

under which each of the 9 stages is implemented, among which is the definition of the research methodology and selection of a pool of enterprises by industry; the procedure for calculating indicators and bringing them to the point system; definition of standard enterprises and identification of "markers of morphological development". This approach can be tested for the European market with a comprehensive assessment of the adequacy of its parameterization system.

The concept of a "markers of morphological development" was formed and used, which is proposed to be understood as a spectrum of values of morphological and organizational indicators, which determines a certain stage of development of an organization that is making significant development in the field of organizational ecology, and which can be used for express analysis of compliance with the OLC stage.

A matrix for choosing strategies for increasing competitiveness and resilience has been developed, depending on the private sector and private sector. Within the framework of the matrix, the use of an anticipatory strategy, a strategy of opening strategic windows, strategies of resilience and acceleration was proposed in accordance with the conditions of implementation and characteristics.

An integrated structure has been formed, which includes prerequisites and problems of competitiveness management, an algorithm of actions for increasing and managing competitiveness at the micro level, a program of actions at the meso- and macro-levels, recommendations for the implementation of these measures in today's reality.

Key words: competitiveness, organizational life cycle, organizational morphology, organizational demography, innovation potential, industrial enterprises.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

Розділ в колективній монографії

1. Котенко, С.І. (2022). Інновації та їх комерціалізація: понятійний апарат та індикатори. Комерціалізація інновацій: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та інновації : монографія / за ред. к.е.н., доц. Сагер Л.Ю., к.е.н., доц. Сигиди Л.О. Суми: Сумський державний університет, 177-182. (0,52 друк.арк.).

Публікації в наукових фахових виданнях України

2. Котенко С.І., Оніщенко С.В. & Корж А.Є. (2022). Дослідження впливу системи управління організаційним розвитком підприємства на його конкурентоспроможність. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 4, 240–247. DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-25 (0,67 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід щодо впровадження системи організаційного розвитку на підприємствах з врахуванням впливу людського фактора на конкурентоспроможність організації (0,50 друк. арк.). Внесок Оніщенко С.В.: опис особливостей функціонування системи організаційного розвитку. Внесок Корж А.Є.: бібліографічний аналіз джерел по темі публікації.*

3. Shcherbachenko, V.O. & Kotenko, S.I. (2022). Analysis of obstacles and success factors of innovation commercialization. *Visnyk of Sumy State University. Economy Series*, 1, 88–94. DOI:10.21272/1817-9215.2022.1-10 (0,55 друк. арк.). *Особистий внесок: визначено прямий та опосередкований вплив факторів зростання рівня комерціалізації інноваційної діяльності організації та потенційні можливості збільшення їх конкурентоспроможності (0,30 друк. арк.). Внесок Щербаченко В.О.: дослідження феномену комерціалізації інновацій та бібліометричний аналіз.*

4. Kotenko, S., Heiets, I., & Yacout, D. (2021) Organizational competitiveness: a systematic literature review. *Marketing and Management of Innovations*. 3, 175-187. <https://doi.org/10.21272/mmi.2021.3-15> (WoS) (0,88 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід до кластеризації ключових термінів поняття «конкурентоспроможність організації» та визначення залежностей*

кластерного розподілу від окремих чинників (0,50 друк. арк.). Внесок Гесць І.: проведено аналіз найбільш цитованих публікацій. Внесок Якоут Д.: участь у візуалізаційному моделюванні.

5. Котенко, С.І. (2021). Управління конкурентоспроможністю на різних етапах життєвого циклу організації. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 1, 269-281. Отримано з https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/1_2021/30.pdf (0,72 друк. арк.).

6. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2020). Реінжиніринг бізнес-процесів як напрямок підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 2, 174-180. Отримано з https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/2_2020/19.pdf (0,55 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід до визначення ролі реінжинірингу у процесі підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств (0,45 друк. арк.). Внесок Швіндіної Г.О.: статистичне визначення та дослідження індексу промислової продукції.*

7. Котенко, С.І. & Педченко, Н.С. (2018). Управління конкурентоспроможністю як елемент стратегічного розвитку підприємства. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 3, 54-58. Отримано з <https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/media/attachments/2020/03/04/8-54-58.pdf> (0,46 друк. арк.). *Особистий внесок: обґрунтовано доцільність етапу управління конкурентоспроможністю в системі стратегічного розвитку підприємства (0,35 друк. арк.). Внесок Педченко Н.С.: проведено аналіз підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність».*

8. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2018). Проблеми оцінки конкурентоспроможності підприємств як індикатора стратегічного розвитку. *Проблеми економіки*, 3, 104-112. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_15. (0,8 друк. арк.) . *Особистий внесок: класифіковано підходи до оцінки конкурентоспроможності залежно від механізму розрахунку та розроблено рекомендації щодо використання об'єднаного методу*

BSC (0,70 друк. арк.). Внесок Швіндіної Г.О.: проведено аналіз переваг та недоліків двовимірних матриць.

Публікації в зарубіжних наукових виданнях

9. Shvindina, H., Kuzmenko, O., Kotenko, S. & Kolomiiets, S. (2024). Understanding organizational resilience: A cross-country analysis of factors influencing organizational mortality. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 11(5), 850–870. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i5.1491> (Scopus) (1,38 друк. арк.). *Особистий внесок: сформовано інформаційну вибірку країн для подальшого статистичного кореляційно-регресивного аналізу та розподілено фактори організаційної смертності по відповідним ознакам(0,35 друк. арк.).*

10. Shvindina, H., Taraniuk, L., Kotenko, S., Awujola, A., Taraniuk, K., & Hongzhou, Q. (2022). Cross Country Analysis of Competitiveness Towards Innovation Potential Assessment for Industrials. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9(2), 165-182. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i2.711> (Scopus) (1,05 друк. арк.). *Особистий внесок: визначено підсумкові критерії оцінки рівня інноваційного потенціалу (IP) та сформована його візуалізація відповідно до аналізованих країн (0,25 друк. арк.). Особистий внесок Швіндіної Г.: проведений аналіз параметрів інноваційного потенціалу. Особистий внесок Таранюка Л.: сформована методологія дослідження, проведення розрахунків. Особистий внесок Авуйоли А.: формування таблиці індикаторів інноваційного потенціалу. Особистий внесок Таранюк К.: участь у формуванні вступу, описі актуальності дослідження.*

Тези доповідей на наукових конференціях

11. Kotenko, S., Shvindina, H., Heiets, I. (2021). The impact of migration on the competitiveness of the region and industry development. *E3S Web Conference*, 307(02003), <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202130702003> (Scopus) (1,13 друк. арк.) *Особистий внесок: сформовані візуалізаційні карти понять «регіональна конкуретоспроможність» та «міграція робочої сили» та досліджена їх взаємозалежність в процесі обробки суміжних регіональних показників (0,60 друк. арк.). Особистий внесок Швіндіної Г.: дослідження статистики міграційних*

процесів на регіональному рівні. *Особистий внесок Геєць І.: аналіз міграційного фактору та статистики кількості українців за кордоном.*

12. Kotenko, S. (2021). Competitiveness benchmarking at different stages of an enterprise life cycle. *Socio-Economic Challenges: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Sumy, March 22–23, 2021* / edited by Prof., Dr. Vasilyeva Tetyana. – Sumy: Sumy State University (0,23 друк. арк.).

13. Котенко, С.І. (2020). Порівняльний аналіз моделей життєвого циклу: можливості для організацій та інститутів. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф.* / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи – Суми : Сумський державний університет, 168-170 (0,15 друк. арк.).

14. Котенко, С.І. (2019). Застосування концепції життєвих циклів у практиці фінансового управління банком. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф.* / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. – Суми : Сумський державний університет, 105-106 (0,12 друк. арк.).

15. Котенко, С.І. (2018). Розробка методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств з урахуванням життєвого циклу організації. *STABICONsystems – матеріали Міжнародного наукового форуму, м. Суми, 26–28 квітня 2018 р.* / редкол. : Г. О. Швіндіна, Д. О. Смоленніков, А. А. Іскаков. Суми : Сумський державний університет, 66-68. Отримано з https://iscs.fem.sumdu.edu.ua/data/ISCS_Materials_2018.pdf (0,10 друк. арк.).

16. Котенко, С.І. (2018). Оцінка конкурентоспроможності промислових підприємств. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Економічні проблеми сталого розвитку», присвячена пам'яті професора Олега Балацького (м. Суми, 23 – 27 квітня 2018 р.)* / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, Г. О. Швіндіної. Суми : Сумський державний університет, 223. (0,10 друк. арк.).

17. Котенко, С.І. (2017). Сучасні методи та механізми оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств. *Конкурентоспроможність*

підприємств в умовах трансформаційних процесів в економіці України: Збірник матеріалів II Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (16 листопада 2017 року). Харків: ХТЕІ КНТЕУ, 139-141. (0,10 друк. арк.).

Авторські свідоцтва

18. Авторське свідоцтво на науковий твір «Використання «Коду Адізеса» для визначення критеріїв оцінки конкурентоспроможності організації з врахуванням фактора комерціалізації інновацій» №121417 від 01.12.2023

19. Авторське свідоцтво на науковий твір «Науково-методичний підхід до визначення релевантних факторів впливу на організаційну смертність» №116150 від 25.01.2023.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ, УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	19
ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ІЗ УРАХУВАННЯМ ФАКТОРІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	29
1.1 Концептуальне дослідження поняття «конкурентоспроможність організації» та його факторів впливу	29
1.2 Теоретичні основи виявлення взаємозв'язку конкурентоспроможності організації та теорій життєвого циклу	48
1.3 Аналіз методичних підходів управління конкурентоспроможністю на організаційному рівні із урахуванням фактора ЖЦО	68
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ЕНДОГЕННИХ ТА ЕКЗОГЕННИХ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	79
2.1 Дослідження феноменів організаційної народжуваності, смертності та організаційної резильєнтності як передумови формування конкурентоспроможності	79
2.2 Аналіз впливу організаційної демографії в Україні на конкурентоспроможність вітчизняних організацій	89
2.3 Оцінювання факторів організаційної смертності та резильєнтності на конкурентоспроможність організації.....	104
РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНЯХ.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.1 Методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємств машинобудування на макрорівні.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.2 Методичні засади визначення рівня розвитку організації за системою «ЖЦО-Конкурентоспроможність»	Ошибка! Закладка не определена.

3.3 Формування стратегічної позиції та алгоритмізація дій із управління конкурентоспроможністю організації..... **Ошибка! Закладка не определена.**

ВИСНОВКИ..... 199

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 205

ДОДАТКИ..... 226

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ, УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

DCI – Disruptive Capability Index (індекс проривної спроможності)

GCI – Global Competitiveness Index (глобальний індекс конкурентоспроможності)

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (Організація економічного співробітництва та розвитку)

RTC – Risk-Taking Capacity (спроможність приймати ризики)

ВВП (GDP) – валовий внутрішній продукт (Gross Domestic Product)

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЖЦО (OLC) – життєвий цикл організації (organizational life cycle)

ІП – інноваційний потенціал

ММР – морфологічний маркер розвитку

НДР – науково-дослідна робота

НТП – науково-технічний прогрес

ФОП – фізична особа-підприємець

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах господарювання, коли глобалізаційні процеси, війна, економічна турбулентність, структурні зміни в ринкових відносинах, ресурсні обмеження та зростаюча невизначеність вимагають від організацій гнучкості, адаптивності та здатності швидко реагувати на зовнішні виклики, організації різних сфер діяльності стикаються з необхідністю перегляду своїх стратегій, оптимізації процесів і пошуку нових підходів до забезпечення конкурентних переваг. В умовах невизначеності особливого значення набуває управління конкурентоспроможністю з урахуванням стадії життєвого циклу організації, що дозволяє своєчасно оцінювати її поточний стан, виявляти ключові загрози та формувати ефективні механізми адаптації та розвитку.

Відсутність стратегічного підходу до управління конкурентоспроможністю може призводити до втрати ринкових позицій, зниження ефективності діяльності та послаблення стійкості організації. Водночас своєчасна адаптація, запровадження інноваційних рішень і використання гнучких управлінських моделей сприяють не лише збереженню конкурентних переваг, а й створенню умов для стійкого розвитку. Визначення механізмів і стратегій управління конкурентоспроможністю організацій є важливим як на мікрорівні – для забезпечення стабільності та ефективності діяльності окремих організацій, так і на макрорівні – для підтримки економічного розвитку та соціальної стійкості загалом. Саме тому пошук ефективних моделей управління, що дозволять організаціям адаптуватися до змін і зберегти свої конкурентні позиції, є актуальним і стратегічно значущим завданням.

Беручи до уваги вищенаведене, дане дослідження спрямовано на актуальну задачу формування науково-методичного підходу до комплексної оцінки та ефективного управління конкурентоспроможністю. При цьому, фундаментальними основами дослідження стали засади організаційної екології, сучасних досягнень у сфері менеджменту та економічного аналізу, адже основним напрямом дослідження є подолання розриву між теорією та практикою підвищення рівня конкурентоспроможності, оскільки це багатогранний процес, що вимагає

цілісного підходу. Комплексний підхід вбачається у розробленні стратегій, які ґрунтуються як на морфологічних, так і на економічних показниках, які враховують рівень організаційного розвитку, стадію життєвого циклу та рівень організаційної резильєнтності як передумови здійснення конкурентної взаємодії на ринку.

Питанням управління конкурентоспроможністю організацій з врахуванням стадії їх життєвого циклу присвячено теоретичні та прикладні дослідження як зарубіжних так і вітчизняних вчених, таких як: К. Айгінгер, І. Адізес, Х. Ансофф, Б. Арманді, Дж. А. Баум, Дж. Баум, Т. Восс, Л. Грейнер, Дж. Гайбрайт, І. Геєць, М. Дельгадо, Р. Додж, Г. Додж, К. Жиорно, Д. Катц, Р. Кан, Р. Касанджян, К. Камерон, С. Кетельс, Г. Керолл, Е. Коач, У. Коуен, П. Котлер, Р. Куїнн, Д. Левінталь, Д. Лестер, К. Лі, Г. Ліпіт, Дж. Мартін, Р. Мартін, Д. Міллер, Г. Мінцберг, Дж. Парнелл, С. Петерсон, М. Портер, П. Преізендборфер, Дж. Сінгх, Ф. Туццоліно, О. Фальк, П. Фрізен, Е. Фламхольц, С. Фуллертон, М. Ханнан, С. Хенкс, Р. Хаггінс, К. Шваб, В. Шмідт, А. Бондаренко, Н. Глевацька, В. Домбровський, М. Данилюк, І. Кадирус, І. Кононенко, С. Кулакова, Л. Курій, М. Зось-Кіор, Н. Педченко, І. Рекуненко, С. Стеців, Л. Таранюк, Г. Швіндіна, О. Чигрин, О. Олефіренко, Я. Хоменко, О. Янковий.

В результаті проведеного аналізу наукових робіт вищезгаданих вчених варто звернути увагу на потребу в спеціалізації та фокусуванні подальших досліджень на питання, які пов'язані з управлінням конкурентоспроможністю організацій, враховуючи стадію життєвого циклу організації, вплив ендогенних та екзогенних факторів на вибір стратегії нарощування резильєнтності та конкурентоспроможності. Описані вище напрями подальших досліджень зумовлюють актуальність, об'єкт, предмет, мету та структуру дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Основні положення дисертаційного дослідження узгоджуються з пріоритетними напрямками науково-дослідної роботи Сумського державного університету. В рамках держбюджетної науково-дослідної роботи «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетиційна модель інституційного партнерства» (ДР № 0120U102001) було досліджено теоретичні

основи впливу міграційного фактору як такого, що впливає на розвиток українського суспільства, з врахуванням освітньої складової. В межах науково-дослідної роботи «Когнітивна модель комерціалізації інновацій в умовах Індустрії 4.0: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та комунікації» (ДР № 0122U000780) було проведено аналіз складових процесу комерціалізації наукових інновацій, продемонстровані шляхи та джерела їх фінансування на різних етапах інноваційної діяльності організацій; було досліджено фактори впливу конкурентного середовища на прибутковість наукових та виробничих інновацій. В рамках науково-дослідної роботи «Економіко-математичне моделювання та технології управління транскордонною енергобезпекою в умовах воєнних дій та післявоєнного відновлення» (ДР № 0123U101920) було досліджено сучасне енергетичне середовище, його тренди в період воєнних дій, вплив енергетичних тенденцій під час формування конкурентних переваг промислових підприємств.

В процесі роботи у НДР «Коопетиція «бізнес – освіта – наука»: інституційно-економічні моделі трансферу інновацій для національної безпеки та сталого розвитку» (ДР № 0122U000772) були узагальнені та охарактеризовані теоретичні підходи до розуміння організаційної резильєнтності як важливого елементу системи управління конкурентоспроможністю бізнесу, інноваційного та сталого розвитку; визначені та оцінені ендогенні та екзогенні фактори, що впливають на організаційну смертність (у тому числі смертність інноваційних ідей), серед яких проаналізовано вплив освіти (спеціалізовані фірмові тренінги на етапі створення бізнесу тощо).

В межах роботи у НДР «Післявоєнне відновлення енергетики України: оптимізація управління відходами з урахуванням здоров'я населення, екологічних, інвестиційних, податкових детермінант» (ДР № 0123U100112) було обґрунтовано оптимальну модель системи та її складових взаємодії «держава-регіон-підприємство-домогосподарство» для розвитку системи управління відходами в розрізі потенційного підвищення рівня конкурентоспроможності промислових підприємств. Працюючи в ролі відповідального керівника НДР «Моделювання освітніх трансформацій у воєнний час для збереження інтелектуального капіталу

та інноваційного потенціалу України» (№ДР 0123U100114) було узагальнено фактор впливу змін в освіті на можливості організацій впроваджувати інновації та залишатися конкурентоспроможними з метою збереження інтелектуального потенціалу та підвищенню ефективності управління організаціями на різних стадіях їхнього життєвого циклу.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в удосконаленні теоретичних засад та науково-методичних підходів до управління конкурентоспроможністю в системі менеджменту організації з урахуванням фактора життєвого циклу.

Для досягнення поставленої мети були поставлені наступні завдання:

- провести дослідження концептуальних засад, що лежать в основі поняття «конкурентоспроможність організації» та його факторів впливу;
- виявити взаємозв'язок конкурентоспроможності організації та теорій життєвого циклу;
- проаналізувати методичні підходи до управління конкурентоспроможністю на організаційному рівні із урахуванням фактора ЖЦО;
- дослідити феномени організаційної народжуваності, смертності та організаційної резильєнтності як передумов формування конкурентоспроможності;
- провести дослідження впливу організаційної демографії в Україні на конкурентоспроможність вітчизняних організацій;
- оцінити фактори організаційної смертності та резильєнтності на конкурентоспроможність організації;
- сформувати методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємств машинобудування на макрорівні;
- розробити методичні засади визначення рівня розвитку організації в залежності від її показників фінансової діяльності та стадії життєвого циклу;
- сформувати алгоритм дій із управління конкурентоспроможністю організації в залежності від її стратегічної позиції.

Об'єктом дослідження є економічні відносини, що виникають в процесі формування конкурентних переваг та управління конкурентоспроможністю з урахуванням життєвого циклу.

Предметом дослідження є теоретичні засади та науково-методичні підходи до управління конкурентоспроможністю та формування вибору стратегії розвитку організації з урахуванням фактора життєвого циклу.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційної роботи складають фундаментальні положення менеджменту, макроекономіки, економічної теорії, теорії організації, планування та прогнозування соціально-економічних процесів, економіко-математичного моделювання, використання інноваційних технологій, інвестування, а також наукові результати досліджень в сфері управління конкурентоспроможністю організації з урахуванням фактора життєвого циклу.

Для вирішення поставлених завдань було використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: метод аналізу, синтезу, індукції, дедукції; бібліометричний метод; історичний метод та метод порівняння – для порівняння визначень «конкурентоспроможність» авторства світових науковців; хронологічний метод – для формування переліку тематичних досліджень у хронологічному порядку; графічний метод – для візуалізації моделей факторного впливу; кластерний метод – для формування кластерів та кластерних груп в результаті проведення бібліометричного аналізу; бальний метод та метод ранжування – для розподілу ендогенних факторів впливу на організаційну конкурентоспроможність; методом Sigma-restricted parameterization та кореляційний аналіз – для визначення релевантних факторів впливу груп показників на організаційну смертність підприємств; Діаграма Парето – для впорядкування факторів впливу; метод сигма-обмеженої параметризації; OLS-метод – для ідентифікації сили та напрямку впливу релевантних факторів; метод MARSplines – для поділу значень вхідних змінних (регресорів) на окремі області, кожна з яких має свою регресію та рівняння класифікації; методика використання VAR-моделювання для формування робочої моделі векторної авторегресії

залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням часових лагів.

Практичні розрахунки та моделювання в роботі здійснено з використанням пакета статистичного аналізу даних STATISTICA, MS Excel а також інструментарій Statistics, Advanced Linear/Nonlinear Models, GRM Results.

Інформаційну базу дослідження склали: бази даних публікацій SCOPUS, Web of Science, Google Scholar; бази даних економічної та соціальної статистики Європи (Eurostat); міграційна статистика (Eurostat); Державна служба статистики України (Укрстат); ОЕСР Збірник статистики підприємництва в Україні; Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України (Smida.gov.ua); польські державні статистичні сервіси (SWAiD); офіційні сайти організацій та підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретико-методичних засад визначення стратегічної позиції організації на основі матричного підходу та подальшого вибору стратегій нарощування резильєнтності та конкурентоспроможності.

Найбільш вагомими науковими результатами дослідження є такі:

удосконалено:

- методичні засади ідентифікації зв'язку між організаційною смертністю та сукупністю релевантних ендогенних (морфологічних, організаційних) та екзогенних (соціальних та економічних) факторів, та визначені фактористимулятори та дестимулятори організаційної смертності на основі синтезу методів Data Mining, Sigma-restricted parameterization, кореляційного аналізу та сплайнів багатовимірної адаптивної регресії (MARSplines).

- науково-методичний підхід до параметризації показників в системі «ЖЦО-Конкурентоспроможність» шляхом врахування змін, які впливають на економічну та виробничу діяльність організацій при переході від однієї стадії ЖЦО до іншої. Такий підхід, на відміну від існуючих, дозволяє комплексно проаналізувати організаційну звітність, виявити основні тренди та інтервали допусків запропонованих показників, з високої точністю оцінити стадію ЖЦО та опціональність розвитку організації;

– методичні засади визначення стратегічної позиції організації на основі матричного підходу, який передбачає поєднання індикаторів морфологічного розвитку (ЖЦО), та показників інноваційного потенціалу підприємства (ІР), що дозволяє здійснити вибір стратегії нарощування резильєнтності та конкурентоспроможності організацій;

набули подальшого розвитку:

– визначення сутності поняття «конкурентоспроможність організації», як сукупність характеристик, що виражають її здатність до ефективного функціонування в конкурентному середовищі, враховуючи при цьому морфологічні та еволюційні ознаки на різних етапах організаційного розвитку. Дане визначення, на відміну від інших, передбачає врахування ендогенних (організаційні, маркетингові, виробничі, людські, ресурсні, споживчі, фінансові фактори, фактор якості та ЖЦО) та екзогенних (регіональні, галузеві, політичні, ринкові, інфраструктурні чинники, наукова кооперація та інноваційність галузі) факторів, аналіз яких дозволяє сформулювати теоретичні засади до нарощування організаційної резильєнтності та здатності конкурувати у подальшій діяльності;

– теоретичні засади виявлення закономірностей розвитку теорій життєвого циклу та конкурентоспроможності організації, що відрізняється від існуючих поєднанням трьохетапного бібліометричного дослідження із застосуванням кластерного аналізу (VOSviewer v.1.6.20) та методу зваженого аналізу повторюваних понять за ключовими термінами. Це дозволило виявити динамічні аспекти переходів між стадіями ЖЦО з обов'язковою наявністю змін при цих переходах;

– зміст поняття «морфологічні маркери розвитку» (ММР), яке пропонується розуміти як спектр значень морфологічних та організаційних показників, за яким визначена стадія розвитку організації («Юність», «Зрілість», «Старіння»). ММР можуть бути використані для експрес-аналізу поточного стану компанії та виявлення відповідної стадії ЖЦО, на якій знаходиться організація та дозволяють більш чітко визначити її майбутню траєкторію розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які можуть бути використані: організаціями та виробничими підприємствами – в процесі розроблення та впровадження стратегій нарощування конкурентоспроможності; галузевими асоціаціями та спілками – під час розроблення програм інноваційного розвитку секторів та регіонів; органами державної та місцевої влади – в процесі розроблення цільових програм соціально-економічного розвитку з урахуванням необхідності збільшення організаційної народжуваності та резильєнтності як основи для подальшого нарощування конкурентоспроможності.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій автором розроблено науково-методичний підхід до управління конкурентоспроможністю організації з урахуванням життєвого циклу. Наукові положення, висновки та рекомендації, що виносяться на захист, одержані автором самостійно. Особистий внесок у працях, опублікованих у співавторстві, зазначено у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи апробовані на наукових та науково-практичних конференціях різних рівнів, зокрема: II Міжвузівській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Конкурентоспроможність підприємств в умовах трансформаційних процесів в економіці України» (м. Харків, Україна, 2017 р.), Міжнародному науковому форумі STABICONsystems (м. Суми, Україна, 2018 р.), Міжнародній науково-практичній конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф. «Економічні проблеми сталого розвитку» (м. Суми, Україна, 2018, 2019, 2020 рр.), International Scientific and Practical Conference «Socio-Economic Challenges» (м. Суми, Україна, 2021 р.), International Interdisciplinary Scientific Conference «Digitalisation and sustainability for development management: economic, social, and ecological aspects» (м. Лондон, Великобританія, 2021 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано в 18 наукових працях, загальним обсягом 9,51 друг. арк., із яких особисто автору належить 6,04 друк арк., зокрема: 1 розділ у колективній монографії, 7 статей у наукових фахових виданнях України (зокрема, 1 у виданні, що індексується міжнародною наукометричною базою Web of Science), 3 статті в зарубіжному періодичному виданні, що індексуються міжнародною наукометричною базою Scopus, 7 публікацій у збірниках матеріалів конференцій (зокрема, 1 у виданні, що індексується міжнародною наукометричною базою Scopus).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з вступу, трьох основних розділів, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 243 сторінки, зокрема обсяг основного тексту – 185 сторінок, 39 таблиць, 63 рисунка, 15 формул, 7 додатків, список використаних джерел містить 205 найменувань.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ІЗ УРАХУВАННЯМ ФАКТОРІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

1.1 Концептуальне дослідження поняття «конкурентоспроможність організації» та його факторів впливу

Останніми роками спостерігається зростаючий інтерес з боку академічної спільноти до поняття «конкурентоспроможність»: нова загальноприйнята думка полягає в тому, що нації, регіони та підприємства не мають іншого вибору, як прагнути бути конкурентоспроможними, щоб вижити на новому ринку шляхом глобалізації та використання нових інформаційних технологій. Кредо конкурентоспроможності привернуло велику кількість послідовників та науковців. Економісти та експерти скрізь підносили поняття «конкурентоспроможність» до статусу природного закону сучасної капіталістичної економіки (Martin, 2005).

Проблема підвищення конкурентоспроможності набуває ключового значення в економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки стратегічним завданням кожного підприємства є збереження та розширення ринкових позицій, забезпечення зростання та стабільного отримання прибутку. Досягнення цих цілей вимагає урахування всіх особливостей сучасного ринкового середовища. Конкурентоспроможність набуває актуальності в умовах наявності кількох виробників аналогічної продукції, що функціонують на одному ринку. Відтак, для закріплення на ринку та забезпечення прибутковості підприємству необхідно постійно удосконалювати конкурентні характеристики своєї продукції.

В даний час, конкурентоспроможність є однією з найважливіших характеристик, що використовуються для аналізу економічної ситуації, як для окремого підприємства, так і в цілому для економіки країни.

Конкуренція та конкурентоспроможність організацій є об'єктом ретельного вивчення економістів всього світу протягом багатьох років. Розвиток ринкових

відносин та загострення конкурентної боротьби в різних галузях дали поштовх у появі нових визначень та формулювань терміну «конкурентоспроможність».

У світовій науковій літературі, в рамках відображення полярності поглядів на визначення «конкурентоспроможності», варто звернути увагу на роботу (Subramanian at al., 2014), в якій описується конкурентоспроможність як «багатовимірною та відносною концепцією, яка змінюється залежно від контексту та часу. В рамках такої концепції важливо враховувати мультифакторність та акцентувати увагу на логістичних перевагах у конкурентній боротьбі». У даній статті автори досліджували конкурентоспроможність організацій електронної комерції на ринку Китаю (Subramanian at al., 2014).

Представниками європейської наукової спільноти, R. Voinescu та C. Moisoiu, M. Wigell, які досліджують конкурентоспроможність на ринку ЕС, було дане визначення конкурентоспроможності як поняття, яке охоплює класичні теорії меркантилізму (торговельне суперництво між націями), теорії абсолютних, конкурентних і порівняльних переваг, та неокласичні підходи щодо критики міжнародної конкурентоспроможності країн» (Voinescu & Moisoiu, 2015; Wigell, 2016).

Нещодавнє дослідження вчених А. Swanson та J. Tankersley, яке було опубліковане у журналі «The New York Times» у 2020 році дало оригінальне визначення конкурентоспроможності, як «...головної економічної мети країн та домогосподарств в сучасних умовах глобалізації, швидких технологічних змінах та інших умов, на які часто посиляються політики у всьому світі» (Swanson & Tankersley, 2020). Дане дослідження підтверджує визначення поняття конкурентоспроможності, яке було сформоване К. Schwab у «Світовому звіті з конкурентоспроможності за 2018 рік». У ньому конкурентоспроможність визначає економічну силу суб'єкта господарювання щодо його конкурента і відображає перспективи для країни, промисловості та окремих підприємств (Schwab, 2018).

Варто зауважити, що поняття «конкурентоспроможність» різняться в трактуванні окремих дослідників в залежності від рівня масштабування об'єктів дослідження. Рівень масштабування, що враховується при визначенні

конкурентоспроможності, безсумнівно, є найважливішим аспектом. Існуючі дослідження щодо конкурентоспроможності фокусуються на різних категоріях аналізу (рис. 1.1):

- конкурентоспроможність підприємств (мікро-рівень конкурентоспроможності);
- галузева конкурентоспроможність (мезо-рівень);
- регіональна конкурентоспроможність (рівень окремої території, місцевість, району, міста,) (Despotovic, Svetanović & Nedić, 2014);
- національна конкурентоспроможність (макро-рівень конкурентоспроможності);
- макрорегіональна конкурентоспроможність, міжнародна конкурентоспроможність (глобальна, зовнішня конкурентоспроможність).



Рисунок 1.1 – Розподіл поняття «конкурентоспроможність» за рівнями масштабування

Джерело: розроблено автором на основі (Despotovic, Svetanović & Nedić, 2014)

В елементарному вираженні слід розрізняти мікроекономічні та макроекономічні аспекти комплексу конкурентоспроможності. В роботах науковців R. Martin (2003; 2004) та T. Powell (2001) формується детальне розмежування мікро- та макро- конкурентоспроможності. За визначенням J. Hawkins конкурентоспроможність на мікрорівні - це «...здатність компаній конкурувати, рости та бути прибутковою, або здатність виробляти та продавати товари та послуги за ціною, яка нижче, ніж у конкурентів, або з іншими неціновими факторами, які є більш привабливими, ніж пропозиція конкурентів» (Hawkins, 2006). На цьому рівні конкурентоспроможність, переважно, відображається у здатності компанії послідовно та вигідно виробляти товари, що відповідають вимогам ринку за ціною, якістю тощо. Компанія, яка є конкурентоспроможною по відношенню до своїх прямих конкурентів, матиме більше шансів отримати кращий відсоток ринку.

Концепція конкурентоспроможності країни (макрорівень) вперше була визначена M. Porter у його дослідженні в 1990 р. (Porter, 1990). Портер розробив наступне формулювання: «...це здатність країни генерувати інновації з метою досягнення або збереження переваги порівняно з іншими країнами в ряді ключових галузей» (Porter, 1990).

Для більшого розуміння процесу еволюції поняття «національна конкурентоспроможність», проаналізуємо дане визначення, яке найчастіше зустрічається в науковій літературі 1987-2022 років (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Еволюція поняття «Національна конкурентоспроможність» у період 1987-2022 років

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
1987	Durand & Giorno, (1987)	Франція	Національна конкурентоспроможність – показник, який використовується для країни та її торгових партнерів як допомога в розумінні тенденцій міжнародної торгівлі та має ряд суттєвих економічних особливостей

Таблиця 1.1 (продовження)

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
1990	Porter (1990)	США	Національна конкурентоспроможність – «це здатність країни генерувати інновації з метою досягнення або збереження переваги порівняно з іншими країнами в ряді ключових галузей»
1995	Rapkin, Avery & Colo (1995)	США	Національна конкурентоспроможність – «це політична та економічна концепція, яка впливає на військовий, політичний та науковий потенціал країни та є невід’ємним фактором відносного становища країни в міжнародній політичній економії»
2000	Lee & Peterson (2000)	США	Національна конкурентоспроможність – «це збалансований зв’язок між економічними, політичними/правовим та соціальними факторами з культурою та підприємницькою орієнтацією країни»
2000	Zahra (2000)	США	Національна конкурентоспроможність зосереджується на людському розвитку, зростанні та поліпшенні якості життя населення країни. Для суспільства поліпшення конкурентоспроможності перетворюється на нові робочі місця та покращення умов життя.
2007	Pilinkus & Boguslauskas, (2007)	Литва	Конкурентоспроможність країни – це комплексний економічний показник, який включає ступінь інвестування у нові технології, відображає здатність країни стимулювати нові винаходи та застосовувати сучасні технології.
2009	Кос, (2009)	Туреччина	Конкурентоспроможність країни – сукупність ключових факторів, які впливають на позиціонування країни у світовому середовищі. До таких факторів відносять економічні, політичні, соціо-культурні та туристичні.
2010	Мерчанський та ін., (2010)	Україна	Конкурентоспроможність країни – здатність економіки однієї країни конкурувати з економіками інших держав за рівнем ефективного використання національних ресурсів та підвищенням продуктивності народного господарства.
2012	Delgado & Ketels, (2012)	Іспанія	Національна конкурентоспроможність – «це очікуваний рівень випуску продукції на особу працездатного віку, враховуючи загальну якість країни як місця для здійснення продуктивної економічної діяльності».

Таблиця 1.1 (продовження)

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
2014	Mongkhonvanit, (2014)	Таїланд	Конкурентоспроможність країни – це показник, який залежить від координації та синергії, що генерується між широким колом промислових, фінансових, технологічних, комерційних, адміністративних та культурних інституцій.
2020	Krstić, Filipe & Chavaglia, (2020)	Сербія Португалія Бразилія	Національна конкурентоспроможність – це показник, вихідною точкою якого є здатність суспільства створювати економічний добробут, базуючись на вдосконаленні якості системи освіти в країні та використанні інформаційних технологій.
2022	Карпенко, Боняр, & Карпенко, (2022)	Україна	Національна конкурентоспроможність - комплексне багатоаспектне поняття, яке існує під впливом «негативних зовнішніх тенденцій, у тому числі геосоціальних, гео економічних та геополітичних».

Джерело: складено автором

Структура конкурентоспроможності країни (національна конкурентоспроможність) найкраще представлена у монографії М. Delgado та С. Ketels (2012) (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Структура конкурентоспроможності країни за М. Delgado та С. Ketels

Джерело: сформовано автором на основі (Delgado & Ketels, 2012)

Така двоскладова інтегрована структура включає в себе широкий спектр факторів за такими напрямками: макроекономічна конкурентоспроможність та мікроекономічна конкурентоспроможність (рис. 1.2). Макроекономічна конкурентоспроможність має дві пов'язані сфери: соціальну та політичну інфраструктуру. Політика в обох цих сферах контролюється головним чином центральними органами влади країни. Макроекономічні фактори значною мірою є компетенцією центральних урядів. Макроекономічна політика, як правило, розглядається як найбільш актуальна для управління короткочасними коливаннями економічної діяльності, але вона також може мати триваліший вплив на продуктивність праці. На рішення та ефекти макроекономічної політики впливає якість окремих інституцій. До таких можна віднести фіскальну політику (ефективністю державних витрат), система освіти та охорони здоров'я, політичні інститути (формування та встановлення норм і правил загального функціонування економіки), інститут права (здатність захищати законні права проти приватних та суспільних інтересів).

Мікроекономічна конкурентоспроможність включає досвідченість операційної та стратегічної діяльності компаній та якість національного бізнес-середовища. На ці фактори впливає безліч зацікавлених сторін, включаючи окремі органи державної влади, компанії та некомерційні установи. Тоді як макроекономічна конкурентоспроможність встановлює загальні умови, що створюють можливості для більшої продуктивності, мікроекономічна конкурентоспроможність безпосередньо впливає на те, яким чином ці можливості покращують результат економічної діяльності.

Дуже часто дослідники нехтують досвідченістю операційної та стратегічної діяльності компаній, хоча продуктивність країни в кінцевому рахунку визначається продуктивністю її компаній (Alfaro, Kalemli-Ozcan & Volosovych, 2008). У моделі М. Delgado та С. Ketels, (2012) національне бізнес-середовище розуміється з точки зору чотирьох взаємопов'язаних величин:

- якість (вхідних) факторних умов;
- зміст організаційної стратегії та конкурентного суперництва;

- якість умов національного попиту;
- наявність основних та допоміжних галузей.

Вплив однієї частини ділового середовища залежить від стану інших, тоді як відсутність вдосконалення в будь-якому вимірі може призвести до зниження продуктивності та зупинення розвитку.

Рухаючись далі по рівням масштабування конкурентоспроможності, варто дослідити еволюцію поняття «регіональна конкурентоспроможність» (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 - Еволюція поняття «Регіональна конкурентоспроможність» у період 1997-2020 років

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
1997	Storper, (1997)	США	«...конкурентоспроможність регіону/області полягає у здатності залучати та утримувати підприємства зі стабільною або зростаючою часткою ринку в їх діяльності, зберігаючи при цьому досить високий рівень життя тих, хто бере в ній участь (працівники підприємств та керівництво)»
2000	Porter, (2000)	США	Конкурентоспроможність визначається продуктивністю, з якою регіон використовує свої людські, капітальні та природні ресурси. Продуктивність встановлює рівень життя регіону (заробітна плата, прибуток від капіталу).
2003	Huggins, (2003)	Великобританія	Конкурентоспроможність регіонів відноситься до наявності умов, які дозволяють фірмам конкурувати на обраних ними ринках у межах певного регіону
2004	Kitson, Martin & Tyler, (2004)	Великобританія	Регіональна конкурентоспроможність фокусується більше на детермінантах та динаміці довгострокового процвітання регіону (чи міста), ніж на обмежувальних уявленнях про конкуренцію за частки ринків та ресурсів.
2004	Turok, (2004)	Шотландія	Конкурентоспроможність регіону – мультифакторний показник, який включає інформацію про положення фірм регіону на зовнішніх ринках, ступінь ефективності використання місцевих ресурсів.
2008	Borozan, (2008)	Хорватія	Регіональна конкурентоспроможність – ключовий елемент політик для покращення рівня життя, добробуту людей та досягнення соціально-економічної та територіальної згуртованості.

Таблиця 1.2 (продовження)

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
2011	Dijkstra, Annoni, & Kozovska, (2011)	ЄС	Регіональну конкурентоспроможність можна визначити як здатність пропонувати привабливе та стійке середовище для фірм та мешканців жити і працювати.
2014	Білик (2014)	Україна	Регіональна конкурентоспроможність є ваговою складовою стратегії соціальноекономічного розвитку регіону, яка опирається на фінансовий інструментарій та елементи соціальної сфери.
2020	Безхлібна (2020)	Україна	«Конкурентоспроможність регіону є складною системою функціонування взаємозалежних підсистем та включає в себе такі елементи: конкурентоспроможність галузей і галузевих комплексів регіону; конкурентоспроможність територіальних комплексів регіону; конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів регіону; конкурентоспроможність органів регіональної влади та місцевого самоврядування».

Джерело: складено автором

Поняття регіональної конкурентоспроможності також є спірними. Є питання щодо того, як регіони конкурують і в якій мірі вони є значущими економічними одиницями. Великий масив досліджень фактору регіональної конкурентоспроможності довів той факт, що регіональні економіки схожі на національні або організаційні і вони, принаймні в якомусь сенсі, конкурують між собою.

Однак регіони не схожі ні на організації, ні на країни. «Регіон - це не просто розширена версія окремої організації, ані просте об'єднання багатьох таких організацій. Регіони не є економічними суб'єктами у тому сенсі, якими є фірми та підприємства» (Bristow, 2005). Особливостями регіонів є обмежений прямий контроль за діяльністю та нижчий рівень організаційної ідентичності, в порівнянні з країнами та організаціями. До відмінностей регіональних економік можна додати відсутність власних валют і системи встановлення окремих відсоткових ставок, податків тощо. Але варто зауважити, що на економічне процвітання регіонів може суттєво вплинути фіскальна та грошово-кредитна політика на державному рівні.

В системі визначення рівня конкурентоспроможності кожен регіон має конкурентну перевагу в одних секторах та конкурентний недолік в інших. Таким чином, регіональна конкурентоспроможність максимізується шляхом зосередження на перших, а не на останніх. Головна проблема полягає в тому, що регіональні конкурентні переваги не є статичними рисами – вони постійно випробовується змінами смаків споживачів, зміною експортних ринків, появою нових конкурентів та розвитком технологій. Регіони можуть втратити конкурентні переваги дуже швидко, якщо не матимуть змоги реагувати на такий тиск. Щоб залишатися конкурентоспроможними, регіони повинні постійно рухатись вгору по ланцюжку доданої вартості у своїй конкретній (спеціалізованій) галузі або переконфігурувати свою економічну базу на нові сектори, товари та послуги, в яких вони мають або можуть створити конкурентну перевагу (Martin, 2005).

Вслід за регіональною конкурентоспроможністю варто звернути увагу на мікро-рівень – організаційну конкурентоспроможність.

Конкурентоспроможність на рівні організації є важливим питанням у сфері управління факторами, що впливають на результативність діяльності на ринку. Якщо компанія хоче вижити та бути лідером, отримання стабільних конкурентних переваг та вищих показників порівняно з конкурентами є вирішальним фактором (Zuñiga-Collazos, Castillo-Palacio & Padilla-Delgado, 2019). Конкурентну перевагу на організаційному рівні S. Newbert визначає як «...реалізація стратегії, яка в даний час не реалізується іншими фірмами, що сприяє зменшенню витрат, використанню ринкових можливостей та/або нейтралізації конкурентних загроз» (Newbert, 2008, p. 749). На цьому рівні конкурентоспроможність враховує різні фактори, що впливають на результати, такі як інновації та технології (Kotler & Keller, 2009), прибутковість, зниження собівартості та диференціація продукції (Camison & Fores, 2015) та багато інших. Нижче представлено таблицю з деякими визначеннями, запропонованими для формування власного розуміння конкурентоспроможності організації (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Еволюція поняття «Конкурентоспроможність організації» у період 1965-2022 років

Рік	Автор(и)	Країна	Визначення
1965	Ansoff, (1965)	США	Конкурентоспроможність організації – це перевага в ринкових тенденціях, керування кращим ланцюгом поставок відповідно до тенденцій у порівнянні з іншими конкурентами.
1985	Porter, (1985)	США	Конкурентоспроможність організації – це - це здатність діяти на ринку стратегічно, виходячи з тиску конкуренції в галузі.
1990	Cohen, & Levinthal, (1990)	США	Конкурентоспроможність організації – це результат кращих показників, отриманих завдяки можливостей організації та управлінню знаннями.
1997	Slack, Chambers & Johnston, (1997)	Бразилія	Конкурентоспроможність організації є результатом дії 5 факторів: надійності, витрат, гнучкості, якості та швидкості. Досягнення вищих показників порівняно з конкурентами на ринку.
2000	Eisenhardt & Martin, (2000)	США	Конкурентоспроможність організації - це конструкція, яка веде до конкурентної позиції через зв'язок з сукупністю ресурсів, якими може володіти компанія.
2014	Orozco, Serpell, Molenaar & Forcael, (2014)	Чилі	Конкурентоспроможність організації - це найкращі показники продуктивності та можливостей у порівнянні з конкурентами.
2017	Zhu & Cheung, (2017)	Таїланд	Конкурентоспроможність організації – це здатність отримувати організаційну цінність у довгостроковій перспективі.
2020	Zainal, Yousuf & Salloum, (2020)	ОАЕ	Конкурентоспроможність організації - конкретні можливості, які слід розглядати, розробляти та переналаштовувати для організацій, щоб перетворити її з традиційної організації на конкурентоспроможну організацію
2022	Жалдак & Мамаджанов, (2022)	Україна	Конкурентоспроможність організації – «...розуміти здатність досягнути такого рівня безпеки, що надасть змогу здобувати стійкі економічні та брендові переваги у важкопрогнозованих та кризових умовах».

Джерело: розроблено автором

Як видно з табл. 1.3, велика кількість науковців протягом багатьох десятиліть присвячували темі конкурентоспроможності організації свої дослідження та наукові досягнення. Тематика організаційної конкурентоспроможності акцентує увагу на конкурентних перевагах фірм та організацій. Для їх досягнення організації використовують свої пропозиції, щоб перевершити потреби та бажання цільових груп споживачів, створюють доступ до інновацій, включають нові технології та нові методи роботи. Інновації, які впроваджуються організаціями, можуть включати нові дизайни продуктів або новий доступ до ринку. Деякі нововведення створюють конкурентні переваги таким чином, що вони відкривають абсолютно нові ринкові можливості, беручи до уваги потреби будь-якого сегмента ринку, яким нехтували інші організації. Коли конкуренти реагують повільно, ці інновації забезпечують конкурентні переваги (Kareska & Jovanov, 2016).

На організаційну конкурентоспроможність, окрім конкурентних переваг, можуть впливати багато чинників та факторів. Переважна більшість науковців, які досліджують тематику організаційної конкурентоспроможності, концентрують свою увагу на екзогенних та ендогенних факторах. Климчук. А. у своїх роботі (Климчук, 2016) проаналізував концептуальні підходи вітчизняних авторів (Данюк та ін., 2006; Славгородська & Щербак, 2005; Глевацька, 2005) щодо класифікації факторів конкурентоспроможності, та акцентує увагу саме на зовнішніх та внутрішніх факторах, як на таких, що є базовими для подальшої класифікації сфер впливу.

Взявши за основу даний тип класифікації, варто зазначити, що екзогенні (зовнішні) чинники важливо брати до уваги виходячи з того, що організації є частиною галузей та працюють у різних середовищах. Навіть якщо конкурентоспроможність визначається на рівні однієї організації, вона продовжує залишатися важливою складовою економічної політики уряду та кожної бізнес-сфери або галузі. Екзогенні фактори можуть впливати на конкурентну позицію організації шляхом виявлення та аналізу зовнішніх ресурсів та можливостей, які можна розвивати, та з метою отримання конкурентних переваг, які підвищують організаційну конкурентоспроможність.

Дослідивши роботи українських та світових вчених, було сформовано консолідовану таблицю, яка включає в себе перелік екзогенних (зовнішніх) факторів конкурентоспроможності організації та їх детальну характеристику з переліком складових змінних у відповідності до авторської належності.

Таблиця 1.4 – Консолідована таблиця екзогенних (зовнішніх) факторів конкурентоспроможності організації у відповідності до авторської належності

Фактор	Характеристика	Складові частини	Джерела
Регіональна та галузева політика	Регіональна (галузева) політика може призвести до позитивного впливу на конкурентоспроможність організацій, формуючі додаткові вигоди від місцевого середовища та регіональної (галузевої) концентрації.	1. Вплив законодавчих актів місцевого та загальнодержавного значення на рівень розвитку галузі. 2. Ініціативи місцевої влади з метою покращення бізнес-середовища регіону.	(Falck, Hebllich & Kipar, 2010) (Claude, 2018)
Ринкове позиціонування	Ринкове положення організації є визначним фактором при розробці конкурентних стратегій та майбутньому плануванні.	1. Частка організації на галузевому ринку. 2. Обсяги локального ринку збуту власної продукції/послуг. 3. Кількість прямих та непрямих конкурентів.	(Feurer & Chaharbaghi, 1994) (Кадирус, 2014) (Хоменко, 2013)
Якість інфраструктури	Інфраструктура є важливим чинником економічного розвитку регіонів. Якість цих факторів впливає на конкурентоспроможність організацій шляхом доступності деяких ресурсів, допомозі державних інституцій тощо.	1. Наявність та доступність базових елементів інфраструктури (система транспорту, поштове сполучення, культурні та освітні інституції). 2. Наявність необхідної якісної сучасної інфраструктури (системи зв'язку, логістичної мережі, системи оплати та переказу коштів, системи електронної комерції тощо).	(Iimi, 2011) (Na-Allah, 2012) (Milusheva, 2020)
Галузеві умови	Галузеві умови впливають на конкурентоспроможність організації, будучи єдиним способом вижити у мінливому середовищі з високою конкуренцією. Розуміння галузі дозволяє компанії реагувати стратегічно в процесі конкурентної боротьби.	1. Бар'єри входу на ринок в рамках певної галузі. 2. Створення та регулювання внутрішньогалузевих чинників впливу на виробників/надавачів послуг. 3. Галузеві умови є універсальними для представників окремих секторів економіки – вони покликані збалансувати конкурентну боротьбу.	(Porter, 1979) (Bai & Sarkis, 2012)

Таблиця 1.4 (продовження)

Фактор	Характеристика	Складові частини	Джерела
Інноваційність галузі	Інноваційність галузі – ступінь розвитку та впровадження новітніх інновацій в межах певної галузі з метою зростання продуктивності праці та прибутковості організацій.	1. Доступність інновацій на рівні галузі. 2. Розвиток внутрішньогалузевих інновацій. 3. Стимулювання організацій за використання інновацій.	(Huber & Sweeney, 2007) (Roman, Piana, J., Lozano, Mello & Erdmann, 2012) (Sahay, Gupta & Mohan, 2006)
Співпраця між науковими колами, урядом та організаціями	Інтенсивність зв'язків та підтримки між науковими колами, урядом та компаніями є основою для створення досліджень та розробок, інновацій та підтримки уряду для організацій окремої галузі.	1. Проекти, які започатковані науковими інститутами та державними органами в сфері розвитку бізнес-середовища. 2. Співпраця науковців та представників бізнесу в галузі впровадження інновацій.	(Marek & Blažek, 2016) (Kveton & Horak, 2018) (Rozas, Chadee & Pascoy, 2013)
Партнерство між організаціями	Партнерство та співробітництво між організаціями стимулюють стратегічні зв'язки, союзи та відносини, що є важливим для підвищення організаційної конкурентоспроможності, зосередившись на основних видах діяльності та можливостях, які можуть бути на ринку.	1. Кількість внутрішніх партнерів та стейкхолдерів. 2. Кількість міжнародних партнерів. 3. Сумісні проекти з довготривалим співробітництвом (більше 1 року).	(Cao, Li, Wang, Luo & Tan, 2018). (Buciuni, Coro & Micelli, 2013) (Claude, 2018)
Система соціальної відповідальності на рівні країни/галузі	Вплив соціальної відповідальності на рівні галузі/країни має бути значним, якщо організація бажає мати високий рівень конкурентоспроможності та виходити на міжнародні ринки.	1. Екологічні вимоги 2. Дотримання стандартів корпоративної соціальної відповідальності (ISO 26000) 3. Використання «чистих» технологій	(Roman, Piana, J., Lozano, Mello & Erdmann, 2012) (Greenan, Humphreys & McIvor, 1997)
Фактор робочої сили	Робоча сила є одним з головних факторів організаційної конкурентоспроможності завдяки важливості працівників та фахівців у досягненні мети діяльності організацій та неможливості нормального функціонування останніх без кваліфікованої робочої сили.	1. Доступність кваліфікованої робочої сили на ринку 2. Рівень безробіття у галузі. 3. Міграція робочої сили («відтік мізків») 4. Ефективність навчання та перепідготовки кадрів.	(Roman, Piana, J., Lozano, Mello & Erdmann, 2012) (Kotenko, Kobushko, Heiets, & Rusanov 2021) (Claude, 2018)

Джерело: сформовано автором на основі (Zuñiga-Collazos, Castillo-Palacio & Padilla-Delgado, 2019)

Ефективність галузі, ресурси та інфраструктура впливають на те, яким чином організація може досягти високої конкурентоспроможності. Розвиток умов та простору для формування більшої продуктивності підприємницької діяльності може вплинути на конкурентоспроможність шляхом створення порівняльних переваг фірми (наприклад, зниження витрат) та підтримки інституцій та економічної чи промислової політики.

Ендогенні (внутрішні) фактори при аналізі організаційної конкурентоспроможності стосуються процесів, систем, людського капіталу, структури, ефективності та організаційної практики кожної організації. Ендогенні фактори підприємств і організацій взаємодіють один з одним з метою зростання продуктивності та формування стійких конкурентних переваг. Внутрішні чинники, які розглянуті в таблиці 1.15, охоплюють фактори інтеграції ланцюга поставок, розвитку людського капіталу, управління якістю, знань, фінансового та організаційного менеджменту, сталості, інформації та комунікації тощо, які є основою успіху будь-якої організації. Те, як взаємодіють усі фактори всередині організації, впливає на розвиток конкурентних переваг та продуктивності. Такі фактори стають інструментами, шляхами, ресурсами та активами для стратегічного використання. У таблиці 1.5 представлені ендогенні фактори, які можуть впливати на організаційну конкурентоспроможність. Так як таких факторів є досить багато, у таблиці будуть представлені ті, які у своїх дослідженнях наводять провідні спеціалісти з даної тематики.

Таблиця 1.5 – Розподіл ендogenous факторів за науковцями з визначенням 10-ти найбільш згадуваних

Автор Фактор	Щільність згадувань	Peters & Waterman (1982)	Galbraith (1982)	Cameron & Quinn (1983)	Porter (1985)	Feurer Chaharbaghi (1994)	Dodge (1994)	Lester & Parnell (2003)	Aiginger (2006)	Roman, Piana, Lozano, Mello & Koplaya et al. (2013)	Хоменко (2013)	Кадирус (2014)	Кошельок (2017)	Nurisra et al. (2018)	Stawasz (2019)	Zuñiga-Collazos, Castillo-Palacio & Kotenko Швидіна (2017- 2020)	Milusheva (2020)
Організаційні інновації	17	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Організаційний фактор	17	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
Виробничий фактор	15	+	+		+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
Людський капітал	15	+	+	+	+	+	+		+	+	+		+	+	+	+	+
Фінансові можливості	14	+	+	+		+		+	+		+		+	+	+	+	+
Споживчий фактор	12	+			+	+		+		+	+				+	+	+
Ресурсний фактор	12		+	+		+	+	+	+	+	+			+		+	+
Маркетинговий фактор	9				+	+	+				+	+	+	+			+
Фактор якості	8									+	+	+	+			+	+
Стадія життєвого циклу організації	8	+	+	+			+	+	+	+							+
Знання	7						+	+		+				+	+	+	+
Вік організації (досвід роботи)	5						+	+	+					+	+		
Інформаційний та комунікаційний фактори	5	+		+										+		+	+
Система контролю	5			+				+		+	+			+			
Стійкість (стабільність)	5			+		+			+		+					+	
Гнучкість	4			+		+				+	+						
Інтеграційний фактор	4								+						+	+	+
Соціальна відповідальність	2									+						+	
Фактор культури	2									+	+						

Джерело: розроблено автором

Проаналізувавши ендогенні фактори конкурентоспроможності організацій та їх приналежність до авторських концепцій, було визначено 10 внутрішніх факторів з найбільшою щільністю згадувань. До таких відносяться організаційні інновації, організаційний фактор, виробничий фактор, людський капітал, фінансові можливості, споживчий фактор, ресурсний фактор, маркетинговий фактор, фактор якості, стадія життєвого циклу організації. Доцільно відмітити недооцінку деяких ендогенних факторів, зокрема фактору стадії життєвого циклу, який деякі науковці (Peters & Waterman, 1982; Galbraith, 1982; Cameron & Quinn, 1983) вважають визначальним в теорії організаційної екології та розрахунку рівня інноваційного потенціалу і організаційної конкурентоспроможності.

Провівши аналіз екзогенних та ендогенних факторів можна констатувати той факт, що переважні більшість внутрішніх факторів з найвищою щільністю згадувань стабільно досліджувалась на протязі усього періоду розвитку наукової думки про організаційну конкурентоспроможність. Питанню важливості стадії життєвого циклу організації в розрізі оцінки загального рівня конкурентоспроможності приділялася увага, переважно, класиків-економістів 80-90х років 20ст. (Peters & Waterman, 1982; Galbraith, 1982; Cameron & Quinn, 1983) та ін. Їх наукові доробки щодо важливості фактору ЖЦО отримали новий виток у розвитку вже на початку 21ст. (Dodge, 1994; Lester & Parnell, 2003; Aiginger, 2006). В наш час дослідження впливу фактору ЖЦО на організаційну конкурентоспроможність втратило високий інтерес наукової спільноти. Однак це не заважає дослідити його більш детально та розробити схематично-теоретичний підхід до визначення поняття «конкурентоспроможність організації» з урахуванням впливу екзогенних та ендогенних факторів, морфологічних ознак, організаційної екології.

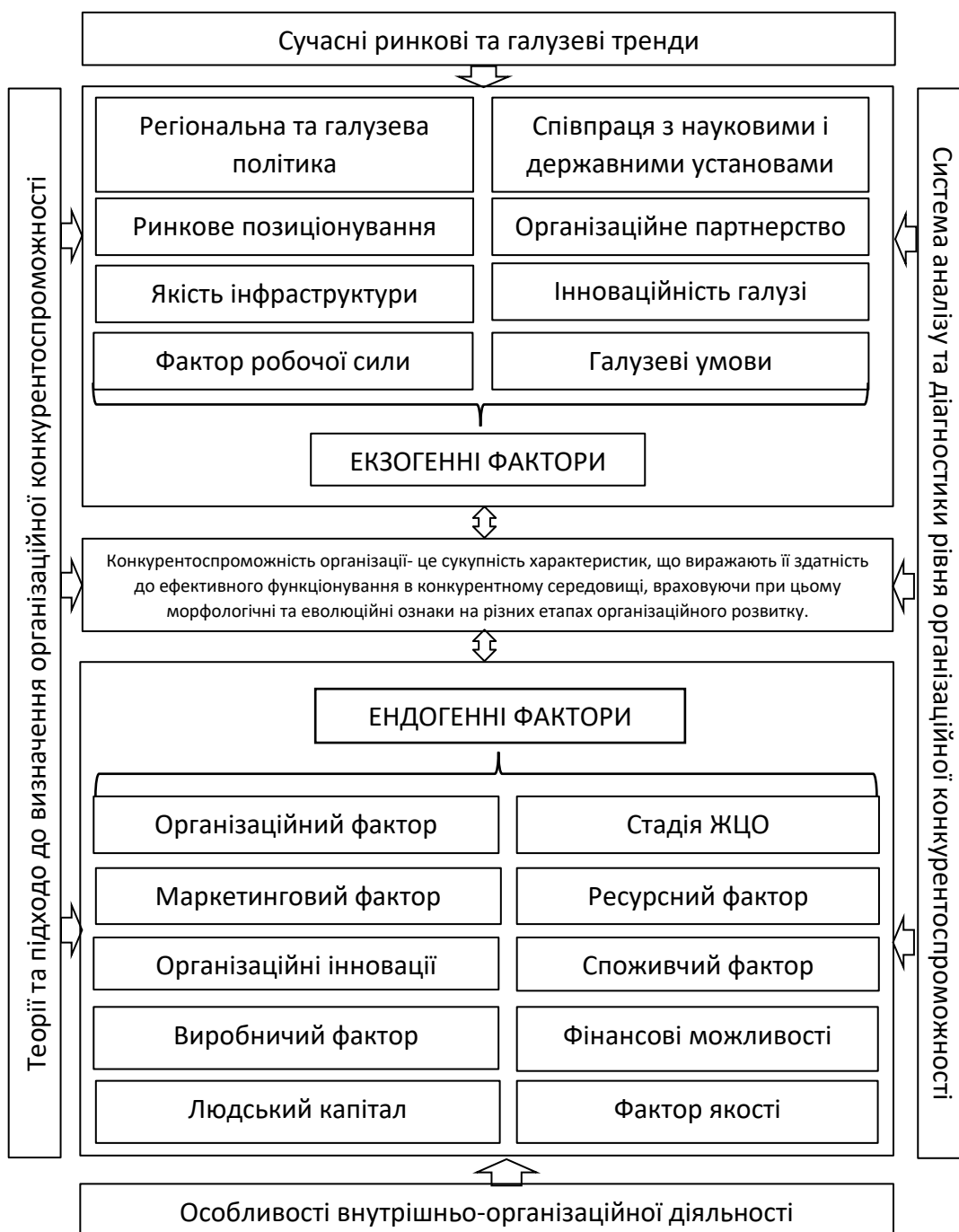


Рисунок 1.3 - Визначення сутності поняття «конкуреноспроможність організації» з урахуванням впливу екзогенних та ендогенних факторів, морфологічних ознак, організаційної екології

Джерело: розроблено автором

Сформоване авторське визначення «Конкуреноспроможність організації – це сукупність характеристик, що виражають її здатність до ефективного

функціонування в конкурентному середовищі, враховуючи при цьому морфологічні та еволюційні ознаки на різних етапах організаційного розвитку» дає змогу поєднати загальне визначення організаційної конкурентоспроможності з морфологічними та еволюційними ознаками організації на різних етапах її розвитку та, в більшій мірі, врахувати фактор стадії ЖЦО при підрахунку загального показника конкурентоспроможності організації або підприємства.

1.2 Теоретичні основи виявлення взаємозв'язку конкурентоспроможності організації та теорій життєвого циклу

В процесі існування будь-якої організації та бізнесу настає той час, коли з'являється необхідність оцінки загального рівня конкурентоспроможності. Це може бути пов'язано з виходом на іноземні ринки або бажанням переорієнтувати бізнес. Процедура визначення рівня конкурентоспроможності організації починається з оцінки факторів впливу. Одним з таких факторів, який є недостатньо дослідженим та потребує додаткового обґрунтування, є життєвий цикл організації та окремі стадії цього циклу.

Вивчаючи літературні джерела, які стосуються теми конкурентоспроможності організацій, можна побачити точки перетину з роботами І. Адізеса (2007) та D. Greiner (1972) саме у питаннях фактору віку організації або її стадії розвитку. Переважна більшість світових науковців, які досліджують життєвий цикл організацій та особливості формування стадій такого циклу, вважає за необхідне використовувати фінансові показники як один з головних індикаторів. Саме ці індикатори і є частиною комплексного показника організаційної конкурентоспроможності - «Organizational competitiveness», що дозволяє робити припущення про його взаємозв'язок з поняттям «життєвий цикл організації (ЖЦО)» - «Organizational life cycle». Даний бібліометричний аналіз має на меті підтвердження цього зв'язку та пошук додаткових точок перетину у розрізі тематики публікації.

Доцільно буде проаналізувати кількість публікацій за даними темами по рокам та їх цитованість (табл. 1.6-1.7, рис. 1.4-1.5).

Таблиця 1.6 – Кількість публікацій за тематикою «Organizational competitiveness» за 2010-2024 роки (дата звернення 02.10.2024)

Рік	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Google Scholar	16	15	19	20	26	26	30	31
Scopus	12	10	18	15	24	20	21	22
Web of Science	6	8	13	13	18	10	13	20
Рік	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Google Scholar	42	40	35	43	51	63	52	
Scopus	35	37	34	28	42	51	39	
Web of Science	26	25	19	26	34	38	24	

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

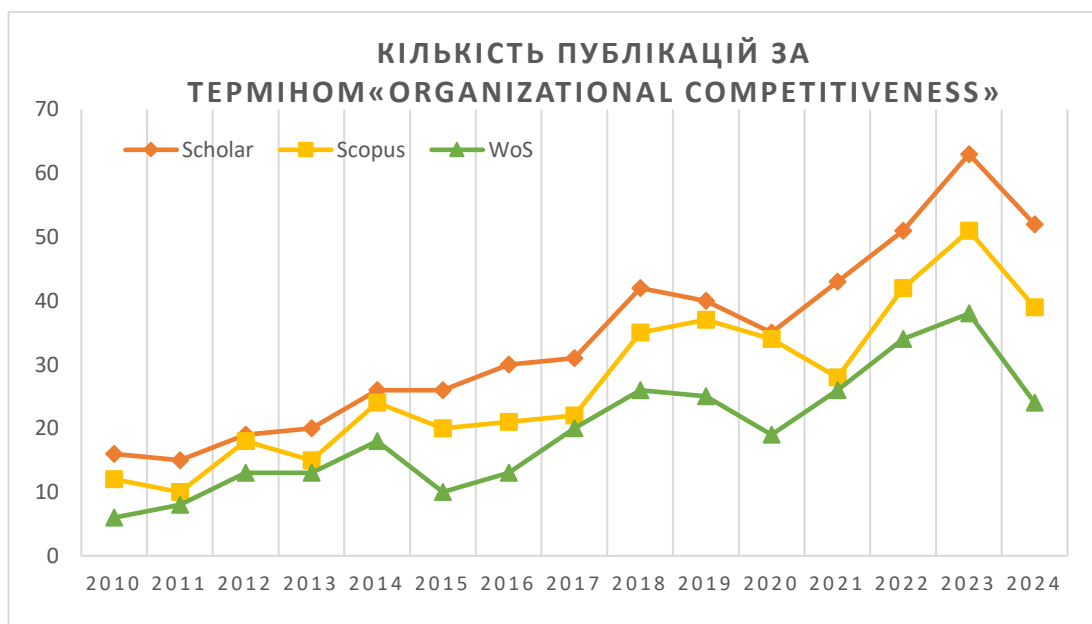


Рисунок 1.4 – Графічне представлення публікаційної активності за тематикою «Organizational competitiveness» у 2010-2024 роках

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

По аналогії, побудуємо таблицю та відобразимо графічно публікації за тематикою «Organizational life cycle».

Таблиця 1.7 – Кількість публікацій за тематикою «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки (дата звернення 02.10.2024)

Рік	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Google Scholar	15	14	10	9	10	16	22	15
Scopus	12	14	9	7	8	15	17	13
Web of Science	7	8	3	4	3	9	13	8
Рік	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Google Scholar	17	20	23	20	29	21	18	
Scopus	19	16	19	18	26	18	15	
Web of Science	22	13	16	10	16	12	8	

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science,

Scopus

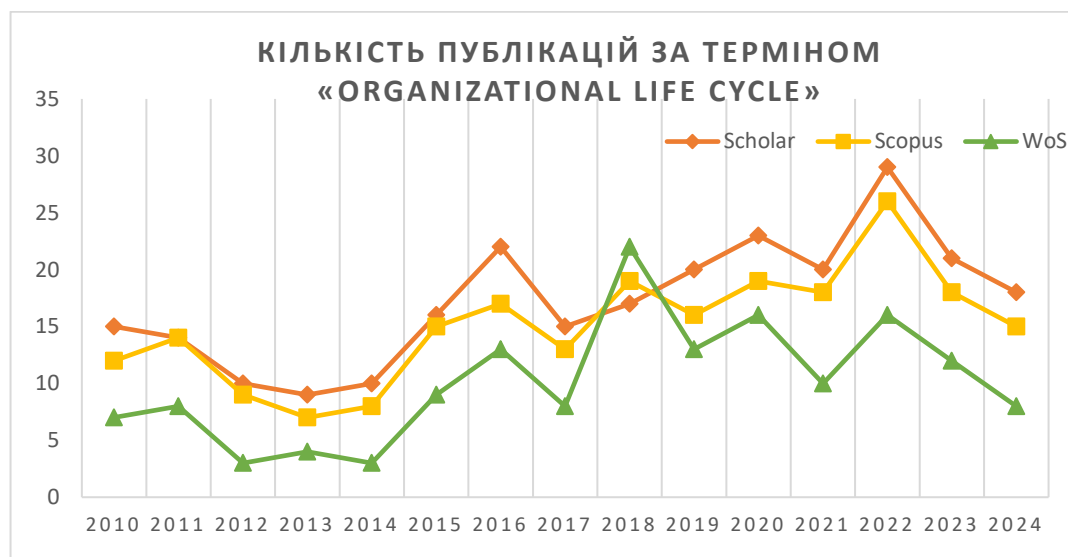


Рисунок 1.5 – Графічне представлення публікаційної активності за ключовим терміном «Organizational life cycle» у 2010-2024 роках

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science,

Scopus

Згідно цих графіків можна зробити висновок, що публікаційна активність за ключовими термінами варіюється відповідно до зовнішніх факторів та векторів розвитку наукової думки (збільшена активність у періоди криз 2018-2020 та 2022-2023 років). Однак можна зауважити про значне зниження публікативної активності у 2024 році, в порівнянні з періодом 2022-2023 років. Це може свідчити

про зниження інтересу до даних тематик досліджень або про відтермінування індексації для певних публікацій. Очевидних залежностей у публікаційній активності між цими двома ключовими термінами не виявлено.

Статистика цитованості публікацій у базах даних Google Scholar, Web of Science та Scopus за ключовими термінами «Organizational competitiveness» та «Organizational life cycle» наведена на рис. 1.6-1.7.

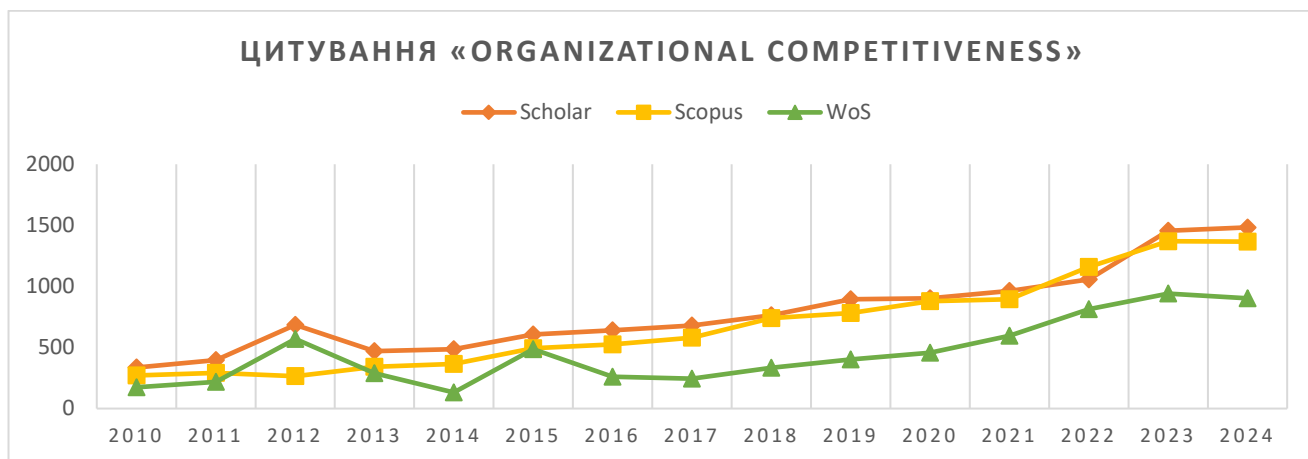


Рисунок 1.6 – Графічне представлення цитованості за тематикою «Organizational competitiveness» у 2010-2024 роках

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

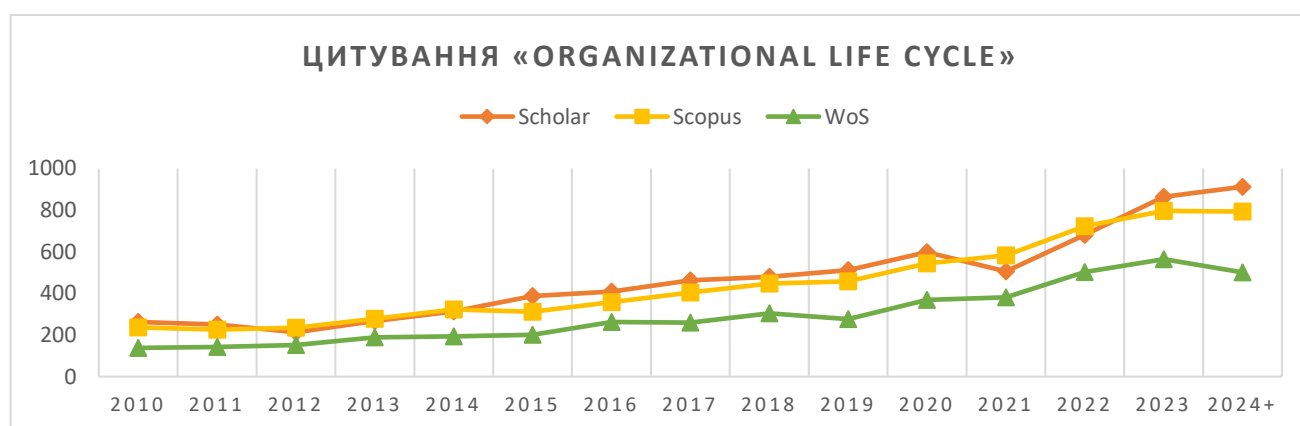


Рисунок 1.7 – Графічне представлення цитованості за ключовим терміном «Organizational life cycle» у 2010-2024 роках

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

Виходячи з цих графіків можна зробити висновок, що кількість публікацій по рокам певним чином залежить від цитованості. Зростання кількості публікацій призводить до активізації цитованості суміжних тематик, тому і зростання цитування іде паралельно зростанню публікативної активності.

Для проведення безпосереднього бібліометричного аналізу за ключовими термінами «Organizational life cycle» та «Organizational competitiveness» використовувались наступні методи (інструменти):

- Програма Harzing's Publish or Perish;
- BibExcel;
- VOSviewer;
- MS Excel.

Програмні продукти Harzing's Publish or Perish та BibExcel можуть бути використані для генерації вихідних даних, отриманих з таких джерел, як Google Scholar, Web of Science та Scopus. Програмний продукт VOSviewer використовується для отримання графічних та наочних результатів. В свою чергу, MS Excel використовується для уточнення даних та виявлення закономірностей.

Метою аналізу є виявлення зв'язків у наукових дослідженнях щодо ключових термінів, використовуючи дані з трьох основних наукових баз даних — Google Scholar, Scopus і Web of Science, за допомогою інструменту VOSviewer. Дана методологія бібліометричного дослідження здійснювалася у три етапи, що призвели до узагальнення результатів і встановлення зв'язків між двома досліджуваними термінами.

Етап 1: бібліометричний аналіз терміну «Organizational competitiveness»

На першому етапі було проведено комплексний бібліометричний аналіз терміну «Organizational competitiveness» у базах даних Google Scholar, Scopus і Web of Science. Він включав наступні кроки:

- Пошук ключових слів і збір даних: систематичний пошук за терміном «Organizational competitiveness» у кожній базі даних. Пошуковий період обмежувався 2010-2024 роками.

- Експорт та обробка даних: після відбору релевантних статей (на основі заголовків, анотацій та ключових слів) дані були експортовані, включаючи кількість цитувань, джерела журналів, авторів і ключові слова.

Для реалізації даного етапу була використана програма Harzing's Publish or Perish. Цей програмний продукт є у відкритому доступі та допомагає науковцям всього світу знаходити та формувати літературні джерела за певними ознаками.

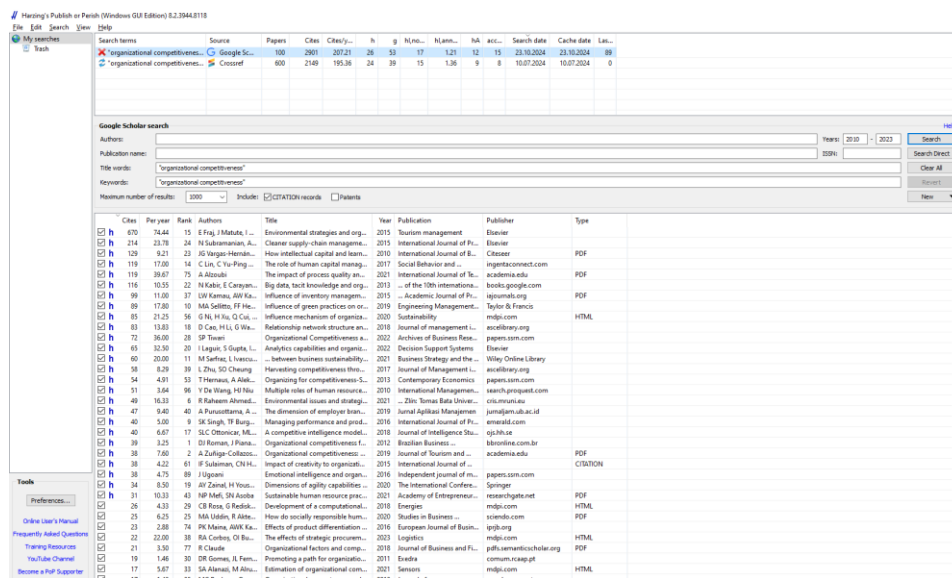


Рисунок 1.8 – Процес пошуку літературних джерел за ключовим поняттям «Organizational competitiveness» у базі даних Google Scholar (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором

Після формування переліку джерел, в якості основного методу аналізу даних було використано програму «VOSviewer» (Van Eck et al., 2010). Даний програмний продукт є безкоштовним та дозволяє проводити кластеризацію і мережевий аналіз бібліометричної інформації. Були обрані поля «title» та «abstract» як ті, з яких будуть вилучатися терміни. Також, при формуванні бібліометричної карти, було використано бінарний метод підрахунку. Таким чином, ключові слова формують тематичні кластери.

На «бібліометричних картах», представлених нижче, кластери позначаються різними кольорами, розмір кожного ключового слова визначається показником

«total link strength», тобто сили зв'язку даного ключового слова з усіма іншими, а лінії відображають зв'язки між двома окремими ключовими словами (Van Eck et al., 2010).

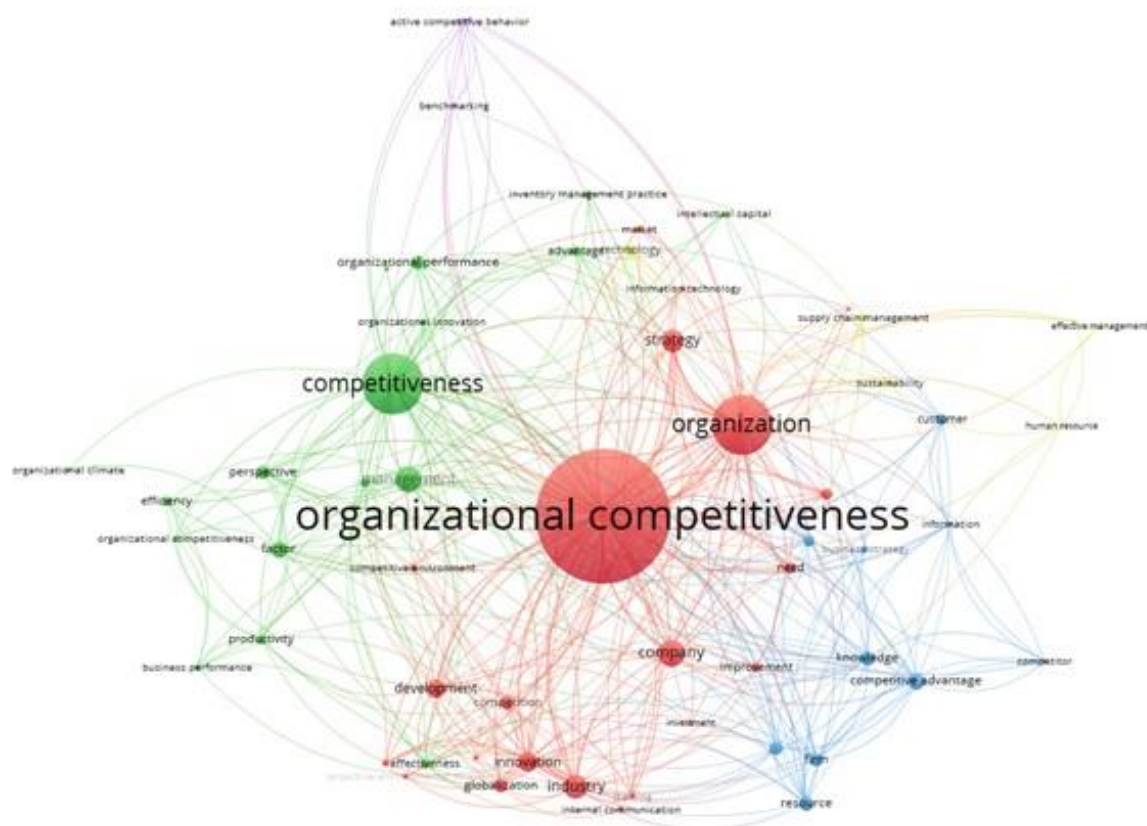


Рисунок 1.9 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational competitiveness» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Google Scholar (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором з використанням програмного забезпечення VOSViewer на основі бази даних Google Scholar

Загальний масив публікацій з ключовим терміном «Organizational competitiveness» в базі даних Google Scholar складає 509 найменувань з кількістю цитат 11822. За результатами бібліометричної карти публікацій було сформовано 5 кластерів із загальною кількістю понять – 60. Повна розбивка цих понять по кластерам наведена в табл. 1.8.

Таблиця 1.8 – Розподіл понять по кластерам за ключовим терміном «Organizational competitiveness» в базі даних Google Scholar в періоді за 2010-2023 роки (дата звернення 23.10.2024)

Кластер	Складові поняття
Кластер 1 (червоний)	company, competition, competitive environment, development, employee, employer branding, globalization, improvement, industry, information technology, innovation, internal communication, investment, market, need, organization, organizational capability, organizational competitiveness, proactive environmental strategy, strategic management, strategy, training
Кластер 2 (зелений)	advantage, business performance, competitiveness, effectiveness, efficiency, entrepreneurial orientation, factor, intellectual capital, inventory management practice, management, organizational climate, organizational competitiveness factor, organizational culture, organizational innovation, organizational performance, perspective, productivity, smes
Кластер 3 (синій)	business strategy, competitive advantage, competitor, customer, firm, information, knowledge, knowledge management, opportunity, resource
Кластер 4 (жовтий)	technology, sustainability, supply chain management, organizational effectiveness, human resource, effective management
Кластер 5 (фіолетовий)	active competitive behavior, benchmarking, dynamic business environment, strong competition

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar

Кластери дуже добре відображають тенденцію щодо розширення сфери взаємопов'язаних термінів, також вони показують те, яким чином ці терміни корелюють між собою.

По аналогії була сформована бібліометрична карта публікацій за ключовим терміном «Organizational competitiveness» для бази даних Web of Science.

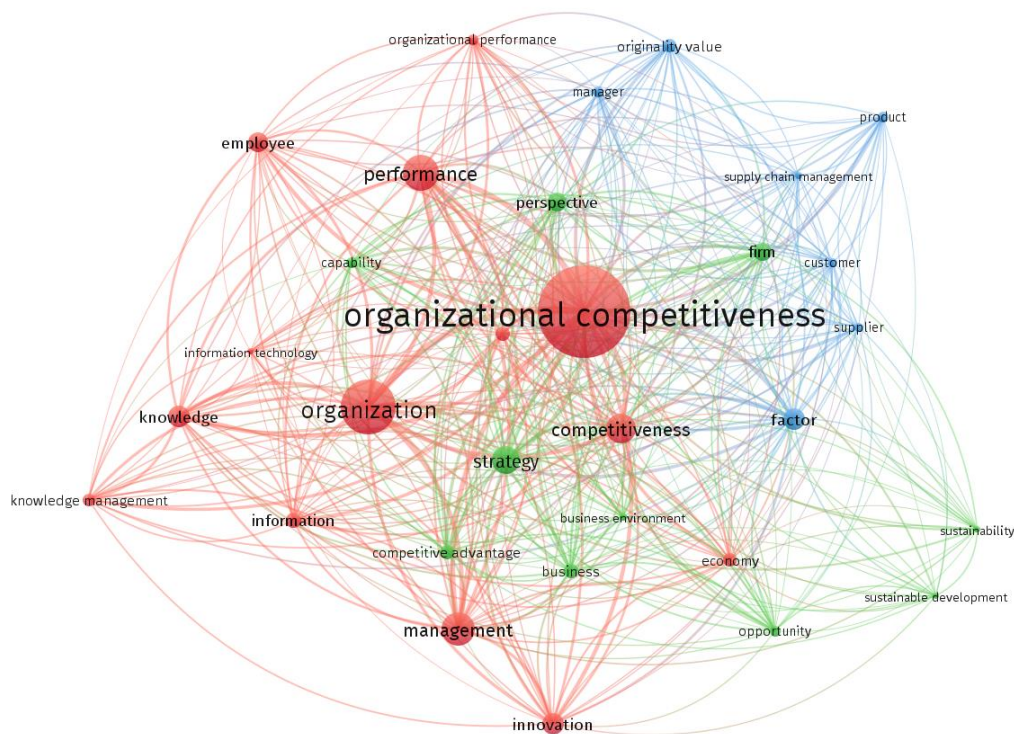


Рисунок 1.10 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational competitiveness» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Web of Science (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором з використанням програмного забезпечення VOSViewer на основі бази даних Web of Science

Загальний масив публікацій за даним ключовим терміном в базі даних Web of Science складає 293 найменування з кількістю цитат 1386. Кількість понять для кластеризації – 31. Сумарна кількість зв’язків – 424, показник «Total links strength» рівний 2190.

При формуванні бібліометричної карти публікацій за ключовим терміном «Organizational competitiveness» у базі даних Scopus загальний масив публікацій складає 408 найменування з кількістю цитат 10323. Кількість понять для кластеризації – 30.

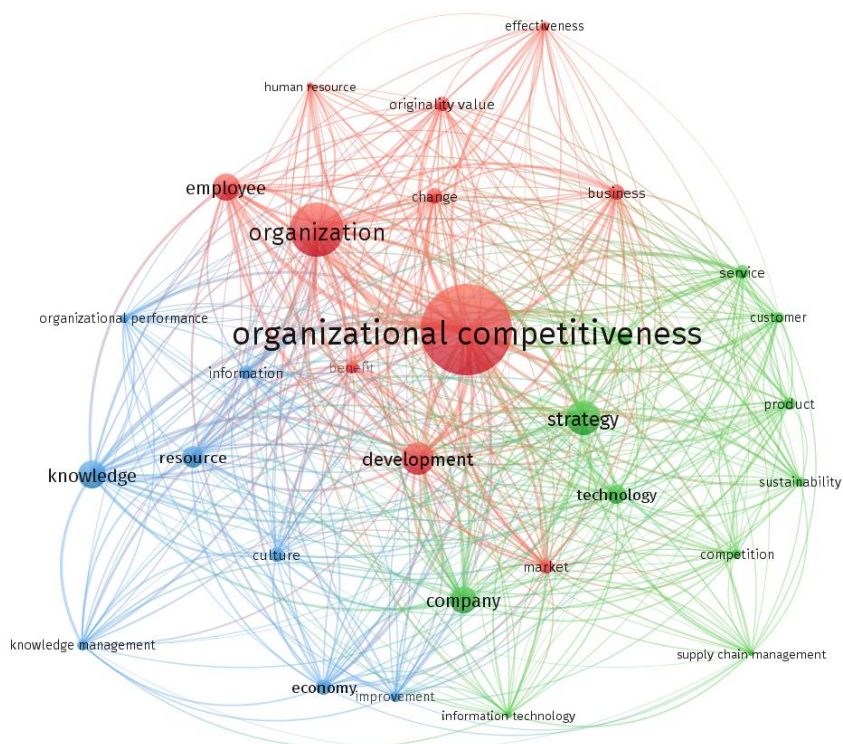


Рисунок 1.11 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational competitiveness» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Scopus (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором з використанням програмного забезпечення VOSViewer на основі бази даних Scopus

За результатами формування бібліометричних карт було сформовано консолідовану таблицю (табл. 1.9) ключових термінів за кластерами по трьом досліджуваним наукометричним базам. До цієї таблиці входять поняття, які мають найбільшу «вагу» серед інших в своїх кластерах.

Таблиця 1.9 – Порівняння понять по кластерам за ключовими термінами «Organizational competitiveness» за трьома базами даних в періоді 2010-2024 років.

Кластер	Scholar	Web Of Science	Scopus
Кластер 1 (червоний)	company, competition, competitive environment, development, employee, employer branding, globalization, improvement, industry, information technology, innovation, internal communication, investment, market, need, organization, organizational capability, organizational competitiveness, proactive environmental strategy, strategic management, strategy, training	competitiveness, economy, employee, information, information technology, innovation, knowledge, knowledge management, management, organization, organizational competitiveness, organizational performance, performance, technology	benefit, business, change, development, effectiveness, employee, human resource, market, organization, organizational competitiveness, originality value
Кластер 2 (зелений)	advantage, business performance, competitiveness, effectiveness, efficiency, entrepreneurial orientation, factor, intellectual capital, inventory management practice, management, organizational climate, organizational competitiveness factor, organizational culture, organizational innovation, organizational performance, perspective, productivity, smes	business, business environment, capability, competitive advantage, firm, opportunity, perspective, strategy, sustainability, sustainable development	company, competition, customer, information technology, product, quality, service, strategy, supply chain management, sustainability, technology
Кластер 3 (синій)	business strategy, competitive advantage, competitor, customer, firm, information, knowledge, knowledge management, opportunity, resource	customer, factor, manager, originality value, product, supplier, supply chain management	culture, economy, improvement, information, knowledge, organizational performance, resource
Кластер 4 (жовтий)	technology, sustainability, supply chain management, organizational effectiveness, human resource, effective management	-	-
Кластер 5 (фіолетовий)	active competitive behavior, benchmarking, dynamic business environment, strong competition	-	-

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

Як можна зауважити з табл. 1.9, аналізовані кластери з бази даних Scholar включають в себе більше ендогенних факторів, ніж кластери з інших баз даних. До таких можна віднести управління знаннями, інтелектуальний капітал, витратний та маркетингові фактори. Управління знаннями має стійкий зв'язок з технологіями та управлінням додатками в рамках кластеру 4, що дає змогу припустити факт наявності програмного забезпечення та мобільних додатків для визначення рівня організаційної конкурентоспроможності.

Консолідована таблиця, приведена вище, відображає подібні ключові терміни для кожного кластеру у всіх трьох наукометричних базах. За рахунок великої кількості цитувань, публікації в базі Google Scholar мають багато зв'язків між ключовими термінами, та перелік таких термінів значно ширший, ніж в базі даних Scopus або Web of Science. Це свідчить про той факт, що публікації, які індексуються базою даних Google Scholar і мають взаємозв'язок з терміном «Organizational competitiveness», схильні до мультидисциплінарності. Завдяки великій кількості понять та кластерів ми отримуємо більшу кількість зв'язків та точок дотику до суміжних наукових напрямків.

Етап 2: бібліометричний аналіз терміну «Organizational life cycle»

Другий етап повторював підхід, використаний на першому етапі, але зосереджувався на терміні «Organizational life cycle». Аналіз був проведений на інформації з тих самих баз даних — Google Scholar, Scopus і Web of Science.

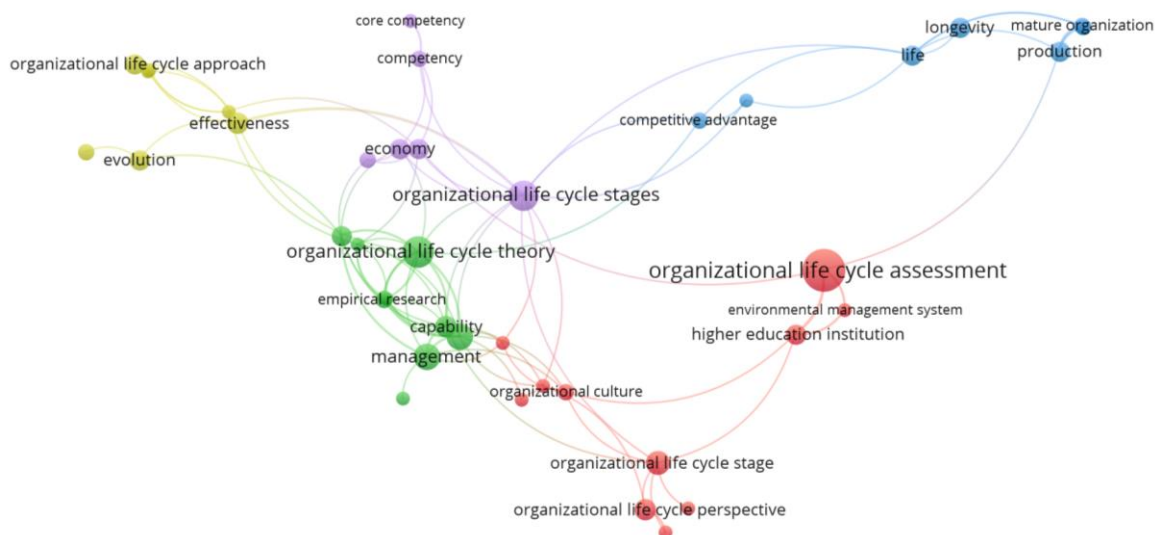


Рисунок 1.12 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Google Scholar (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором з використанням програмного забезпечення VOSViewer на основі бази даних Google Scholar

Загальний масив публікацій за даним ключовим терміном в базі даних Google Scholar складає 259 найменування з кількістю цитат 7113. Кількість понять для кластеризації – 42. Сумарна кількість зв'язків – 100, показник «Total links strength» рівний 130. Така, відносно невелика, кількість цитат пов'язана з тим, що тематика життєвого циклу організації досліджується, найчастіше, через призму життєвого циклу товару.

Таблиця 1.10 – Розподіл понять по кластерам за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Google Scholar (дата звернення 23.10.2024)

Кластер	Складові поняття
Кластер 1 (червоний)	business strategy, environmental management system, higher education institution, inventory management, market orientation, organizational culture, organizational life cycle assessment, organizational life cycle perspective, organizational life cycle stage, quality, relation
Кластер 2 (зелений)	business, capability, empirical research, environmental management, management, organizational life cycle model, organizational life cycle theory, resource, size, theoretical conceptualization

Таблиця 1.10 (продовження)

Кластер		Складові поняття
Кластер (синій)	3	competitive advantage, intellectual capital, lean tool effectiveness, life, longevity, mature organization, production
Кластер (жовтий)	4	birth, effective compensation management, effectiveness, evolution, human resource, organization performance, organizational life cycle approach
Кластер (фіолетовий)	5	competency, core competency, economy, innovation, organizational life cycle stages, sme

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar

Завдяки оптимальному розподілу понять за кластерами, можна побачити зв'язок стадії життєвого циклу з конкурентними перевагами та ефективністю. Це зайвий раз підтверджує важливість фактору життєвого циклу організації в системі організаційної конкурентоспроможності.

По аналогії, були побудовані бібліографічні карти публікацій за ключовим терміном «Organizational life cycle» для баз даних Web of Science та Scopus (рисунки 1.13-1.14). Загальна кількість публікацій, які були проаналізовані по цим базам, становить 152 та 226 відповідно. Кількість цитувань за цими публікаціями є 4437 та 6714 у відповідності до баз Web of Science та Scopus.

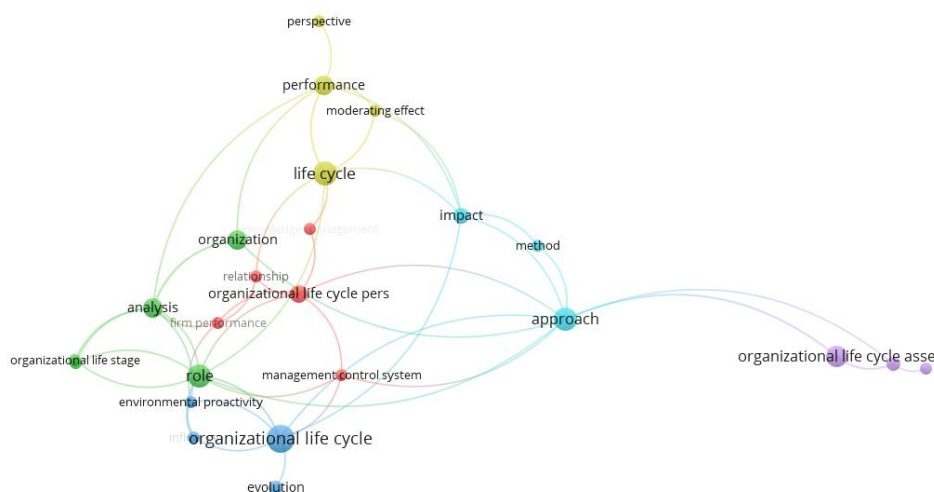


Рисунок 1.13 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Web of Science (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: побудовано автором на основі даних Web Of Science

Таблиця розподілу понять за кластерами виглядає наступним чином:

Таблиця 1.11 – Розподіл понять по кластерам за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Web of Science (дата звернення 23.10.2024)

Кластер	Складові поняття
Кластер 1 (червоний)	firm performance, knowledge management, management control system, organizational life cycle perspective, relationship
Кластер 2 (зелений)	analysis, organization, organization life stage, recourse, role
Кластер 3 (синій)	environmental proactivity, evolution, influence, organizational life cycle
Кластер 4 (жовтий)	life cycle, moderating effect, performance, perspectives
Кластер 5 (фіолетовий)	approach, method, impact

Джерело: складено автором на основі даних Web Of Science

Кластеризація понять в базі даних Web of Science відрізняється кількістю самих понять (лише 23) та їх розподілом. Кластер 3 пов'язує життєвий цикл організації (ЖЦО) з еволюцією та екологічною проактивністю. Такий зв'язок наводить на думку щодо впливу екзогенних факторів на ЖЦО.

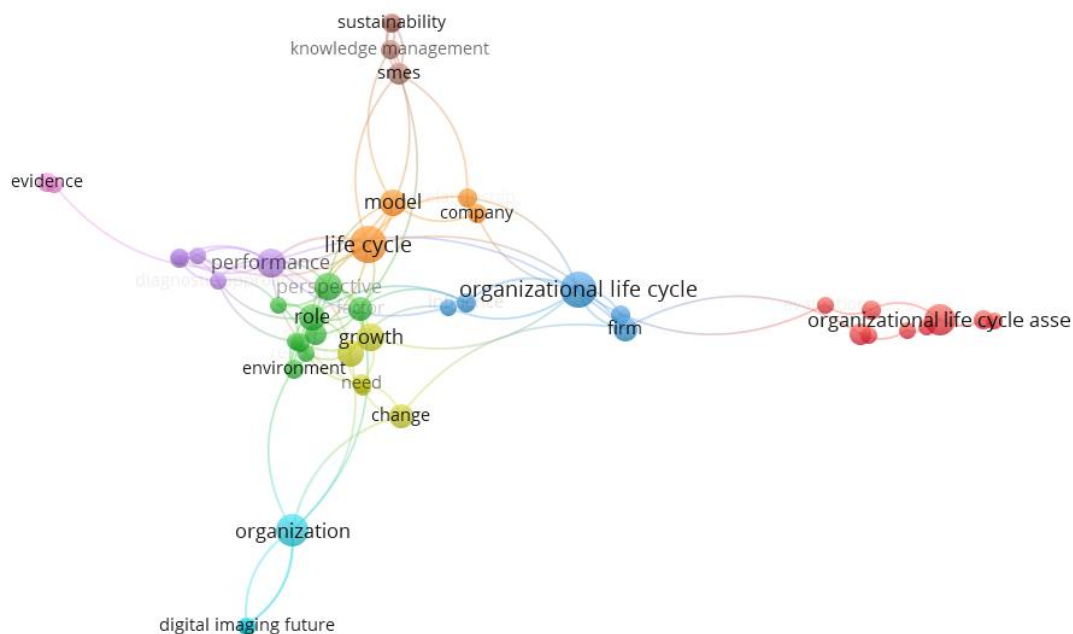


Рисунок 1.14 - Карта публікацій за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Scopus (дата звернення 23.10.2024)

Джерело: складено автором на основі даних Scopus

Таблиця 1.12 – Розподіл понять по кластерам за ключовим терміном «Organizational life cycle» за 2010-2024 роки, ґрунтуючись на інформації, взятої з бази даних Scopus (дата звернення 23.10.2024)

Кластер	Складові поняття
Кластер 1 (червоний)	dynamic, organizational life cycle assessment, organizational life cycle theory, family firm, consideration, evaluation
Кластер 2 (зелений)	organization life cycle perspectives, factor, market orientation, environment, role
Кластер 3 (синій)	environmental proactivity, evolution, firm, influence, organizational life cycle
Кластер 4 (жовтий)	analysis, change, growth, need, nonprofit organization
Кластер 5 (фіолетовий)	moderating effect, performance, association, diagnostic approach
Кластер 6 (бірюзовий)	organization, re invention, linear system, digital imaging future

Джерело: складено автором на основі даних Scopus

Кластер 1, поруч з поняттям «теорія ЖЦО», включає термін «динаміка», що підтверджує динамічний стиль розвитку організації та переходу від одного до іншого етапу життєвого циклу. Динамічний перехід може бути як в одну, так і в іншу сторону та завжди супроводжується змінами. Саме цей зв'язок знаходить своє відображення у кластері 4.

Порівняння понять по кластерам за ключовими термінами «Organizational life cycle» за трьома базами даних в періоді 2010-2020 років, було наведено в таблиці 1.8.

Таблиця 1.13 – Порівняння понять по кластерам за ключовими термінами «Organizational life cycle» за трьома базами даних в періоді 2010-2024 років

Кластер	Scholar	Web Of Science	Scopus
Кластер 1	business strategy, environmental management system, higher education institution, inventory management, market orientation, organizational culture, organizational life cycle assessment, organizational life cycle perspective, organizational life cycle stage, quality, relation	firm performance, knowledge management, management control system, organizational life cycle perspective, relationship	dynamic, organizational life cycle assessment, organizational life cycle theory, family firm, consideration, evaluation

Таблиця 1.13 (продовження)

Кластер	Scholar	Web Of Science	Scopus
Кластер 2	business, capability, empirical research, environmental management, management, organizational life cycle model, organizational life cycle theory, resource, size, theoretical conceptualization	analysis, organization, organization life stage, recourse, role	organization life cycle perspectives, factor, market orientation, environment, role
Кластер 3	competitive advantage, intellectual capital, lean tool effectiveness, life, longevity, mature organization, production	environmental proactivity, evolution, influence, organizational life cycle	environmental proactivity, evolution, firm, influence, organizational life cycle
Кластер 4	birth, effective compensation management, effectiveness, evolution, human resource, organization performance, organizational life cycle approach	life cycle, moderating effect, performance, perspectives	analysis, change, growth, need, nonprofit organization
Кластер 5	competency, core competency, economy, innovation, organizational life cycle stages, sme	approach, method, impact	moderating effect, performance, association, diagnostic approach

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

Етап 3: синтез результатів та встановлення зв'язку.

На третьому етапі були порівняні бібліометричні кластери з перших двох етапів, щоб виявити схожості та перекриття між площинами досліджень, пов'язаними з двома ключовими термінами. Метою цього етапу було знайти спільні теми та зв'язки між «Organizational competitiveness» та «Organizational life cycle».

Аналізуючи карти спільної появи понять, було виявлено найбільш впливові з них, що частіше за інших зустрічаються у вказаних масивах даних.

У процесі аналізу був використаний метод зваженого аналізу повторюваних понять на основі кількості їх появ у двох різних ключових термінах: «Organizational competitiveness» та «Organizational life cycle»:

1. Для кожного поняття було підраховано кількість появ у кластерах ключових термінів (наприклад, скільки разів термін «innovation» зустрічається у контексті життєвого циклу і скільки – у контексті

конкурентоспроможності). Для цього були взяті дані з результатів кластеризації в табл. 1.9 та 1.13.

2. Для надання більшої ваги поняттям, які важливіші для конкурентоспроможності організації (оскільки вона є більш динамічною і мінливою порівняно з життєвим циклом), було застосовано зважену оцінку.

Кожен ключовий термін отримав вагу: 0,6 для появ у контексті «Organizational competitiveness» та 0,4 для появ у контексті «Organizational life cycle». Такі значення вагових коефіцієнтів було визначено за допомогою залучення інструментів аналізу з використанням ШІ (Jasper.AI, Notion AI). Для формування показника зваженої оцінки була використана наступна формула:

$$\text{Зважена оцінка} = (CO \times 0.6) + (OLC \times 0.4) \quad (1.1)$$

де CO – кількість появи поняття в межах ключового терміну «Organizational competitiveness»; OLC – кількість появи поняття в межах ключового терміну «Organizational life cycle»;

3. Після розрахунку зважених оцінок для кожного поняття, було впорядковано таблицю за спаданням зважених балів. Дане ранжування дозволило визначити поняття, які мають найвищу загальну значущість для обох ключових термінів.

За результатами проведеного аналізу було сформовано таблицю 1.9, яка налічує 13 понять зі зваженою оцінкою від 1 до 3,6.

Таблиця 1.14 – Результати зваженого аналізу понять за ключовими термінами «Organizational competitiveness» та «Organizational life cycle»

Поняття	Organizational competitiveness	Organizational life cycle	Загальна кількість	Зважена оцінка
organizational performance	4	3	7	3,6
competitive advantage	4	2	6	3,2
organizational culture	3	3	6	3

Таблиця 1.14 (продовження)

Поняття	Organizational competitiveness	Organizational life cycle	Загальна кількість	Зважена оцінка
business strategy	3	2	5	2,6
innovation	3	2	5	2,6
management effectiveness	2	3	5	2,4
strategic management	3	1	4	2,2
organizational life cycle	0	5	5	2
market orientation	2	2	4	2
effective management	2	2	4	2
evolution	2	2	4	2
human capital	2	1	3	1,6
competency	1	1	2	1

Джерело: розроблено автором

Використання методу зваженого аналізу повторюваних понять дозволило створити таблицю з чітко визначеними спільними поняттями, де зважені оцінки показують, які з них відіграють провідну роль як у життєвому циклі організації, так і в її конкурентоспроможності.

Встановлення зв'язку між організаційною конкурентоспроможністю та життєвим циклом організації можна розглядати через аналіз спільних понять з таблиці 1.14, які одночасно відображають особливості як життєвого циклу, так і конкурентоспроможності. За результатами аналізу було сформовано наступний комплекс концепцій (табл. 1.15):

Таблиця 1.15 – Комплекс концепцій взаємозв'язку між організаційною конкурентоспроможністю та життєвим циклом організації на основі результатів зваженого аналізу понять кластерного розподілу

№	Поняття	Конкурентоспроможність	Життєвий цикл
1.	Організаційна ефективність	Висока ефективність дозволяє організаціям утримувати конкурентні переваги, незалежно від етапу життєвого циклу. Ефективність є ключем до адаптації до змін і підтримки ринкових позицій	На різних стадіях життєвого циклу (зародження, зростання, зрілість, спад) організації стикаються з різними викликами в плані ефективності. На ранніх стадіях організації важливо налаштувати ефективні процеси, тоді як на стадії зрілості потрібно зберегти поточну продуктивність
2.	Конкурентна перевага	Організації, які здатні ефективно використовувати свої конкурентні переваги, можуть залишатися лідерами на ринку на будь-якому етапі життєвого циклу	Конкурентні переваги можуть змінюватися на різних етапах життєвого циклу. На етапі зростання організації можуть зосереджуватися на інноваціях, щоб виділитися на ринку, а на стадії зрілості – на ефективності та операційній оптимізації
3.	Організаційна культура	Організаційна культура, яка підтримує інновації та відкритість до змін, є основою для підтримки конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі	Культура організації розвивається разом із життєвим циклом. На ранніх етапах формується основа культури, тоді як у зрілості культура підтримує стабільність і гнучкість для адаптації до ринкових змін
4.	Бізнес-стратегія	Правильно підібрана бізнес-стратегія дозволяє організації зберігати свою конкурентну перевагу, ефективно реагувати на виклики ринку та зміни в середовищі, підтримуючи її стійкість та адаптивність	На кожному етапі життєвого циклу організації змінюються її стратегічні пріоритети. На етапі зародження стратегії часто орієнтовані на ріст і залучення інвестицій, тоді як на етапі зрілості – на утримання позицій на ринку
5.	Інновації	Інновації забезпечують організаціям здатність відповідати на нові ринкові виклики, підвищувати продуктивність і відкривати нові можливості для розвитку, що зміцнює їх конкурентні позиції	Організації повинні постійно інноваційно оновлюватися на всіх етапах життєвого циклу, щоб залишатися конкурентоспроможними. На етапах зростання інновації стимулюють розвиток, а на етапі зрілості підтримують ринкові позиції та уникнення стагнації
6.	Ефективне управління	Керівництво, яке здатне приймати стратегічні рішення, що підтримують конкурентоспроможність, забезпечує виживання та розвиток організації на ринку	Ефективне управління ресурсами та операціями є необхідним на кожному етапі життєвого циклу. На етапі зростання таке управління визначає, як швидко організація може масштабуватися, а на етапі зрілості – як довго вона зможе підтримувати свою ефективність
7.	Еволюція	Організація, здатна еволюціонувати разом із ринковими умовами, зберігає свою конкурентоспроможність і уникає стагнації, забезпечуючи довгостроковий успіх	Еволюція організації відбувається на всіх етапах життєвого циклу. Це безперервний процес, який дозволяє організації адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, що є вирішальним для виживання та розвитку

Джерело: розроблено автором

Концепції, наведені в табл. 1.15, підкреслюють той факт, що конкурентоспроможність організації є безперервним процесом, який тісно пов'язаний з етапами її життєвого циклу. Організації, які розвивають власну резильєнтність через адаптивність, інновації та ефективне управління, можуть не тільки успішно виживати на різних етапах життєвого циклу, але й зберігати або підвищувати рівень своєї конкурентоспроможності.

Провівши дане трьохетапне бібліометричне дослідження із застосуванням кластерного аналізу та методу зваженого аналізу повторюваних понять за ключовими термінами «Organizational life cycle» та «Organizational competitiveness» (Competitiveness of organization), можна констатувати факт присутності прямого зв'язку між теоріями життєвого циклу та конкурентоспроможністю, виявлення природи походження понятійних зв'язків. В результаті дослідження були відображені динамічні аспекти переходів між стадіями ЖЦО з обов'язковою наявністю змін при цих переходах. Формування комплексу концепцій взаємозв'язку між організаційною конкурентоспроможністю та життєвим циклом організації дало змогу підтвердити взаємозв'язок з еволюційними теоріями та поняттям «резильєнтність» (виживаємість) організацій.

1.3 Аналіз методичних підходів управління конкурентоспроможністю на організаційному рівні із урахуванням фактора ЖЦО

Конкурентоспроможність організації та її життєвий цикл досліджувався у роботах багатьох авторів. За період 2010-2024 рр. кількість цитувань робіт з даних тематик виросла у декілька разів. Найбільш цитовані роботи з цих тем за трьома найвідомішими бібліометричними базами публікацій (Google Scholar, Scopus, Web of Science) описані у табл.1.16-1.17.

Таблиця 1.16 - Найбільш цитовані роботи із згадуванням ключового терміну «конкурентоспроможність організації» за бібліометричними базами наукових публікацій Google Scholar, Scopus, Web of Science (2010-2024 рік)

Автори	Кількість цитат			Назва	Рік	Журнал
	Scholar	Scopus	WoS			
J.G. Vargas-Hernández, M.R. Noruzi	128	-	-	How intellectual capital and learning organization can foster organizational competitiveness?	2010	International Journal of Production Economics
A. Delios	132	47	40	How can organizations be competitive but dare to care?	2010	Academy of Management Perspectives
C.W.Y Wong, K.H. Lai, TCE Cheng	302	150	168	Value of Information Integration to Supply Chain Management: Roles of Internal and External Contingencies	2011	Journal Of Management Information Systems
A. Gunasekaran, E.W.T. Ngai	300	153	121	The future of operations management: An outlook and analysis	2012	International Journal of Production Economics
F.J. Garrigos-Simon, R.L. Alcamã, T.B. Ribera	306	106	88	Social networks and Web 3.0: Their impact on the management and marketing of organizations	2012	Management Decision
B. Ageron, A. Gunasekaran, A. Spalanzani	1335	-	528	Sustainable supply management: An empirical study	2012	International Journal Of Production Economics
N. Kabir, E. Carayannis	116	24	17	Big data, tacit and knowledge organizational competitiveness	2013	10th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management
C. Bai, J. Sarkis	564	357	-	A grey-based DEMATEL model for evaluating business process management critical success factors	2013	International Journal of Production Economics

Таблиця 1.16 (продовження)

Автори	Кількість цитат			Назва	Рік	Журнал
	Scholar	Scopus	WoS			
E. Fraj, J. Matute, I. Melero	667	318	281	Environmental strategies and organizational competitiveness in the hotel industry: The role of learning and innovation as determinants of environmental success	2015	Tourism Management
N. Subramanian, A. Gunasekaran	214	118	108	Cleaner supply-chain management practices for twenty-first-century organizational competitiveness: Practice-performance framework and research propositions	2015	International Journal of Production Economics
M. Yazdani, P. Chatterjee, E.K. Zavadskas, S. Hashemkhani Zolfani	501	335	279	Integrated QFD-MCDM framework for green supplier selection	2017	Journal Of Cleaner Production

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

Одна з найбільш цитованих статей в базах даних Scholar та Web of Science належить авторству авторів E. Frai, J. Matute та I. Melero (2015). У своїй статті «Environmental strategies and organizational competitiveness in the hotel industry: The role of learning and innovation as determinants of environmental success» колектив авторів досліджує зв'язки між екологічними стратегіями, організаційними можливостями та конкурентоспроможністю. Вони зазначають, що орієнтація на навчання та інновації замислюється не тільки як рушій для прийняття екологічної політики, а й як детермінанти конкурентоспроможності організацій. Дані науковці запропонували до розгляду сформовану трифакторну модель впливу на організаційну конкурентоспроможність представників готельного сектору. Графічне відображення моделі представлене на рис. 1.15.

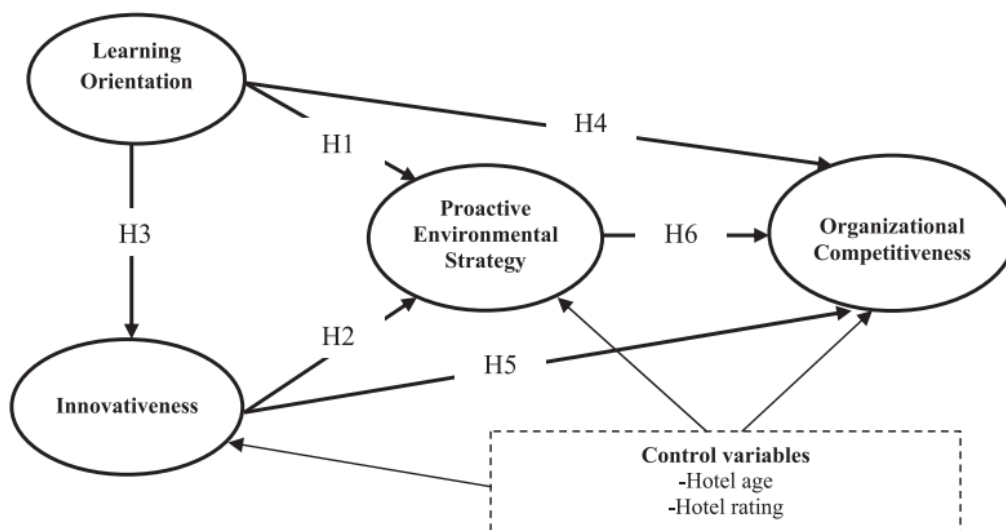


Рисунок 1.15 – Графічне відображення моделі за E. Frai, J. Matute, I. Melero

Джерело: E. Frai, J. Matute, I. Melero (2015)

На рис. 1.15 можна побачити те, яким чином в запропонованій моделі поєднуються фактори впливу на організаційну конкурентоспроможність. Додатково можна зробити акцент на контрольовані змінні, такі як вік та рейтинг організації. Автори моделі протестували запропоновану модель з використанням вибірки 232 іспанських готелів. Результати дослідження свідчать про те, що орієнтація на навчання позитивно впливає на інноваційність у сфері гостинності, також можна сказати про те, що інноваційність та проактивна екологічна стратегія безпосередньо впливають на конкурентоспроможність організації. Готелі без особливих культурних інновацій матимуть меншу ймовірність у розвитку нових продуктів та послуг, у прийнятті адміністративних інновацій або у впровадженні нових технологій та процесів. Автори статті зробили висновок, що проактивне ставлення до інновацій дозволить організаціям швидше адаптуватися до змін навколишнього середовища. Відповідно, вони зможуть створити ринкову вартість та зберегти лідерські позиції у своєму секторі. Цінність даного дослідження проявляється у розробці моделі, в яку входять нетрадиційні фактори конкурентоспроможності організації. Акцент, зроблений на екології, культурі та інноваціях, відображає сучасну тенденцію у пошуку джерел підвищення показника організаційної конкурентоспроможності у всіх сферах економічного життя.

Актуальність такої тематики підтверджується високою цитованістю даної наукової роботи.

Варте уваги дослідження С. Bai та J. Sarkis, присвячена методиці DEMATEL та її вплив на систему управління бізнес-процесами та організаційну конкурентоспроможність (Bai & Sarkis, 2013). Методика лабораторії випробувань та оцінки прийняття рішень (DEMATEL) була вперше використана науковцями E. Fontela та A. Gabus у 1976 р. (Fontela, E., & Gabus, A. (1976). Методика враховувала судження експертів у багатьох глобальних складних проблемах наукової, політичної та економічної сферах.

С. Bai та J. Sarkis впевнилися, що управління бізнес-процесами може прискорити організаційні процеси, зменшити необхідні ресурси, підвищити продуктивність та ефективність, а також підвищити конкурентоспроможність організацій. Науковці довели, що методологія DEMATEL не тільки може бути використана як спосіб вирішення взаємозалежностей у рамках набору окремих критеріїв функціонування організації, а й може дати більш цінну інформацію для прийняття управлінських рішень. Методика DEMATEL відіграє важливу роль у вдосконаленні стратегії та операцій в системі управління бізнес-процесами, особливо коли організації існують і функціонують в складних конкурентних середовищах.

Найбільш цитованою роботою за тематикою «організаційна конкурентоспроможність» в базі даних Web of Science є стаття науковців B. Ageron, A. Gunasekaran, та A. Spalanzani з назвою «Sustainable supply management: An empirical study» (2012). У цій статті розглянуто сталий розвиток управління поставками, тому що воно має вирішальне значення для конкурентоспроможності організації. Науковці зробили спробу створити теоретичну базу, а потім обґрунтувати її за допомогою емпіричного дослідження з використанням уявлень та практики окремих французьких компаній. Автори статті зробили висновки, що багато компаній відчують труднощі з управлінням сталим розвитком власного бізнесу, навіть якщо ті погоджуються, що їх діяльність значно залежить від відповідальності перед партнерами та зацікавленими сторонами. Було зауважено,

що управління поставками, в поєднанні з партнерськими відносинами, в умовах сталого розвитку є необхідною умовою та визначальним фактором організаційної конкурентоспроможності.

Повертаючись до поняття «життєвого циклу організації» слід проаналізувати найбільш цитовані роботи на цю тему за бібліометричними базами наукових публікацій Google Scholar, Scopus, Web of Science у проміжку з 2010 по 2024 роки.

Таблиця 1.17 – Найбільш цитовані роботи на тему ЖЦО за бібліометричними базами наукових публікацій Google Scholar, Scopus, Web of Science (2010-2024 рік)

Автори	Кількість цитат			Назва	Рік	Журнал
	Scholar	Scopus	WoS			
P.M. Madhani	45	10	8	Realigning fixed and variable pay in sales organizations: An organizational life cycle approach	2010	Compensation & Benefits Review
P. Davidsson, L. Achtenhagen, L. Naldi	485	273	119	Small firm growth	2010	Foundations and Trends in Entrepreneurship
B. Bozeman	183	78	69	Hard lessons from hard times: Reconsidering and reorienting the «Managing decline» literature	2010	Public Administration Review
C. Dibrell, J. Craig, E. Hansen	216	109	89	Natural environment, market orientation, and firm innovativeness: An organizational life cycle perspective	2011	Journal of Small Business Management
M. Brettel, S. Strese, T.C. Flatten	249	122	101	Improving the performance of business models with relationship marketing efforts - An entrepreneurial perspective	2012	European Management Journal
G. Wang, P Singh	66	20	16	The evolution of CEO compensation over the organizational life cycle: A contingency explanation	2014	Human Resource Management Review
K. Elsayed, H Wahba	110	-	-	Reexamining the relationship between inventory management and firm performance: An organizational life cycle perspective	2016	Future Business Journal

Таблиця 1.17 (продовження)

Автори	Кількість цитат			Назва	Рік	Журнал
	Scholar	Scopus	WoS			
G. Fisher, S. Kotha, A. Lahiri	663	350	217	Changing with the times: An integrated view of identity, legitimacy, and new venture life cycles	2016	Academy of Management Review
M.M. Hasan, A Habib	247	142	116	Corporate life cycle, organizational financial resources and corporate social responsibility	2017	Journal of Contemporary Accounting & Economics
García-Muiña, F. et al.	89	55	46	Industry 4.0-based dynamic Social Organizational Life Cycle Assessment to target the social circular economy in manufacturing	2021	Journal of Cleaner Production

Джерело: складено автором на основі даних Google Scholar, Web Of Science, Scopus

В процесі формування таблиці, наведеної вище, був відібраний перелік наукових праць, які є найбільш цитованими за декількома базами даних. Стаття, яка має мультицитовання за базами даних Google Scholar, Scopus, Web of Science, є авторством С. Dibrell, J. Craig та Е. Hansen (2011). У своїй статті «Natural environment, market orientation, and firm innovativeness: An organizational life cycle perspective» автори досліджують поміркований вплив природного середовища та стадії життєвого циклу організації на ринкову фірмово-інноваційну орієнтацію. Авторський колектив дослідив, що організації на зрілій стадії свого життєвого циклу можуть мати переваги перед тими, які знаходяться на більш ранніх стадіях. Використання капіталу для вироблення якісніших продуктів та послуг може спричинити економію масштабу через значні постійні витрати, пов'язані з капітальними вкладеннями. Подібним чином, витрати на людські ресурси, пов'язані із охороною навколишнього середовища, легше амортизуються у більш зрілих організаціях, ніж у фірм на ранніх стадіях. Також автори статті наводять додаткові аргументи щодо більш зрілих організацій, що ті можуть розподілити витрати на забезпечення охорони довкілля на більшу кількість продуктів і послуг, ніж це можна еквівалентно зробити на попередніх етапах. Вони брали за основу

розподіл стадій ЖЦО за I. Adizes, (1979), R. Quinn та K. Cameron (1983), D. Miller and P.Friesen (1984).

Наступною публікацією, яка є найбільш цитованою у базах Web of Science та Scopus за поняттям «життєвий цикл організації» є стаття за авторством G. Fisher, S. Kotha та A. Lahiri (2016). У ній автори досліджують, яким чином організаційна ідентичність технологічного підприємства має адаптуватися, щоб задовольнити очікування постачальників критично важливих ресурсів на кожному етапі життєвого циклу організації. G. Fisher із колегами адаптували модель організаційного життєвого циклу R. Kazanjian (1988) для технологічних підприємств і виділили три основні стадії: концепції, комерціалізації та зростання.

Концепція – перший етап, на якому люди, які беруть участь у запуску виробництва, зосереджуються на розробці технології, що лежить в основі продукту, та створенні робочого прототипу. Другий етап комерціалізації - це етап, коли технологія підприємства перетворюється на продукт або послугу для ринкової ніші. На цьому етапі організація існує і багато в чому нагадує нову групу з розробки продуктів, створену у аналогічних організаціях. Зростання, третя стадія життєвого циклу підприємства, характеризується послідовністю функціонально-локалізованих проблем, оскільки кожна функція працює над побудовою ефективної та дієвої системи завдань. Графічно дану концепцію можна побачити на рисунку 1.16.

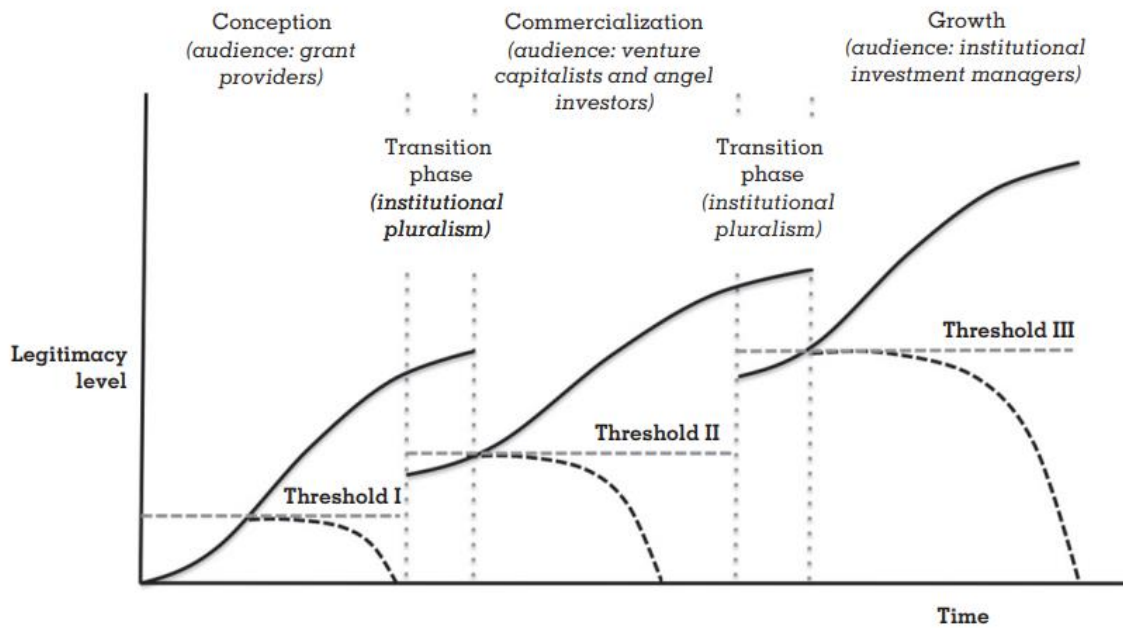


Рисунок 1.16 - Графічне відображення стадій життєвого циклу виробничої організації з врахуванням рівня легітимності

Джерело: Fisher, Kotha & Lahiri, (2016)

Головною метою вищезгаданої статті є формування тимчасового погляду на взаємодію між ідентичністю, організаційною легітимністю, інституційним середовищем та придбанням підприємницьких ресурсів для технологічних підприємств на різних стадіях його життєвого циклу.

Доцільно буде виділити роботу з назвою «Small firm growth» (Davidsson, Achtenhagen & Naldi, 2010). У цьому бібліографічному аналізі автори обговорюють концептуальні та методологічні питання, які є критичними для тих, хто досліджує зростання організації та їх життєвий цикл. У роботі зосереджено увагу на внутрішніх та зовнішніх рушіях зростання невеликих фірм та організацій. Також у ній проаналізовано літературу, присвячену організаційним життєвим циклам або етапам розвитку. Автори зазначають, що теорії ЖЦО заслужено критикуються за не виправданий детермінізм та слабку емпірику, але вони вирішують проблеми, що мають високу практичну, а також теоретичну актуальність.

Особливістю та актуальністю вищезгаданої роботи є твердження про те, що не завжди зростання дорівнює успіху організації. Автори виступають за

використання зростання та життєвий цикл як посередницьких змінних, які впливають на фундаментальні цілі організації.

Висновки до розділу 1

Проаналізовано еволюцію наукових підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність». Погляди дослідників відрізняються залежно від рівня масштабування об'єктів дослідження. Конкурентоспроможність можна розглядати на мікро- та макроекономічному рівнях. На макроекономічному рівні вона охоплює соціальну та політичну інфраструктуру, що контролюється центральними органами влади. Мікроекономічний рівень включає стратегічну та операційну діяльність компаній, а також якість національного бізнес-середовища. Організаційна конкурентоспроможність, яка є визначальною на мікрорівні, акцентує увагу на конкурентних перевагах компаній та організацій. Для їх досягнення організації використовують інновації, новітні технології та сучасні методи роботи, що дозволяє їм перевершити очікування цільових споживачів. Водночас на організаційну конкурентоспроможність впливає широкий спектр чинників, які можна поділити на екзогенні та ендогенні.

Було сформовано консолідовану таблицю екзогенних факторів організаційної конкурентоспроможності з детальною характеристикою їх складових змінних відповідно до авторських концепцій. Аналіз ендогенних факторів дозволив виокремити 10 ключових внутрішніх чинників, зокрема організаційні інновації, людський капітал, фінансові можливості, маркетингові підходи, ресурсне забезпечення, стадію життєвого циклу організації тощо.

На основі аналізу екзогенних та ендогенних факторів було розроблено схематично-теоретичний підхід до визначення конкурентоспроможності організації з урахуванням морфологічних ознак та організаційної екології. Виявлено ключові передумови оцінки рівня конкурентоспроможності, зокрема вихід на міжнародні ринки або переорієнтація бізнес-моделі. Особливу увагу приділено життєвому циклу організації як недостатньо дослідженому фактору, що потребує подальшого обґрунтування.

Трьохетапне бібліометричне дослідження із застосуванням кластерного аналізу та методу зваженого аналізу повторюваних понять за ключовими термінами «Organizational life cycle» та «Organizational competitiveness» підтвердило існування прямого зв'язку між теоріями життєвого циклу та конкурентоспроможністю. Це дозволило сформулювати концепцію взаємозв'язку між конкурентоспроможністю організації та її життєвим циклом, що узгоджується з еволюційними теоріями та поняттям «резильєнтність» (виживаність) організацій.

Основні положення даного підрозділу опубліковано автором у роботах: Kotenko, S., Heiets, I., & Yasout, D. (2021); Котенко С. І. (2017); Котенко С. І. (1-2) (2018); Котенко & Швiндiна (2018);

РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ЕНДОГЕННИХ ТА ЕКЗОГЕННИХ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1 Дослідження феноменів організаційної народжуваності, смертності та організаційної резильєнтності як передумови формування конкурентоспроможності

Досліджуючи фактор життєвого циклу організації, варто звернути увагу на такі явища, як організаційна народжуваність та смертність. Саме від тривалості життєвого циклу організації залежить те, наскільки довго та успішно вона зможе функціонувати в умовах конкурентного ринку, відтягуючи момент власної смерті (ліквідації).

Смертність, як і народжуваність - це життєво важливі події для організацій, і вони інтенсивно обговорюються в дослідницькій літературі організаційної екології та соціології (Simon, 1953; Pennings, 1982; Hannan & Freeman, 1984).

Організаційна екологія, як наука, застосувала основний аргумент екології населення зі сфери природничих наук для того, щоб зрозуміти та пояснити ключові організаційні зміни з плином часу в популяції організацій. Прикладом може бути вплив таких характеристик, як організаційна щільність, ширина ніші або ємність ринку (Baum & Mezias, 1992; Baum & Singh, 1994), та організаційні рамки - все це було використано для пояснення змін у часі в періоди організаційного народження, смертності чи злиття. При цьому організаційна екологія підкреслює вплив загальнонаціональних процесів відбору, які віддають перевагу конкретним формам організації над іншими, а не на здатність конкретних організацій адаптуватися до мінливих обставин.

У традиціях організаційної екології М. Hannan та J. Freeman (1984) запропонували модель вікової залежності для пояснення варіацій смертності, стверджуючи, що організаційний вік негативно асоціюється зі смертністю. Згідно з цією моделлю, структурна інертність монотонно зростає зі старінням організації, а

персонал, в процесі вибору, віддає перевагу інертним структурам, а не гнучким. Такий вибір обумовлений більш високим рівнем надійності та передбачуваності, які, як правило, мають інертні структури. Аргументи більшості працівників різко контрастують з більш поширеним очікуванням, що інерція гальмує здатність організації адаптуватися до мінливих обставин і що неможливість адаптації призведе до загибелі. Ті ж науковці (Hannan & Freeman, 1984) стверджують, що структурна інерція та стабільність сприяють довготривалості організацій «принцип відповідальності за новизну».

Прибічники організаційної екології додатково представляють модель залежності від щільності, стверджуючи, що щільність організацій в певній ніші/галузі різноманітними способами впливає на рівень їх смертності (Carroll & Hannan, 1989). У своєму аналізі національних профспілок автори моделі виявили, що зі збільшенням чисельності членів-організацій таких профспілок рівень організаційної смертності зменшується до такого, який можна назвати помірним та допустимим. Науковці стверджують, що переваги посиленої легітимації організацій та їх участь у організаційних об'єднаннях переважають тиск конкуренції у галузях/нішах з високою щільністю організацій. Однак, як тільки ніша, в якій базуються організації, досягає критичної щільності, посилення конкуренції в ній підриває здатність організацій до виживання, а зростання подальшої щільності призводить до збільшення смертності (Carroll & Hannan, 1989).

Виходячи з основних припущень екології організації, процеси «природнього відбору» на міжорганізаційному рівні стимулюють організаційні зміни більше, ніж будь-який адаптаційний процес, в якому беруть участь окремі фірми та підприємства. Таким чином, організаційні форми, які погано відповідають навколишньому середовищу, засновані на більш низьких показниках і мають більш високі показники смертності. З тієї ж причини організаційна екологія майже не замислюється про те, чому деякі організації, які стикаються з тими ж умовами на конкурентних ринках, зазнають невдачі, а інші досягають успіху (Flamholtz & Aksehirli, 2000). Так само, відносно мало уваги приділяється тому, які відмінності

у поточних стадіях життєвого циклу конкретних організацій формуються складною внутрішньою динамікою. Це створює теоретичну прогалину, в якій деякі зовнішні та внутрішні фактори в окремих організаціях зазвичай ігноруються або вважаються відносно несуттєвими з боку організаційної екології.

Науковці Preisendörfer та Voss (1990) розробили схематичну модель організаційної смертності та факторів, як внутрішніх та зовнішніх, які впливають, безпосередньо, на тривалість життєвого циклу організації (рисунок 2.1)

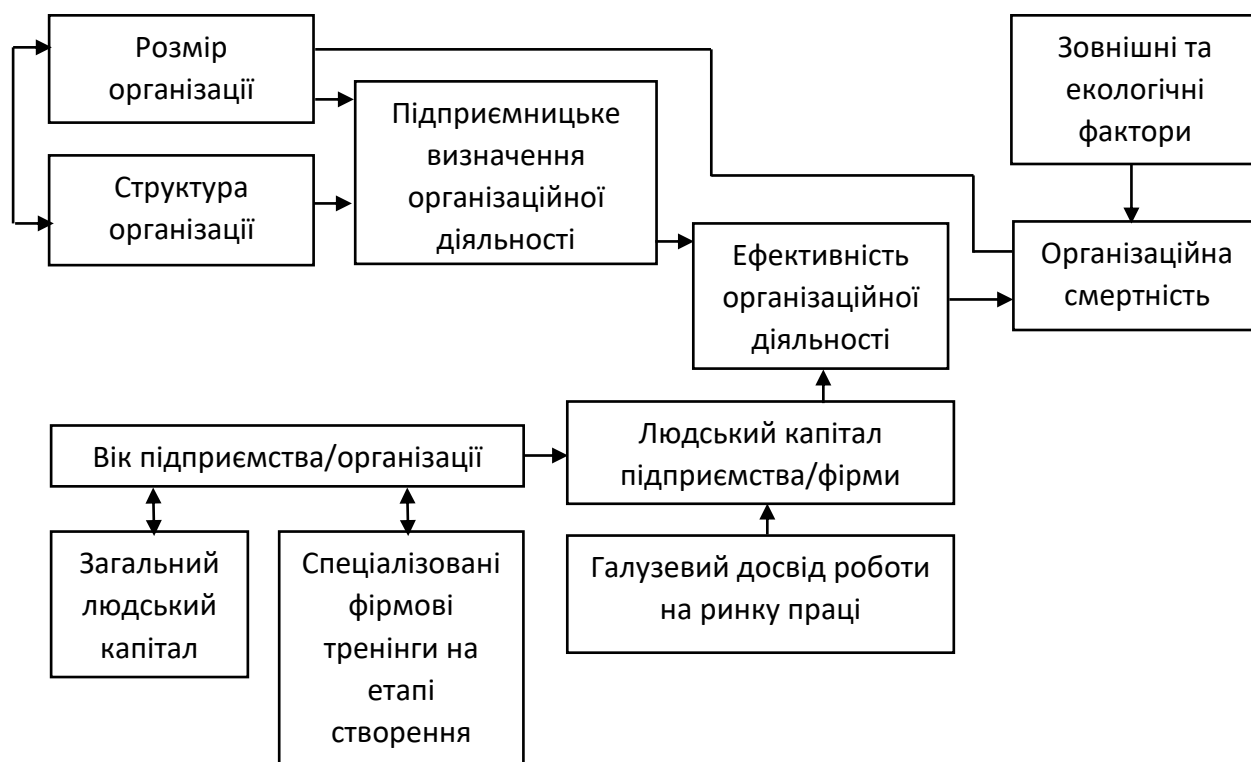


Рисунок 2.1 – Схематична модель факторного впливу на смертність організацій

Джерело: сформовано автором на основі (Preisendörfer & Voss, 1990)

У даній моделі варто звернути увагу на важливість розміру та структури організації, що надалі знайде своє підтвердження в статистиці смертності організацій в залежності від кількості персоналу. Також важливим фактором є ефективність організаційної діяльності з акцентом на людський капітал фірми/підприємства. Автори вищенаведеної моделі зважують на важливість

зовнішніх та екологічних факторів, віддаючи перевагу саме складовим організаційної екології.

Класики організаційної екології додатково виділяють модель екологічного відбору, яка передбачає, що організаційні зміни, особливо фундаментальна реорганізація, збільшують смертність організацій (Hannan & Freeman, 1984). Нижче наведені приклади причин, які підвищують рівень організаційної смертності, оскільки вони гальмують надійність діяльності фірми/підприємства:

- організаційні зміни;
- спроби реорганізації, які вимагають перегляду усталених режимів роботи;
- модифікації комунікативних моделей;
- перегрупування робочих груп.

Автори моделі зауважують, що для зниження негативного впливу реорганізаційних процесів варто застосовувати організаційну адаптацію. Вона допомагає зрозуміти той факт, що організаційні зміни відображають рішення та стратегії раціональних лідерів та домінуючої коаліції в організаціях у відповідь на зміни навколишнього середовища, і таким чином зміни можуть збільшити шанси виживання організацій.

Паралельно з моделлю екологічного відбору існує модель непередбачених ситуацій. Її формулювання наступне: «...організації, які змінюють свої структурні елементи відповідно до змін навколишнього середовища, будуть працювати краще» (Lee, 2002).

Поруч з цим існує модель залежності від ресурсів, яка передбачає, що організації взаємозалежні зі своїм середовищем існування з метою отримання ресурсів, важливих для їх виживання. Щоб мінімізувати залежність ресурсів від зовнішнього середовища та критичної невизначеності, організаціям слід здійснювати спроби злиття та поглинання, створення спільних підприємств та консорціумів. Ця модель передбачає, що здійснення кроків до зменшення залежності організації від зовнішнього середовища може збільшити шанси на виживання організації (Lee, 2002).

Показники організаційної екології та демографії тісно пов'язані між собою. Світова спільнота все частіше звертається до статистичних даних про народження та смерть підприємств, їх тривалість життя та важливу роль, яку вони відіграють у економічному зростанні та продуктивності. Також існує потреба в інформації, яка потім використовується для вирішення великої кількості соціально-демографічних питань на рівні галузі/регіону/країни.

Організаційна демографія бізнесу є основним елементом Проекту показників підприємництва ОЕСР, де ОЕСР та Євростат співпрацюють над розробкою основи для регулярного та гармонізованого вимірювання підприємницької діяльності та факторів, які її посилюють чи перешкоджають. В рамках вимірювання демографічних показників організації, варто пояснити, чому ці дані є настільки важливими. Рівень народжуваності нових підприємств є ключовим показником динаміки бізнесу. Він відображає важливий індикатор підприємництва в країні, а саме здатність відкривати абсолютно новий бізнес.

Показник, який визначає народжуваність організацій, вираховується шляхом ділення кількості новостворених підприємств/організацій у звітному періоді на загальну кількість активних підприємств/організацій в межах певного регіону.

$$B^t = \frac{N^t}{A^t}; \quad (2.1)$$

де B^t – народжуваність у певний період часу, N^t – кількість новостворених організацій, A^t – кількість активно-діючих організацій в аналізованій період часу.

Проаналізуємо рівень організаційної народжуваності в країнах Східної та Західної Європи в період з 2010 по 2021 роки за допомогою статистичної інформації Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD). Відкритих даних за 2022-2023 роки в загальному доступі ще немає.

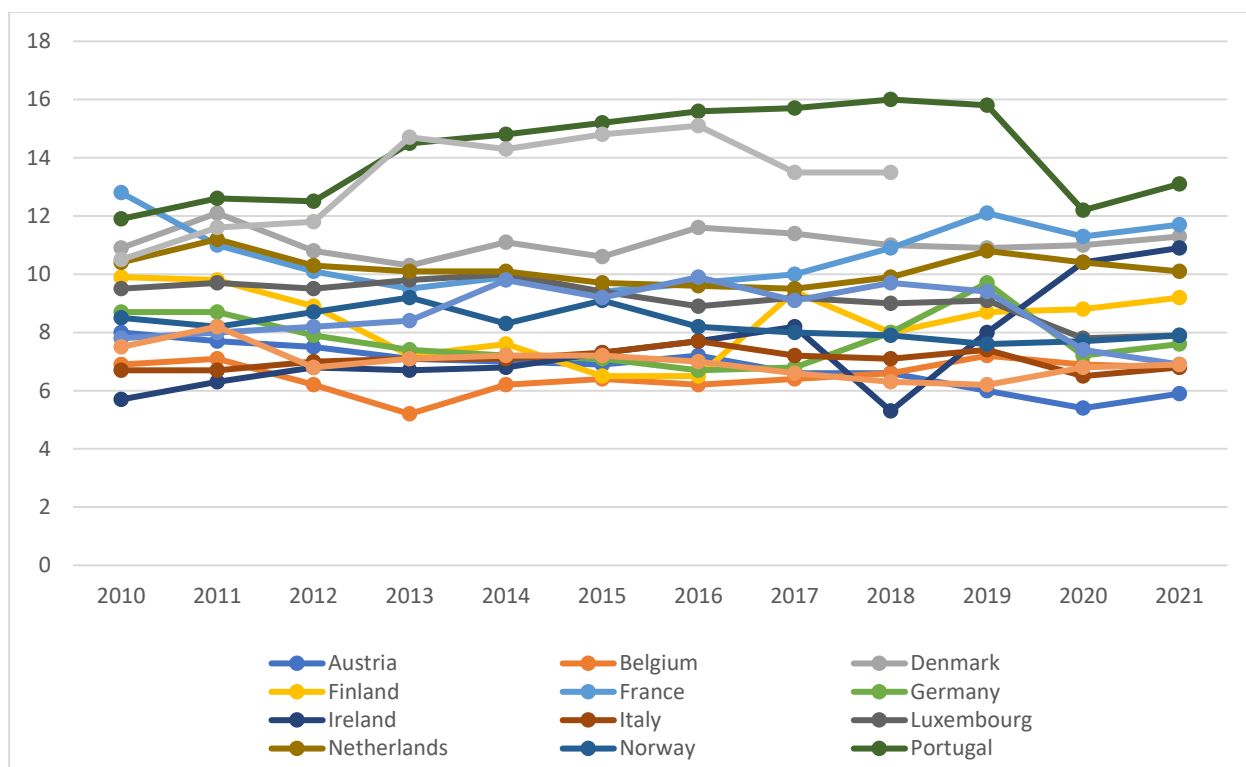


Рисунок 2.2 - Рівень організаційної народжуваності у країнах Західної Європи в період 2010-2021 років, %

Джерело: побудовано автором на основі статистики OECD

Відповідно до Посібника OECD та Євростату зі статистики щодо демографії підприємств (Eurostat, 2007), народження підприємства – це створення сукупності виробничих факторів «з нуля» за умови, що жодне інше підприємство не брало участі в цій події. При цьому, створення нового підприємства в результаті злиття, поділу, виділу або перетворення не розглядається як народження підприємства. Також не вважають народженням факт зміни підприємством основного виду економічної діяльності.

Беручи до уваги аналіз OECD, народжуваність організацій є вищою в секторі послуг, ніж у виробництві. У новостворених фірмах зазвичай працює від одного до чотирьох співробітників, тоді як небагато починають з більш ніж 10 співробітниками.

Наслідки світових економічних криз є досить помітними: між 2008 та 2010 роками рівень народжуваності зменшився майже у всіх країнах, де є дані, тоді як в період 2010-2012 років – іде зростання даного показника (SDBS, 2020).

Як можна побачити на рис. 2.2, рівень організаційної народжуваності у країнах Західної Європи на 2021 рік знаходиться в медіанному діапазоні (6-11%), не дивлячись на зниження показника майже у всіх учасників вибірки у 2020 році. Також варто відмітити відсутність даних по Великобританії після 2018 року – це пов'язано з її виходом зі складу Європейського Союзу. Звертаючи увагу на значення показника в Португалії (13,1), можна зауважити, що вони займає третє місце в світі за кількістю емігрантів у 2018-2021 роках, що підтверджує її економічну привабливість для громадян і підприємців. Також в Португалії є можливість оформити ФОП за 1 день, а штрафи у випадку здійснення нелегальної підприємницької діяльності є дуже великими. Всі ці фактори стимулюють легалізацію дрібних та середніх підприємств і значно підвищують показник організаційної народжуваності.

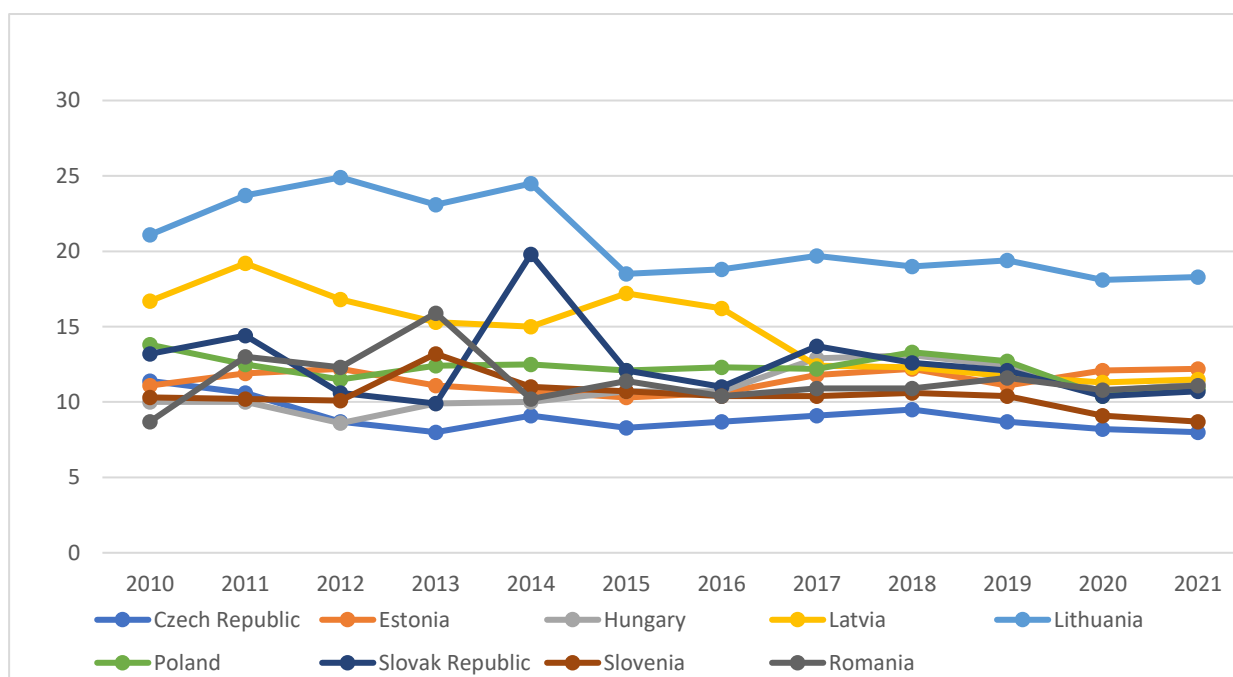


Рисунок 2.3 - Рівень організаційної народжуваності у країнах Східної Європи в період 2010-2021 років, %

Джерело: побудовано автором на основі статистики OECD

На рис. 2.3 можна побачити рівень організаційної народжуваності у країнах Східної Європи в період 2010-2021 років. Особливістю країн-представників Східної Європи є те, що у них значення показника знаходиться в межах від 8% до

12,2%, що є значно більшим від середніх значень показника в Західній Європі. До цього можна додати приклад литовської політики у сфері малого бізнесу, який дозволяє тримати показник організаційної народжуваності на рівні 18,3%.

Розуміння природи та факторів народжуваності організацій дає змогу побачити важливі особливості розвитку фірм та підприємств на ранніх стадіях ЖЦО.

Організаційна смертність та її динаміка привертають значну теоретичну та емпіричну увагу науковців-морфологів та представників світової бізнес-спільноти. Домінуюча точка зору спеціалістів з організаційної екології передбачає, що організаційна смертність залежить як від характеристик на міжорганізаційному рівні, таких як рівень конкуренції в галузі або від рівня легітимації організаційних форм; так і від характеристик організаційного рівня, таких як вік та розмір організації. На загальнодержавному рівні організаційна смертність вимірюється у відношенні кількості офіційно загиблих/закритих/ліквідованих організацій за певний період часу до загальної кількості активно діючих організацій в тому ж періоді часу.

$$D^t = \frac{C^t}{A^t}; \quad (2.2)$$

де D^t – смертність організацій у певний період часу, C^t – кількість закритих/ліквідованих організацій, A^t – кількість активно-діючих організацій в аналізованій період часу.

На рис. 2.4 наведений показник організаційної смертності у країнах Західної Європи в період 2010-2021 років, вимірюваний у відсотках.

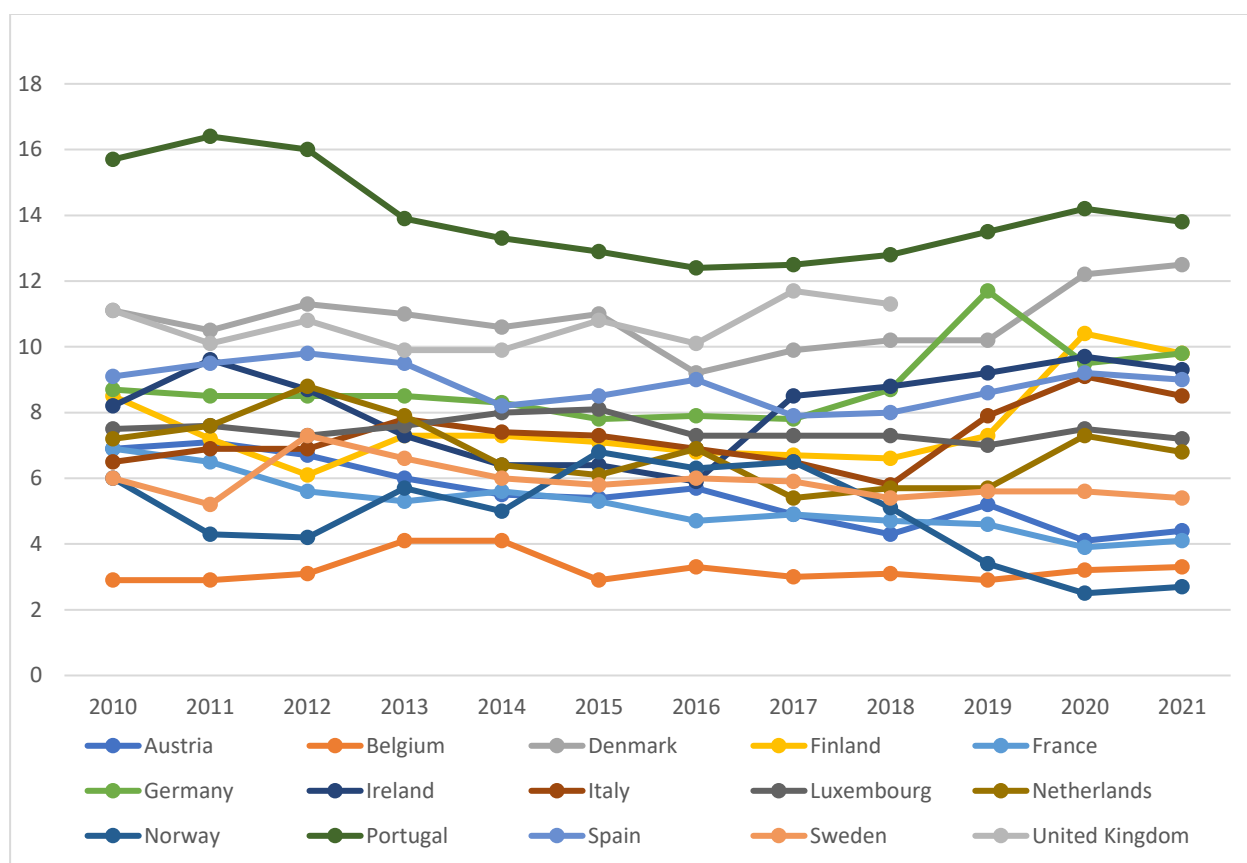


Рисунок 2.4 – Рівень організаційної смертності у країнах Західної Європи в період 2010-2021 років, %

Джерело: побудовано автором на основі статистики OECD

Показник організаційної смертності в країнах Західної Європи станом на 2021 рік знаходиться у межах з 2,7 до 13,8%. Лідерами є Португалія, Данія та Фінляндія. Країнами з найменшою смертністю є Бельгія та Норвегія. Країни з високою народжуваністю мають, відповідно і високу смертність, адже спрощення процедури створення/ліквідації суб'єктів малого бізнесу призводить до зростання коефіцієнту організаційної плинності ($K^{пл}$). Показники організаційної смертності у Данії та Німеччині є більшими за народжуваність, що свідчить про відтік окремої групи підприємств за кордон та зменшення частки малого бізнесу внаслідок податкових обмежень (сумарно податки на особисті доходи становлять 55,38%) (NJORD, 2020).

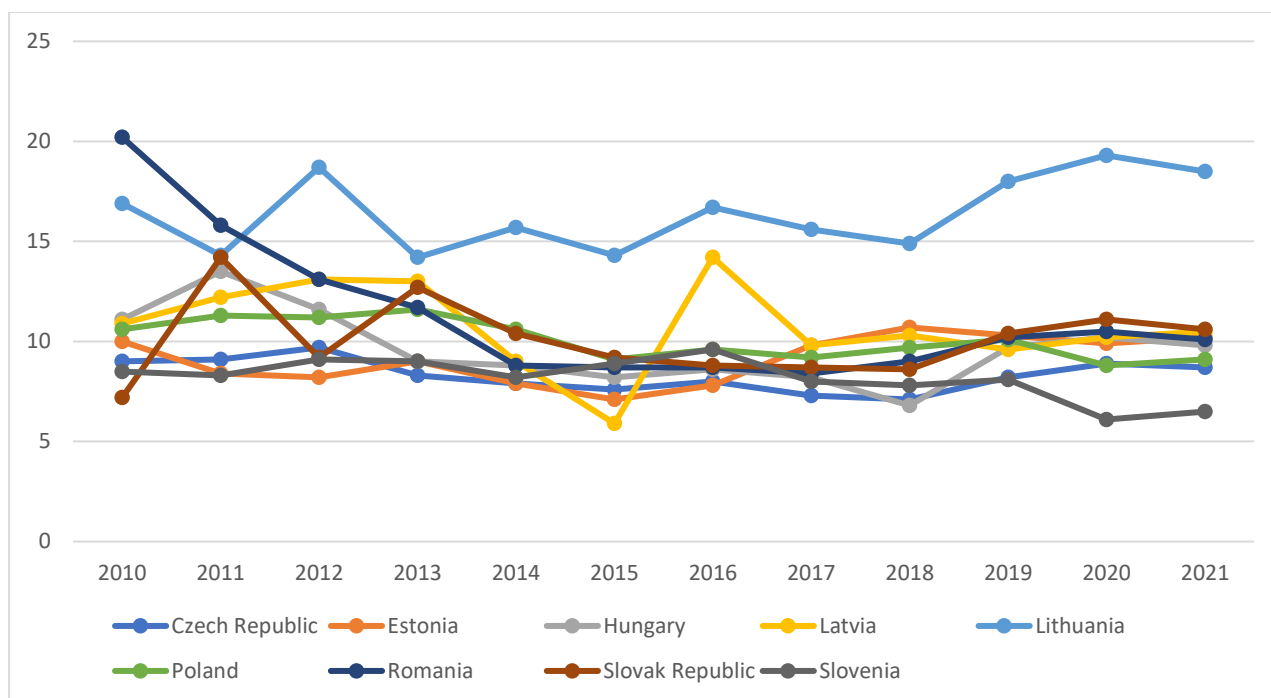


Рисунок 2.5 – Рівень організаційної смертності у країнах Східної Європи в період 2010-2021 років, %

Джерело: побудовано автором на основі статистики OECD

Провівши аналіз рівня організаційної смертності у країнах Східної Європи, по аналогії з представниками Західної Європи, можна зробити висновок про стабільність ситуації у переважній більшості країн, окрім Румунії. Ця країна, член ЕС з 2005 року, має одну з найслабших економік в Європі (Butyrska, 2018). Економічні проблеми та державна політика сприяли тому, що деякі румунські підприємства домоглися успіху як всередині країни, так і на міжнародному рівні, в той час як інші залишалися непродуктивними і нездатними створювати хороші робочі місця. Фактично, в період 2011-2017 років розрив у продуктивності між кращими та слабшими збільшився. Чого не можна сказати про сферу послуг, де ринкові сили часто ослаблені значним впливом держави і антиконкурентним регулюванням. Державні підприємства (ДП), що належать як центральному уряду, так і місцевим органам влади, присутні в багатьох секторах і не дотримуються чітких правил корпоративного управління. Даний факт створює можливості для отримання хабарів, а також податкові ризики, оскільки державні підприємства часто отримують грошові дотації від держави, і держава ж несе відповідальність за

завдані їм збитки. Висока організаційна смертність обумовлена ще тим фактом, що державні підприємства не конкурують на рівних умовах у сфері прийому на роботу з приватним сектором, що веде до відтоку робочої сили, капіталу і клієнтів від більш продуктивних конкурентів і, в кінцевому рахунку, до зниження якості послуг, що надаються населенню. У багатьох секторах економіки, в яких немає ДП, антиконкурентне регулювання також перешкоджає появі найбільш успішних компаній і призводить до збільшення витрат, погіршення фінансового становища громадян і підприємців. Це відноситься як до регульованих професій, так і до вантажних автомобільних перевезень, де галузеві правила обмежують вихід на ринок. Оскільки на сферу послуг припадає понад дві третини економіки Румунії, а громадяни і підприємства користуються ними щодня, зниження рівня смертності організацій можна досягти лише завдяки посиленню конкуренції в даній сфері. Також це може дати результат у повсякденному житті населення і зростанні рівня ВВП (De Rosa, Valerio, 2020).

2.2 Аналіз впливу організаційної демографії в Україні на конкурентоспроможність вітчизняних організацій

Переходячи до теми України слід зауважити, що показники організаційної демографії та організаційної екології почали статистично вимірювати на державному рівні лише з 2013 року. Всі статистичні показники з цих тематик скомпільовані на базі статистики, яку формує Державна служба статистики України (Укрстат); для міжнародного порівняння використані дані, наведені у базі даних ОЕСР Structural and Demographic Business Statistics (ОЕСР, 2018).

Українська «Методика розрахунку показників демографії підприємств» надає наступне визначення поняттю «смерть підприємства»: «Смерть (death) підприємства - це ліквідація сукупності виробничих факторів за умови, що жодне інше підприємство не брало участі в цій події. Припинення діяльності юридичною особою внаслідок злиття, поділу або поглинання не розглядається як смерть

підприємства. Не вважають смертю факт зміни підприємством основного виду економічної діяльності» (Наказ Держстату, 2014).

Згідно даних Укрстату «Показники статистики демографії підприємств (2019)» (Укрстат, 2019) та дані з сервісу stat.gov.ua формуємо консолідований графік, на якому відображається частка померлих та частка народжених організацій у загальній кількості активних підприємств. Статистичні дані наявні в діапазоні від 2013 по 2021 рік і відображають офіційну державну статистику (рисунок 2.6). Нажаль, через війну та військові дії, статистика за 2022-2024 роки по даній групі показників відсутня.

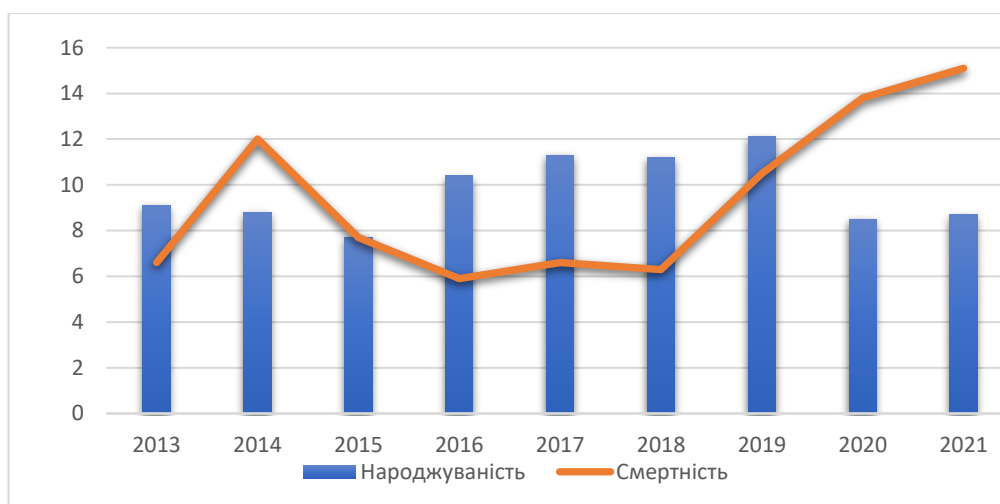


Рисунок 2.6 - Частка народжених та частка померлих організацій у загальній кількості активних підприємств у 2013–2021 роках (у відсотках)

Джерело: сформовано автором на основі даних Укрстату (Укрстат, 2024) та сервісу stat.gov.ua

Виходячи з графіку, наведеного вище, можна зробити висновок про стабілізацію економічної ситуації у 2016-2018 роках після військової окупації АР Крим та частин Донецької і Луганської областей російськими військами. Різкий стрибок організаційної смертності у 2014 році обумовлений масовим закриттям як малих, так і середніх та великих підприємств на територіях окупованих областей, та подальша відсутність доступу до статистичних даних регіональних Управлінь статистики. Окрім цього можна зауважити про надзвичайне зростання

організаційної смертності у 2019-2021 роках, що свідчить про реакцію на світову пандемію COVID-19. Також в цей період народжуваність підприємств знизилася в 1,5 рази, не дивлячись на спрощену процедуру реєстрації суб'єктів малого бізнесу.

Підприємницька статистика в Україні свідчить про те, що за останні роки обсяги реалізованої продукції малого бізнесу зростають, однак кількість активних суб'єктів господарювання скорочується. В 2014 році перелік малих підприємств скоротився на 13,16%, у 2016 році – на 11,18%. Підтвердження цьому можна знайти на рисунок 2.6. В порівнянні з країнами Східної Європи, значення показників народжуваності та смертності організацій в Україні не поступаються своїм «географічним сусідам». Навпаки, організаційна народжуваність є вищою за показники Чехії, Румунії та Словенії, а смертність – нижчою за більшість досліджуваних представників Східної Європи. Це свідчить про позитивну тенденції у сфері малого та середнього бізнесу.

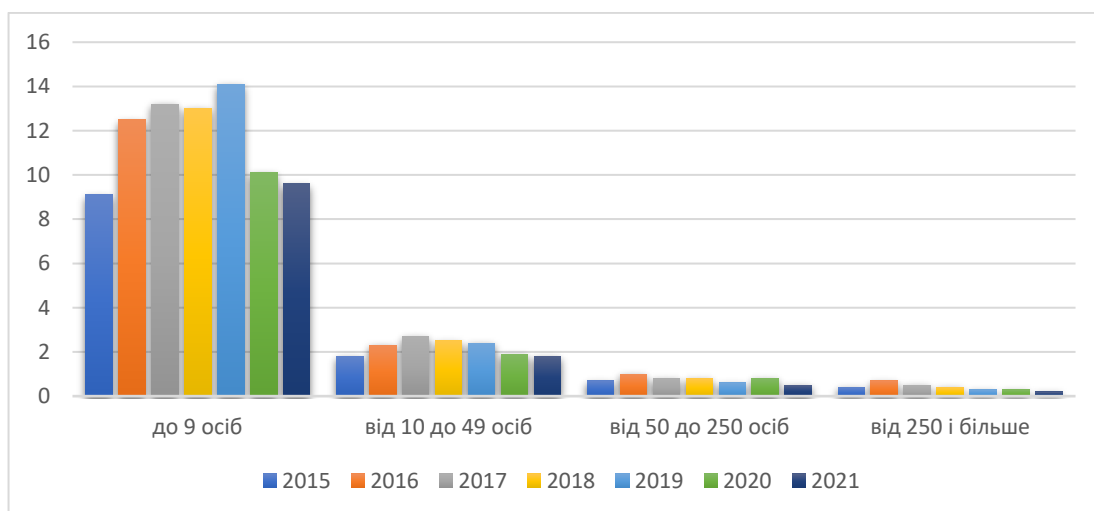


Рисунок 2.7 - Частка народжених підприємств за кількістю найманих працівників у загальній кількості активних підприємств відповідної групи у 2015–2021 роках (у відсотках)

Джерело: сформовано автором на основі даних Укрстату (Укрстат, 2024) та сервісу stat.gov.ua

У часовому проміжку з 2015 по 2021 роки можна відслідкувати статистику народжуваності підприємств та організацій в залежності від їх розміру (рис. 2.7).

Стабільно високі показники зі зростаючим трендом відслідковуються у сфері малого бізнесу, чисельність персоналу якого включає до 9 осіб (але лише до 2020 року). Середній та великий бізнес демонструє спадну тенденцію та налічує менше 1 створеного суб'єкту у відношенні до 100 активно працюючих організацій такого ж розміру. У розрізі загальнодержавної статистики цей факт може стверджувати про складність ведення великого бізнесу, високе фінансове навантаження на працедавців за рахунок зростання ЄСВ та мінімальної заробітної плати, перехід у «тінь». Економіка країни переходить до європейської моделі ведення бізнесу, коли більше ніж 75% ВВП країни формують саме малі та середні фірми та підприємства.

Щодо статистики смертності, то про неї можна сказати, що великі підприємства майже «вийшли в нуль» у порівнянні з народжуваністю (рис.2.8)

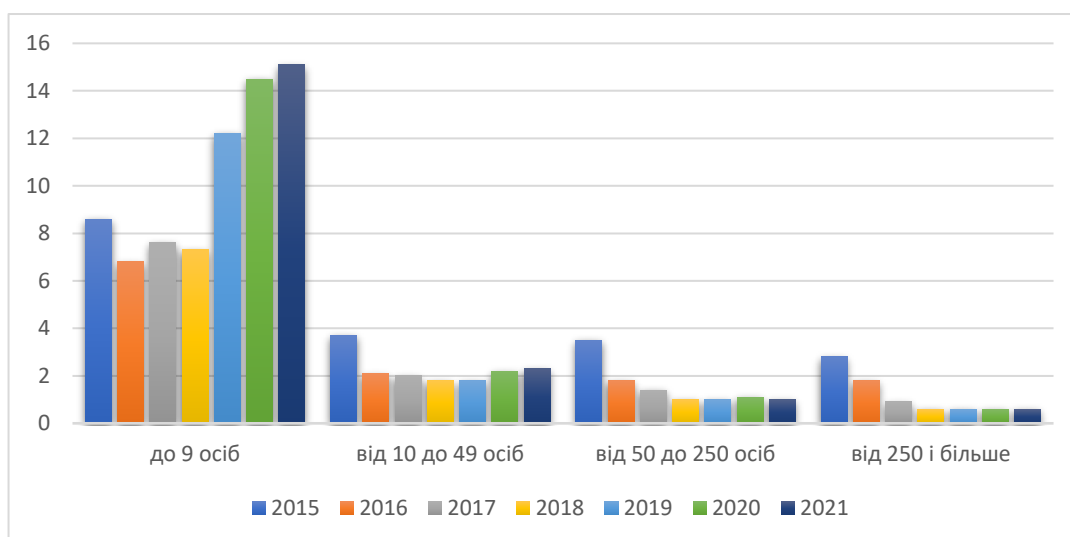


Рисунок 2.8 - Частка померлих підприємств за кількістю найманих працівників у загальній кількості активних підприємств відповідної групи у 2015–2021 роках (у відсотках)

Джерело: сформовано автором на основі даних Укрстату (Укрстат, 2024) та сервісу stat.gov.ua

Спадний тренд протягом 2015-2018 років свідчить про загальне зниження організаційної смертності та підтверджує дані рис. 2.6. У 2014 році була введена відміна отримання додаткового свідоцтва платника єдиного податку для ФОП, які

бажають обрати спрощену систему оподаткування. Замість свідоцтва зареєстрований платник єдиного податку може за бажанням отримати витяг з Реєстру платників єдиного податку. Однак пандемія у 2019 році призвела до різкого зростання організаційної смертності, особливо це видно по малим підприємствам, які, через ковідні обмеження, були вимушені закритися.

Протягом усього свого життєвого циклу організації намагаються виживати, мінімізуючи ризики та беручи до уваги внутрішні та зовнішні фактори. Організаційна екологія пояснює причини існування організації законністю, яку вона набуває в галузі. Чим більше організація сприймається зовнішнім світом (клієнтами, державними установами), тим вищі шанси на виживання, оскільки вона може забезпечити стійку надійність своїм стейкхолдерам.

Класики теорії організації Pfeffer та Salancik (1978) вважають, що ключем до організаційного виживання є здатність фірми/підприємства отримувати необхідні ресурси та ефективно їх використовувати. Згідно їх теорії, організації виживають у тій мірі, в якій вони ефективні, і ця ефективність впливає з управління вимогами груп інтересів, від яких організації залежать ресурсно. Паралельно існує інший, стратегічний підхід до виживання організації. Для продовження життєвого циклу організації та її ефективного існування необхідне створення довгострокової бізнес-стратегії, яка має бути розроблена для задоволення потреб сучасних клієнтів, а також для позиціонування організації на ринку з метою отримання конкурентних переваг (Котенко & Педченко, 2018).

Існує багато інших теорій та підходів щодо збільшення шансів на виживання для організацій різних профілів діяльності. Деякі дослідники вважають, що організації повинна бути притаманна гнучкість, яка, у свою чергу, зробить її пристосованою до зміни напрямів діяльності та бути готовою до нових внутрішніх та зовнішніх загроз. У межах загальнодержавної статистики організаційного виживання (рисунок 2.9) варто звертати увагу не лише на просту постійну присутність фірми в базі даних існуючих або зареєстрованих організацій, а робити акцент на здатності фірми/підприємства бути інноваційними та генерувати нові ідеї, які, у потенціалі, можуть створити додатковий прибуток, збільшують ринок

частки організації і залишаються прибутковими, незважаючи на всі ризики та загрози.

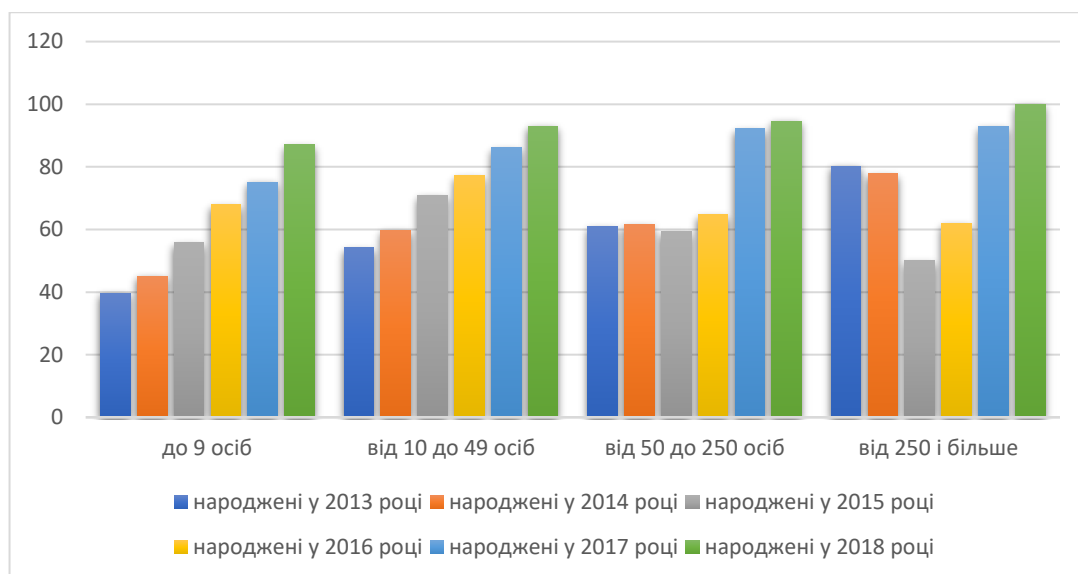


Рисунок 2.9 - Коефіцієнт виживання у 2019 році підприємств, народжених 1–5 років тому, за кількістю найманих працівників (у відсотках до загальної кількості народжених підприємств відповідної групи)

Джерело: сформовано автором на основі даних Укрстату (Укрстат, 2019)

Проаналізувавши коефіцієнт виживання українських підприємств, народжених у 2013-2018 роках, можна ствердно сказати, що виживання середніх та великих підприємств є значно вищим за малі фірми та організації. Свій відбиток на рівень виживання всіх, без винятку, організацій наклала війна з Росією. Нестабільна економічна ситуація у 2014-2015 роках призвела до того, що у організацій, які були створені за рік до подій 2014 року, коефіцієнт виживання є найнижчим.

Варто зауважити, що значного впливу на рівень конкурентоспроможності та смертність організацій має міграція робочої сили.

Вплив цього фактору на Україну багатогранний. Міграція посилює загрозу депопуляції, призводить до втрати частини трудового та інтелектуального потенціалу, стає одним з ключових фактором гальмування економічного розвитку регіонів та країни в цілому.

Сучасна міграція, крім негативних наслідків, пов'язаних з відтоком кваліфікованих робочих сил, сприяє прискоренню людського розвитку, оскільки розширює світогляд особистості, впливає на її соціально-психологічні характеристики та активізує внутрішні ресурси. Фактор міграції може виконувати роль перерозподільника, відображаючи динаміку та характер демографічних процесів, змінюючи статево-вікову структуру населення території та накопичуючи робочу силу. Крім того, міграція має потенціал для якісних змін у складі та структурі економічно активного та неактивного населення (Садова, 2019).

Вплив міграційного фактору на економіку України став визначальним з початком військових дій на сході країни, анексії Криму та набуття безвізового режиму з ЄС у червні 2017 р. Ці внутрішньо- та зовнішньополітичні події значним чином вплинули на інноваційну та інвестиційну привабливість галузей та підприємств, їх конкурентоспроможність на державному та міжнародному рівнях, зростанні рівня смертності підприємств, які втратили один з найважливіших видів ресурсу – людський (ІОМ, 2019).

Завдяки певному покращенню економічної ситуації у 2016–2018 роках та адаптації суспільства до кризи обсяг зовнішньої міграції українців стабілізувався, але залишається значним. Гальмом економічного розвитку можуть стати несприятливі демографічні тенденції, відтік населення.

У зв'язку з початком повномасштабної війни у 2022 році міграція робочої сили та її дефіцит всередині країни посприяли зниженню рівня економічного розвитку регіонів та їх конкурентоспроможності з'явився сильний розрив між рівнем привабливості ведення бізнесу в окремих регіонах країни. Статистика інвестиційної привабливості регіонів України після 2020 року відсутня (за даними Державної служби статистики). Як альтернативний показник, який характеризує конкурентоспроможність регіонів, можна використовувати співвідношення обсягу експорту продукції (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Статистика співвідношення обсягу експорту по регіонам України за 2020-2022 роки

	Експорт за регіонами		
	Показник 2021 року у % до 2020	Показник 2022 року у % до 2021	Тренд (зростання/спадання)
Україна	138,4	64,8	↓
Вінницька	95,0	122,2	↑
Волинська	129,5	128,0	≈
Дніпропетровська	160,2	51,4	↓
Донецька	178,8	4,0	↓
Житомирська	113,3	93,1	↓
Закарпатська	124,9	117,0	↓
Запорізька	162,2	59,2	↓
Івано–Франківська	153,8	58,7	↓
Київська	129,6	82,2	↓
Кіровоградська	111,9	85,5	↓
Луганська	129,6	5,2	↓
Львівська	126,2	103,2	↓
Миколаївська	153,7	47,5	↓
Одеська	124,8	141,4	↑
Полтавська	137,6	58,5	↓
Рівненська	150,0	105,7	↓
Сумська	108,9	68,2	↓
Тернопільська	151,5	115,0	↓
Харківська	122,4	48,8	↓
Херсонська	147,1	13,8	↓
Хмельницька	138,4	85,0	↓
Черкаська	109,1	146,4	↑
Чернівецька	123,1	138,2	↑
Чернігівська	133,6	60,3	↓

Джерело: сформовано автором на основі статистичної інформації Державної служби статистики України (дата звернення: 16.07.2023)

В табл. 2.1 можна побачити загальну тенденцію зменшення активності регіонів, в яких відбувалися бойові дії, або які є частково/повністю окуповані станом на 2023 рік. Водночас багато компаній перевезли свій бізнес в західні регіони, позитивну експортну динаміку яких видно в табл. 2.1 (Одеська, Черкаська, Чернівецька області).

Ще до початку повномасштабного вторгнення вплив трудової міграції на економіку України був досить значний. Її можна оцінити, визначивши частку ВВП,

створеного імігрантами та емігрантами. У 2018 році Державна служба зайнятості, яка видає дозволи на працевлаштування іноземців, зареєструвала 16 тис. іноземних працівників (рисунок 2.10). Найчисельнішими у 2018 році серед них були громадяни Туреччини (близько 3 тис.), РФ (1,6 тис.), Китаю та Білорусі (приблизно по 1 тис. порівну). У 2020 році кількість іноземців збільшилась до 23,4 тис. осіб. У 2021 році, за рахунок фактору пандемії COVID-19 частина іноземців виїхала, тому їх кількість на кінець року склала 15,2 тис. осіб. Дані за 2022-2024 роки, на жаль, неможливо знайти у відкритому доступі.

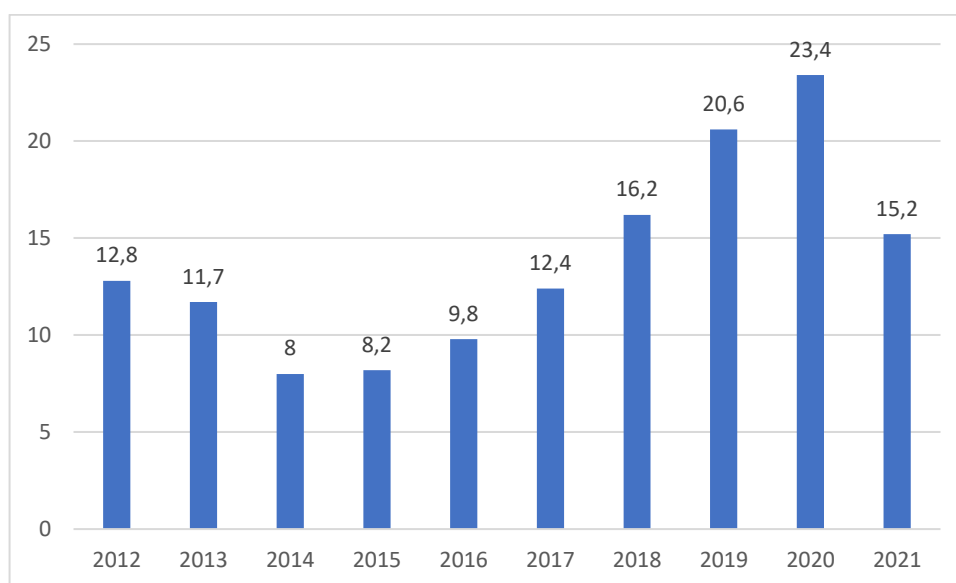


Рисунок 2.10 – Кількість іноземців, які тимчасово працювали в Україні з дозволом на працевлаштування, на кінець року, тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі (ІОМ, 2019) та сайту Львівського обласного центру зайнятості (2021)

У свою чергу, кількість трудових мігрантів з України, які зараз офіційно працевлаштовані в ЄС, зростає з кожним роком. За даними Євростату (Eurostat: Asylum and Managed Migration), кількість дозволів, дійсних на кінець року для громадян України на перебування в ЄС-28, подвоїлася за останнє десятиліття і становила близько 1,2 млн у 2018 році (рис. 2.11).

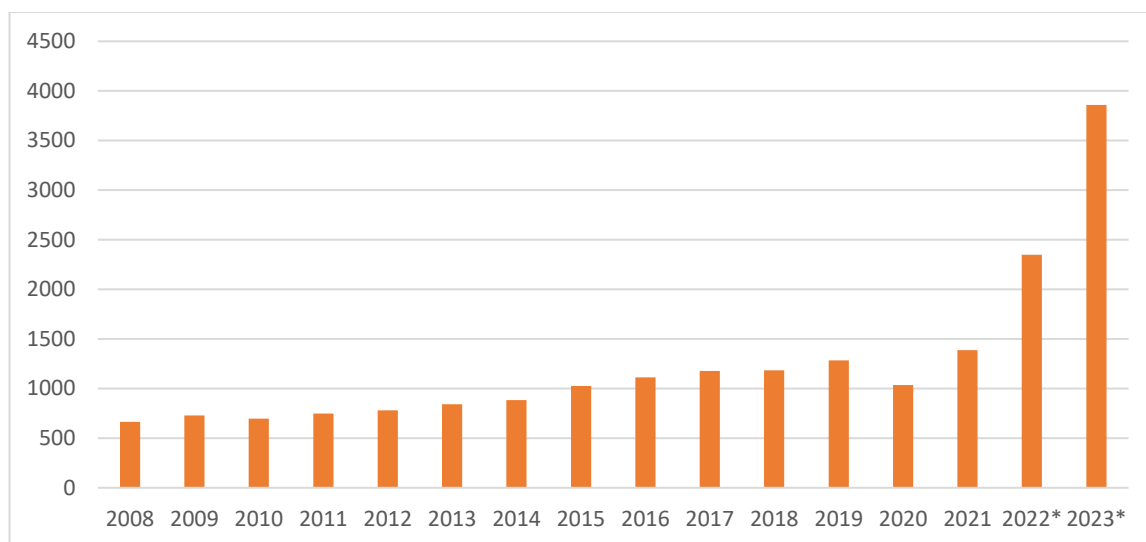


Рисунок 2.11 – Кількість діючих на кінець року посвідок на проживання громадян України в ЄС, тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі даних сервісу Eurostat: Asylum and Managed Migration

Починаючи з 2021 року кількість посвідок зросла майже до 1,5 мільйонів, у 2022 році, в зв'язку з російським вторгненням, кількість мігрантів, які подали документи на тимчасове проживання, виросла до 3,8 млн. у 2023 році.

Станом на довоєнний 2018 рік найбільше українців проживало в Польщі (442 тис.), Італії (234 тис.), Чехії (132 тис.), Німеччині (121 тис.), Іспанії (92 тис.). За даними Національного банку України, який розраховує обсяг приватних переказів при розрахунку платіжного балансу країни, вони стабільно зростали і в 2018 році досягли \$11,1 млрд (доларів США), що відповідає 8,5% ВВП України. Сума переказів більш ніж у чотири рази перевищила суму прямих іноземних інвестицій. Основною країною походження грошових переказів була Польща, у 2018 році Україна отримала 32,8% усіх переказів (\$3,6 млрд, дол. США). Порівняно з 2017 роком обсяг грошових переказів з Чехії зріс майже вдвічі (7,6% усіх переказів, або \$846 млн) (Kotenko, Shvindina & Heiets, 2021).

Пов'язати залежність рівня інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності регіонів, локальної смертності організацій з впливом міграційних факторів можна за допомогою теорії авторства Krugman (2003).

Науковець припустив, що привабливість регіону та виживання його бізнесу базується на здатності забезпечити відносно привабливий рівень заробітної плати та/або перспективи працевлаштування для молоді. Він вважав, що для зростання рівня регіональної привабливості та конкурентоспроможності важливо підтримувати високий рівень життя, оскільки цей фактор є кінцевою метою конкурентної діяльності бізнесу та соціуму. Р. Krugman представив теорію, яка пізніше була розвинена вченими А. Barrett, А. Vergin та D. Duffy (2006). В рамках цієї теорії окреслено переваги міграційної політики країн, що розвиваються, які замість «постачання» мігрантів почали запрошувати кваліфіковану робочу силу з-за кордону. У науковій літературі випадок економічного розвитку Ірландії («кельтський тигр») ототожнюється з «азіатськими тиграми» — економічним зростанням у країнах Азії.

Повертаючись до дослідження фактору української регіональної міграції на конкурентоспроможність та виживання бізнесу, було проведено дослідження щодо міграційного приросту/скорочення населення в регіонах України (за винятком окупованого Криму, Донецької та Луганської областей). У таблиці 2.2 фрагментарно наведено офіційну статистику міжрегіональної міграції за 2015-2021 роки для демонстрації несприятливих тенденцій.

Таблиця 2.2 – Міграційний приріст/скорочення за регіонами за 2015-2021 рр.
(кількість осіб) без Донецької, Луганської областей та АР Крим (фрагмент).

№	Область	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
1	Київська	30094	24762	27343	27142	30677	11402	11225
2	Одеська	6427	5131	9075	7696	4725	3380	986
3	Харківська	4701	2843	5436	4534	12069	797	4981
4	Львівська	833	864	1099	1886	2666	4982	1335
5	Полтавська	289	523	411	76	-655	-159	990
...
18	Запорізька	-1907	-2021	-2155	-2172	-2714	-1689	-797
19	Сумська	-2301	-1826	-2250	-2103	-731	1152	-974
20	Рівненська	-1335	-1117	-2474	-2198	-1827	-253	-782
21	Вінницька	-400	-2400	-2724	-3842	-4625	-2505	686
22	Кіровоградська	-2944	-2405	-3345	-2294	-1657	24	-688

Джерело: сформовано автором на основі даних Державної служби статистики

Згідно з табл.2.2 позитивна міграція має місце лише в регіонах, центрами яких є міста з населенням понад мільйон осіб. Як правило, це регіони з розвинутою інфраструктурою та великою кількістю промислових підприємств, де помітне міграційне зростання, що зумовлено вищою середньою заробітною платою (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Середня заробітна плата по регіонах України за 2016-2022 рр. (грн.)
без Донецької, Луганської областей та АР Крим (фрагмент)

№	Область	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
1	Київська	15152	12645	11886,9	11010	9093	7187	5253
2	Дніпропетровська	14479	12744	11686,0	10759	8865	6939	5084
3	Запорізька	14510	12542	11565,1	10484	8729	6863	5098
4	Миколаївська	14382	12535	11425,7	9981	8166	6711	4892
5	Полтавська	13412	11353	10823,5	9852	8378	6547	4626
6	Одеська	12960	10995	10341,4	9252	8013	6541	4825
7	Львівська	12936	11038	10306,8	9276	8003	6392	4574
...
18	Тернопільська	11455	9922	9384,5	8280	6971	5552	3731
19	Херсонська	11778	9971	9359,4	8192	7060	5838	4026
20	Чернігівська	11853	9877	9336,0	8212	6995	5636	4008
21	Волинська	11735	10048	9268,4	8680	7337	5843	4052
22	Чернівецька	11326	9696	9155,9	8074	6990	5621	3846

Джерело: сформовано автором на основі даних Укрстат

У табл. 2.3 наведені диспропорції в заробітній платі; спостерігається, що середньорічна заробітна плата в різних регіонах України досить різна і може відрізнятись майже на 3000 грн/міс. До регіонів-лідерів із високим рівнем оплати праці також можна віднести Запорізьку та Миколаївську області (частини яких є окупованими на листопад 2024 року), які відобразили міграційне скорочення за регіонами в табл. 2.2. Цей парадокс можна пояснити близькістю окупованих територій та зони ООС (Крим та Донецька область), близькістю збройних сил РФ та зони бойового конфлікту. За таких умов відбувається природний відтік працездатного населення в інші регіони/країни для збереження безпеки життя, що призводить до збільшення кількості вакансій у регіоні та середньої заробітної плати, що пов'язано з дефіцитом робочої сили. У таких випадках рівень організаційної смертності зростає прямопропорційно до кількості спеціалістів, що виїхали з регіону.

Конкуентоспроможність регіону в контексті людського розвитку та міграційних процесів (на прикладі Хмельницької області) досліджувала Л. Курій (2011). Авторка використовувала вже існуючий інструмент – індекс глобальної конкурентоспроможності (GCI) для регіонів України, який включає в себе 12 компонентів. Кожен із цих компонентів складається з набору показників, які, у свою чергу, складаються зі статистичних даних і даних, отриманих шляхом опитування керівників компанії. Відповідно до методології розрахунку GCI дванадцять компонентів конкурентоспроможності поділяються на три окремі субіндекси («базові вимоги», «інструменти ефективності» та «чинники інновацій та розвитку»), які впливають на рівень конкурентоспроможності підприємства/регіону за ступенем його розвитку. Складові GCI регіонів авторства І. Бережнюка (2013) можна представити так:

1. Якість установ (державних і приватних установ).
2. Інфраструктура.
3. Макроекономічна стабільність.
4. Здоров'я та початкова освіта.
5. Вища освіта та професійна підготовка.
6. Ефективність ринку товарів і послуг.
7. Ефективність ринку праці.
8. Розвиток фінансового ринку.
9. Рівень технологічного розвитку.
10. Розмір внутрішнього ринку.
11. Конкуентоспроможність компаній (рівень розвитку бізнесу).
12. Інноваційний потенціал

Як видно з компонентів GCI регіонів, міграційні процеси безпосередньо впливають на регіональну конкурентоспроможність завдяки міцному зв'язку з ринком праці та його ефективності. Також конкурентоспроможність регіону визначається розвитком людського потенціалу, який у кількісному та якісному відношенні залежить від міграційних притоків та відтоків. Підвищення показників конкурентоспроможності стимулює міграційну привабливість, що призводить до

припливу мігрантів як носіїв людського потенціалу. Накопичення людського потенціалу та його реалізація, у свою чергу, сприяє зростанню конкурентоспроможності (Kotenko, Shvindina & Heiets, 2021)

Питання міграції, конкурентоспроможності країн та регіонів також можна розглядати з точки зору потенційного економічного зростання. Цю тему досліджувала Громенкова (2018), де міграція пов'язана зі значними ризиками та можливостями для розвитку. Міграція призводить до втрати населення найбільш активного віку, яке має високий рівень освіти, знижує народжуваність, прискорює старіння населення. Співставно зі зміною класичних демографічних показників в Україні змінюються і показники організаційної демографії. Зменшення «народжуваності» і зростання «смертності» організацій має пропорційну залежність з міграційним фактором. На основі проаналізованих статистичних даних та авторських дослідженнях Толстової та Кібальчича (2017), було запропоновано концепцію мінімізації проблем розвитку та виживання бізнесу в Україні з врахуванням міграційного фактору (табл. 2.4)

Таблиця 2.4 – Систематизація проблем розвитку та виживання бізнесу в Україні з врахуванням міграційного фактору (з авторськими рекомендаціями)

№	Проблема	Причини, показники та наслідки	Авторські рекомендації
1.	Втрата робочої сили	Міграція може призвести до відтоку кваліфікованих працівників з країни. Це вже стало проблемою для малого та середнього бізнесу, який зазвичай залежить від доступності кваліфікованої робочої сили. Відсутність необхідних фахівців може гальмувати розвиток цих підприємств, призводити до зменшення їх конкурентоспроможності або навіть до повної ліквідації.	Уряд може зосередитися на розвитку власних кадрів та підтримці освіти і навчання для створення резерву кваліфікованої робочої сили в Україні. Рекомендація включає впровадження програм підтримки підприємництва, надання доступу до фінансових ресурсів, консультацій та навчання для малого та середнього бізнесу

Таблиця 2.4 (продовження)

№	Проблема	Причини, показники та наслідки	Авторські рекомендації
2.	Зміни в ринковій конкуренції	Міграція може призвести до змін у складі населення та розподілі ресурсів. Це змінює структуру ринкової конкуренції і створює перешкоди для розвитку малого та середнього бізнесу. Нові мігранти можуть ввести нові товари і послуги або конкурувати з існуючими підприємствами, що може бути важко для малого бізнесу з обмеженими ресурсами і потужностями	Розуміння та використання потенціалу мігрантів може бути важливим для розвитку малого та середнього бізнесу. Уряд може сприяти інтеграції мігрантів на ринок праці шляхом надання доступу до освіти, мовних курсів та професійного навчання. Це дозволить мігрантам використовувати свої навички та досвід для розвитку малого та середнього бізнесу.
3.	Бюрократичні перешкоди	Міграційні процедури та правила можуть бути складними та часовими затратними для малого та середнього бізнесу. Високі вимоги та складні процедури можуть ускладнити найм нових працівників з-за кордону або навіть утримувати підприємців від залучення іноземної робочої сили, навіть якщо вона була б корисною для їхнього бізнесу	Держава може спростити процеси отримання робочих віз та імміграції для кваліфікованих працівників, які потрібні малому та середньому бізнесу. Це може включати швидку та ефективну обробку документів, зниження адміністративних бар'єрів та створення сприятливих умов для залучення іноземних фахівців.
4.	Відсутність підтримки	Малі та середні підприємства можуть потребувати підтримки з боку держави, такої як фінансові послуги, навчання, консультування тощо. Однак, через фокус на міграційній політиці та інші проблеми, уряд може не надавати достатньо ресурсів і підтримки для розвитку малого та середнього бізнесу.	Уряд може розробити спеціальні програми підтримки для малого та середнього бізнесу, включаючи доступ до фінансових послуг, підприємницького навчання, консультування та менторства. Такі програми сприятимуть розвитку та зміцненню місцевого бізнесу, забезпечуючи йому конкурентоспроможність на ринку праці

Джерело: побудовано автором на основі (Толстова & та Кібальчич, 2017)

Держава може сприяти співпраці між різними зацікавленими сторонами, такими як урядові органи, бізнес-асоціації, академічні установи та громадські організації у сфері мінімізації впливу міграційних факторів на конкурентоздатність та виживання суб'єктів бізнесу. Така систематизація (таблиця 2.4) має на меті формування авторських рекомендацій, які будуть базуватись на обміні знаннями, кращій координації політик та програм, а також спільному пошуку інноваційних

рішень для підтримки малого та середнього бізнесу в часи високого рівня еміграції та військового стану. Конкретні шляхи можуть допомогти зменшити вплив міграції на малий та середнього бізнесу на державному рівні, створюючи сприятливе середовище для їхнього зростання та процвітання.

2.3 Оцінювання факторів організаційної смертності та резильєнтності на конкурентоспроможність організації

Теоретична основа дослідження явища організаційної екології виникла в 1970-х роках як відповідь на потребу в кращому розумінні динаміки організацій у зовнішньому середовищі. Організаційна екологія відійшла від традиційних поглядів, які в основному зосереджувалися на внутрішніх факторах, таких як лідерство, стратегія та структура, і, натомість, приділила більший акцент зовнішнім силам, які формують результати діяльності організації. Ранні дослідження організаційної екології, такі як основоположна робота Hannan та Freeman (1977), досліджували моделі організаційної смертності на рівні населення. Вони стверджували, що організації стикаються з тиском навколишнього середовища та конкуренцією за обмежені ресурси, що зрештою призводить до різного рівня смертності. Дані дослідження підкреслили роль залежності щільності, легітимності та ізоморфізму у формуванні організаційних показників смертності. В основі організаційної екології лежить аналогія організацій як населення, і ця перспектива привнесла нові моменти в розуміння того, як організації взаємодіють, конкурують, співпрацюють і співіснують у своєму середовищі.

Науковці дослідили додаткові фактори та механізми, що впливають на організаційну смертність, яка залишається однією з основних концепцій організаційної екології. Наприклад, встановлено, що моделі організаційної смертності суттєво відрізняються залежно від типу організації, її розміру та галузі (Baum & Singh, 1994), факторами впливу можуть бути динаміка навколишнього середовища, включаючи технологічний прогрес, нормативні зміни, зміни ринку ,

фактори, пов'язані з галуззю, і конкурентні сили (Carley, 1997; Baum & Singh, 1994), залежність від ресурсів організації (Pfeffer, & Salancik, 2003; Audia & Greve, 2006).

Примітно, що пізніші дослідження Greve охоплюють ширшу сферу організаційної смертності, включаючи роль залежності від ресурсів, і досліджують, як доступ організацій до ресурсів і їхня здатність керувати ресурсозалежністю можуть впливати на їхнє виживання та смертність (Greve, 2011).

Дебати між вченими, які наголошують на домінуванні факторів зовнішнього середовища, і тими, хто стверджує про важливість стратегічного вибору у формуванні стійкості організації, точаться навколо відносної важливості зовнішніх сил проти внутрішніх процесів прийняття рішень. Екологічні детерміністи стверджують, що зовнішні фактори, такі як умови промисловості, ринкова динаміка та доступність ресурсів, передусім формують організаційні результати та ризики смертності. Навпаки, прихильники перспективи стратегічного вибору стверджують, що організаційна стійкість і виживання залежать від проактивних і стратегічних рішень, прийнятих лідерами та менеджерами, що дозволяє організаціям адаптуватися, впроваджувати інновації та формувати своє середовище.

Виходячи з основних припущень організаційної екології, «природний відбір» на міжорганізаційному рівні стимулює організаційні зміни більше, ніж будь-який адаптивний процес, що включає окремі фірми та підприємства. Таким чином, організаційні форми, які погано узгоджуються з навколишнім середовищем, виходячи з нижчих показників ефективності, демонструють вищі показники смертності. З цієї причини організаційна екологія навряд чи розглядає той факт, чому деякі організації стикаються з однаковими умовами на конкурентних ринках зазнають невдачі, а інші досягають успіху (Flamholtz & Aksehirli, 2000). Подібним чином відносно мало уваги приділяється відмінностям поточних етапів життєвого циклу конкретних організацій, сформованих складною внутрішньою динамікою. Це створює теоретичну прогалину, коли екзогенні та ендогенні особливості окремих організацій зазвичай ігноруються або вважаються відносно незначними з точки зору організаційної екології.

У сфері дослідження організаційної смертності залишається кілька невіршених завдань, які потребують подальшого дослідження. По-перше, існує потреба у більш глибокому дослідженні взаємодії між екзогенними факторами та внутрішніми організаційними характеристиками, щоб краще зрозуміти, як вони впливають на результати смертності. Крім того, розуміння механізмів, за допомогою яких організації адаптуються, впроваджують інновації та трансформуються для подолання ризиків смертності та досягнення довгострокової стійкості, залишається критичною областю для майбутніх досліджень. Також існує потреба в проведенні додаткових порівняльних досліджень у різних галузях і контекстах, щоб охопити нюанси та непередбачені обставини організаційної смертності.

Основні дискусії у сфері організаційної екології, згадані в попередньому розділі, стали джерелом натхнення для формування кількох гіпотез сучасних досліджень, таких як:

- Гіпотеза 1. Ендогенні фактори, пов'язані з організаційною формою, розміром і типом власності, значно впливають на організаційну смертність.
- Гіпотеза 0 (антитеза). Екзогенні фактори, зокрема економічні та соціальні фактори розвитку, значно підвищують ризик смертності для організацій.
- Гіпотеза 2. Певні комбінації ендогенних та екзогенних факторів мають більшу значущість щодо організаційної смертності порівняно з іншими.

Використовуючи технологію Data Mining було зібрано вторинні дані в чотирьох групах: організаційні, морфологічні, економічні та соціальні фактори. Визначення релевантних факторів, що впливають на смертність підприємств (коефіцієнт смертності), проводилося на основі застосування методу сигма-обмеженої параметризації (однофакторні тести значущості та діаграма Парето) та кореляційного аналізу. Множинна лінійна регресія була побудована за допомогою методу OLS для кількісної формалізації напрямку та ступеня варіації організаційної смертності підприємств під впливом відповідних факторів. Модель зв'язку між організаційною смертністю підприємств і залежними змінними з немонотонними характеристиками, які передбачають можливість точок

перемикання регресії, побудовано за допомогою сплайнів багатовимірної адаптивної регресії (MARSplines). На основі векторного авторегресійного моделювання досліджено особливості імпульсивності зміни організаційної смертності підприємств під впливом відповідних факторів з урахуванням лагованих ефектів.

Процедура оцінювання складається з п'яти етапів.

1 етап. Відбір статистичних даних в розрізі характеристики організаційної смертності підприємств та факторів впливу на неї груп показників (організаційні, морфологічні, економічні та соціальні) був проведений шляхом дослідження статистики 12 країн Європи (Болгарія, Греція, Хорватія, Латвія, Литва, Угорщина, Польща, Румунія, Словаччина, Північна Македонія, Сербія, Туреччина) за період з 2009 по 2018 рр. Дана вибірка унеможлиблювала вплив фактору пандемії COVID-19 (2019-2021рр.) за рахунок використання статистичної інформації в період відносно стабільності (2009-2018рр.). Обґрунтуванням вибору саме такої вибірки країн стало те, що Україна рухається на шляху до вступу у Євросоюз, та намагається відповідати соціальним нормам та тенденціям провідних країн Євросоюзу. До вибірки не увійшла сама Україна через брак необхідної статистичної інформації (деякі показники почали обліковуватись з 2013 року, деякі – взагалі не обліковуються). Повна розрахункова таблиця наведена в додатку А.

Так, для кількісної формалізації обрано наступні групи показників:

1 група «Організаційні (смертність за типом організації)» - Коефіцієнт смертності: кількість підприємств, які припинили роботу за звітний період (t), поділена на кількість підприємств, активних у (t) за трьома напрямками: ФОП, (у відсотках) L1; партнерство, кооперативи, асоціації тощо, (у відсотках) L2; Товариство з обмеженою відповідальністю, (у відсотках)L3. До даної групи показників входять значення смертності організацій відповідно до їх типу (легального статусу).

2 група «Морфологічні (смертність за розміром організації)» - Смертність підприємств за розміром (кількість працівників) за чотирма напрямками: Нуль (індивідуальне підприємство), M1; Від 1 до 4 співробітників, M2; Від 5 до 9

співробітників, М3; 10 працівників і більше, М4. До цієї групи показників планувалося додати розподіл організаційних смертей відповідно до віку організацій, але за відсутності таких даних було прийнято рішення відмовитись від них.

3 група «Економічні», представлені п'ятьма показниками: ВВП на душу населення, E1; Частка інвестицій бізнесу у ВВП, E2; Додана вартість, E3; Інвестиції венчурного капіталу, E4; Частка інвестицій домогосподарств у ВВП, E5;

4 група «Соціальні», представлені чотирма показниками: Еміграція, S1; Середня місячна заробітна плата, S2; Загальний рівень безробіття, S3; Кількість відпрацьованих годин на тиждень при повній зайнятості, S4.

2 етап. Визначення релевантних факторів впливу груп показників (організаційні, економічні, соціальні та морфологічні) на організаційну смертність підприємств на основі застосування методу Sigma-restricted parameterization та кореляційного аналізу. Реалізація даного етапу проводиться за допомогою застосування Univariate Tests of Significance та Діаграм Парето для коефіцієнтів узагальненої регресійної моделі залежності організаційної смертності підприємств від організаційних, морфологічних, економічних та соціальних факторів (рис. 2.12-2.19). Для реалізації даного етапу використовується інструментарій Statistics, Advanced Linear/Nonlinear Models, GRM Results.

Univariate Tests of Significance for Yd (Spreadsheet1.sta)					
Sigma-restricted parameterization					
Effective hypothesis decomposition					
Effect	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	9,318935E+10	1	9,318935E+10	10,52046	0,001652
L1	2,498444E+10	1	2,498444E+10	2,82058	0,096493
L2	7,891531E+10	1	7,891531E+10	8,90902	0,003644
L3	9,653125E+09	1	9,653125E+09	1,08977	0,299287
Error	8,060702E+11	91	8,857915E+09		

Рисунок 2.12 – Однофакторний тест значущості факторів впливу групи «Організаційні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних рис. 2.12, на якому представлені результати однофакторного тесту значущості факторів впливу групи організаційні на організаційну смертність, можна стверджувати, що статистично значущим виступає лише один ефект – Коефіцієнт смертності: кількість підприємств, які припинили роботу за звітний період (t), поділена на кількість підприємств, активних у (t) за напрямком Партнерство, кооперативи, асоціації тощо, L2, оскільки рівень значущості р критерія Фішера сягає рівня 0,0036, що менше критично допустимого 0,05. Саме даний ефект вносить найбільший вклад в загальну модель, оскільки сума квадратів відхилень SS, яка дорівнює $7,89 \cdot 10^{10}$, має найбільше значення. Далі вклад ефектів є статистично незначущим і розподіляється наступним чином: (ФОП), L1 та (Підприємство з обмеженою відповідальністю), L3. Підтвердженням значущості лише одного ефекту L2 виступає діаграма Парето t-значень значущості впливу організаційних факторів на організаційну смертність (рисунок 2.13), де лише одна смуга L2 перетинає критично допустимий рівень (червону лінію).

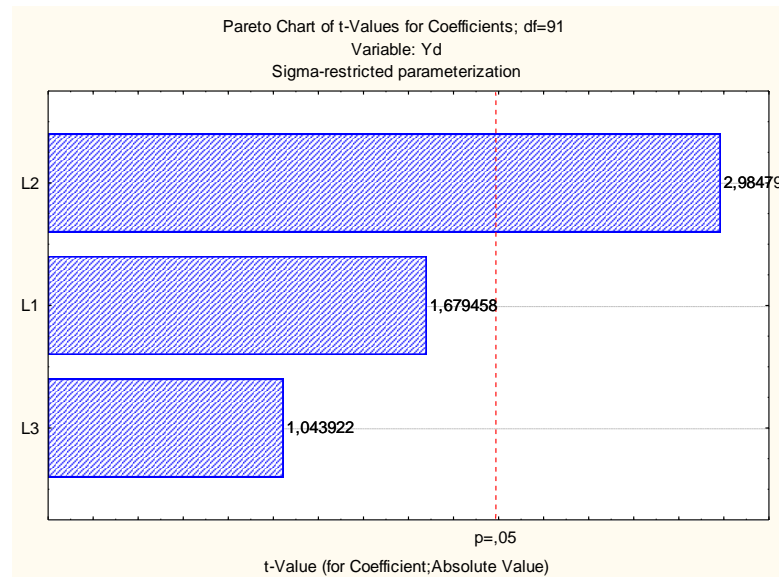


Рисунок 2.13 – Діаграма Парето значущості факторів впливу групи «Організаційні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Діаграма Парето (рис. 2.13) дозволяє не просто визначити статистично значущі ефекти організаційної смертності, але й провести їх впорядкування від

найбільш впливового до найменш впливового. Зазначений інструментарій дозволяє надати графічну візуалізацію правила 80 на 20, виділяючи 80% впливових організаційних факторів, зокрема L2, який і виступає релевантним і пропонується обрати для проведення подальшого дослідження.

Переходячи до дослідження впливу економічних факторів на організаційну смертність, було розглянуто і проаналізовано на рис. 2.14-2.15.

Univariate Tests of Significance for Yd (Spreadsheet1.sta)					
Sigma-restricted parameterization					
Effective hypothesis decomposition					
Effect	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	3,727603E+09	1	3,727603E+09	12,5416	0,000762
E1	4,209926E+09	1	4,209926E+09	14,1644	0,000374
E2	4,709290E+08	1	4,709290E+08	1,5845	0,212840
E3	1,784186E+11	1	1,784186E+11	600,2931	0,000000
E4	3,222688E+09	1	3,222688E+09	10,8428	0,001641
E5	1,098699E+09	1	1,098699E+09	3,6966	0,059120
Error	1,842758E+10	62	2,972191E+08		

Рисунок 2.14 – Однофакторний тест значущості факторів впливу групи «Економічні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних з рис. 2.14, на якому представлені результати однофакторного тесту значущості факторів впливу групи економічні на організаційну смертність, можна стверджувати, що статистично значущими виступають три ефекти: ВВП на душу населення, E1; Додана вартість, E3; Венчурні інвестиції, E4, оскільки рівень значущості p критерія Фішера сягає рівнів 0,00037, 0,00000 та 0,00164 відповідно, що значно менше критично допустимого 0,05. Серед зазначених ефектів найбільший вклад в загальну модель вносить E3, оскільки сума квадратів відхилень SS, яка дорівнює $1,78 \cdot 10^{11}$, має найбільше значення. Далі вклад статистично значущих ефектів розподіляється наступним чином: ВВП на душу населення, E1 та Венчурні інвестиції, E4. Вклад статистично незначущих ефектів має наступний рейтинг: Частка інвестицій домашніх господарств у ВВП, E5 та Частка інвестицій бізнесу у ВВП, E2. Підтвердженням значущості трьох ефектів E1, E3, E4 виступає діаграма Парето t-значень значущості впливу економічних

факторів на організаційну смертність (рис. 2.15), де три смуги E3, E1, E4 перетинають критично допустимий рівень (червону лінію).

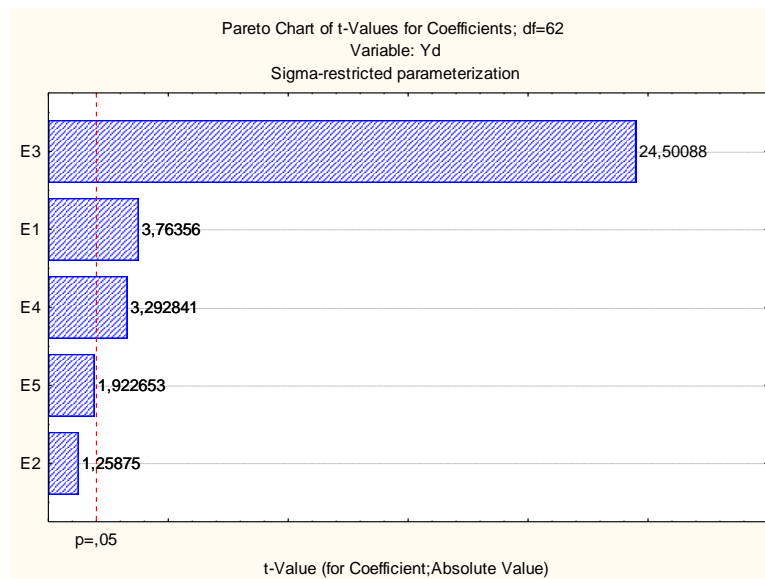


Рисунок 2.15 – Діаграма Парето значущості факторів впливу групи «Економічні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Діаграма Парето (рис. 2.15) дозволяє надати графічну візуалізацію правила 80 на 20, виділяючи 80% впливових економічних факторів, зокрема E3, E1, E4, які і виступають релевантними і пропонується обрати для проведення подальшого дослідження.

Повторення цього ж методу для аналізу соціальних факторів та їх впливу на організаційну смертність представлено на рис. 2.16-2.17, а аналіз морфологічних факторів і їх вплив на організаційну смертність виконано на рис. 2.18-2.19, відповідно.

Univariate Tests of Significance for Yd (Spreadsheet1.sta)					
Sigma-restricted parameterization					
Effective hypothesis decomposition					
Effect	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	1,627976E+10	1	1,627976E+10	17,06278	0,000088
S1	8,745416E+10	1	8,745416E+10	91,66051	0,000000
S2	1,509419E+09	1	1,509419E+09	1,58202	0,212129
S3	1,732414E+10	1	1,732414E+10	18,15739	0,000055
S4	1,631140E+10	1	1,631140E+10	17,09594	0,000087
Error	7,632875E+10	80	9,541094E+08		

Рисунок 2.16 – Однофакторний тест значущості факторів впливу групи «Соціальні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

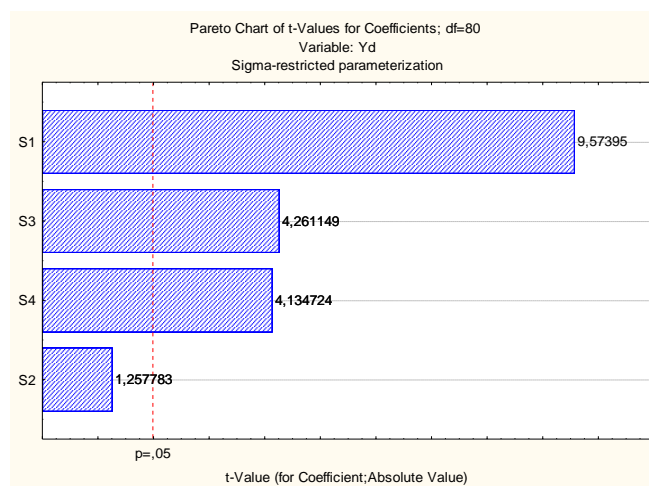


Рисунок 2.17 – Діаграма Парето значущості факторів впливу групи «Соціальні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Univariate Tests of Significance for Yd (Spreadsheet1 M.sta)					
Sigma-restricted parameterization					
Effective hypothesis decomposition					
Effect	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	6,041282E+06	1	6,041282E+06	1,03	0,312937
M1	6,557113E+10	1	6,557113E+10	11176,77	0,000000
M2	3,846114E+09	1	3,846114E+09	655,58	0,000000
M3	6,484363E+06	1	6,484363E+06	1,11	0,295926
M4	1,433073E+07	1	1,433073E+07	2,44	0,121582
Error	5,280059E+08	90	5,866733E+06		

Рисунок 2.18 – Однофакторний тест значущості факторів впливу групи «Морфологічні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

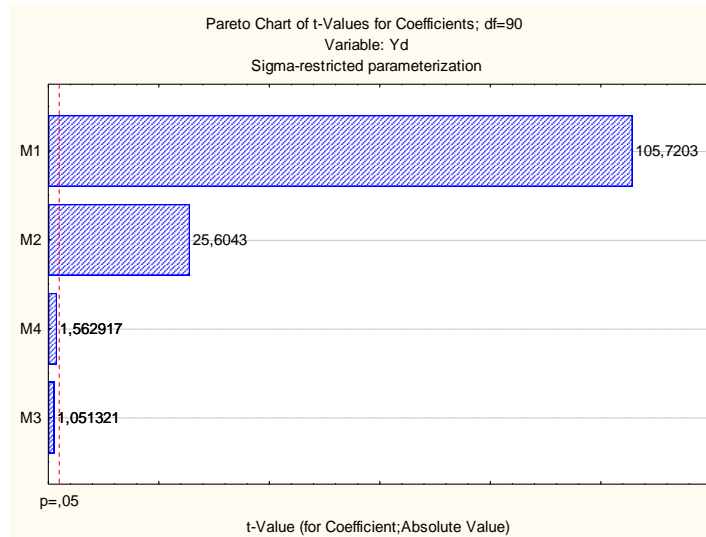


Рисунок 2.19 – Діаграма Парето значущості факторів впливу групи «Морфологічні» на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Важливого значення в рамках визначення релевантних факторів впливу груп показників (організаційні, економічні, соціальні та морфологічні) на організаційну смертність підприємств набуває проведення кореляційного аналізу (рис. 2.20). Так, коефіцієнти кореляції між результативною ознакою Y_d та розглянутими 16 факторними свідчать про сильний зв'язок (не менше 0,7 частки одиниці за абсолютним значенням) між організаційною смертністю та M1, M2, M3, M4, E3, S1, середній зв'язок (в межах від 0,5 до 0,7 частки одиниці за абсолютним значенням) – для одного фактору S4, слабкий зв'язок (не менше 0,3 частки одиниці за абсолютним значенням) – відповідно в розрізі ефектів L1, E2, E5, S3. Для подальшого дослідження впливу зазначених факторів на організаційну смертність необхідно розглядати лише показники з сильним або середнім зв'язком. Крім того, аналіз кореляційних залежностей на множині лише факторних ознак свідчить про наявний сильного зв'язку усіх факторів з іншими лише для морфологічної групи, і як наслідок про необхідність видалення із подальших обчислень колінеарних факторів.

Враховуючи залежність факторів даної групи з результативною ознакою, а також результати сигма-обмеженої параметризації, пропонується залишити в моделі лише M1 та M2.

Correlations (Spreadsheet1.sta)																	
Marked correlations are significant at $p < ,05000$																	
N=62 (Casewise deletion of missing data)																	
Variable	Yd	L1	L2	L3	M1	M2	M3	M4	E1	E2	E3	E4	E5	S1	S2	S3	S4
Yd	1,00	-0,30	-0,26	0,16	0,99	0,86	0,91	0,82	0,02	-0,40	0,95	-0,24	0,38	0,83	0,28	-0,34	0,55
L1	-0,30	1,00	0,16	0,05	-0,26	-0,45	-0,32	-0,31	-0,08	0,09	-0,42	-0,04	-0,09	-0,28	-0,24	0,23	-0,54
L2	-0,26	0,16	1,00	0,49	-0,25	-0,29	-0,21	-0,20	0,02	0,18	-0,30	-0,01	-0,23	-0,29	-0,33	-0,10	-0,25
L3	0,16	0,05	0,49	1,00	0,14	0,24	0,29	0,37	-0,18	0,37	0,17	-0,09	0,11	0,15	-0,44	-0,42	-0,33
M1	0,99	-0,26	-0,25	0,14	1,00	0,79	0,88	0,77	0,02	-0,39	0,92	-0,29	0,37	0,81	0,27	-0,30	0,54
M2	0,86	-0,45	-0,29	0,24	0,79	1,00	0,91	0,88	0,04	-0,36	0,90	0,01	0,34	0,75	0,27	-0,42	0,50
M3	0,91	-0,32	-0,21	0,29	0,88	0,91	1,00	0,96	-0,10	-0,29	0,89	-0,14	0,34	0,74	0,15	-0,39	0,44
M4	0,82	-0,31	-0,20	0,37	0,77	0,88	0,96	1,00	-0,09	-0,20	0,84	-0,11	0,31	0,65	0,11	-0,43	0,36
E1	0,02	-0,08	0,02	-0,18	0,02	0,04	-0,10	-0,09	1,00	-0,22	0,15	0,26	0,17	-0,09	0,59	-0,26	-0,01
E2	-0,40	0,09	0,18	0,37	-0,39	-0,36	-0,29	-0,20	-0,22	1,00	-0,38	0,08	0,03	-0,37	-0,49	-0,35	-0,48
E3	0,95	-0,42	-0,30	0,17	0,92	0,90	0,89	0,84	0,15	-0,38	1,00	-0,09	0,33	0,75	0,34	-0,42	0,52
E4	-0,24	-0,04	-0,01	-0,09	-0,29	0,01	-0,14	-0,11	0,26	0,08	-0,09	1,00	-0,30	-0,36	0,09	-0,15	-0,17
E5	0,38	-0,09	-0,23	0,11	0,37	0,34	0,34	0,31	0,17	0,03	0,33	-0,30	1,00	0,61	0,06	-0,50	-0,14
S1	0,83	-0,28	-0,29	0,15	0,81	0,75	0,74	0,65	-0,09	-0,37	0,75	-0,36	0,61	1,00	0,05	-0,31	0,38
S2	0,28	-0,24	-0,33	-0,44	0,27	0,27	0,15	0,11	0,59	-0,49	0,34	0,09	0,06	0,05	1,00	0,20	0,53
S3	-0,34	0,23	-0,10	-0,42	-0,30	-0,42	-0,39	-0,43	-0,26	-0,35	-0,42	-0,15	-0,50	-0,31	0,20	1,00	0,25
S4	0,55	-0,54	-0,25	-0,33	0,54	0,50	0,44	0,36	-0,01	-0,48	0,52	-0,17	-0,14	0,38	0,53	0,25	1,00

Рисунок 2.20 – Кореляційна матриця взаємозалежності релевантних факторів впливу на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Таким чином, комплексно враховуючи отримані результати перевірки релевантності факторів впливу груп показників (організаційні, морфологічні, економічні та соціальні) на організаційну смертність підприємств, отримані шляхом застосування однофакторного тесту значущості, побудови діаграм Парето-оптимальності та кореляційного аналізу, було визначено перелік ключових факторів у вигляді наступної множини: L2, M1, M2, E1, E3, E4, S1, S3, S4.

Відбір представлених вище факторів проводився на основі розгляду впливу кожної із чотирьох груп на організаційну смертність окремо без врахування взаємного впливу груп одна на одну. Для того, щоб врахувати взаємозв'язок груп факторів між собою і штучно не ускладнювати модель, проведемо однофакторний тест значущості (рис. 2.21) та побудуємо діаграму Парето (рис. 2.22).

Univariate Tests of Significance for Yd (Spreadsheet1.sta)					
Sigma-restricted parameterization					
Effective hypothesis decomposition					
Effect	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	2,733773E+06	1	2,733773E+06	9,89	0,002676
L2	1,191076E+05	1	1,191076E+05	0,43	0,514216
M1	1,473686E+10	1	1,473686E+10	53331,58	0,000000
M2	2,254185E+09	1	2,254185E+09	8157,72	0,000000
E1	2,462945E+06	1	2,462945E+06	8,91	0,004220
E3	7,343033E+05	1	7,343033E+05	2,66	0,108784
E4	5,303148E+05	1	5,303148E+05	1,92	0,171541
S1	2,076788E+06	1	2,076788E+06	7,52	0,008235
S3	0,000000E-01	1	0,000000E-01	0,00	1,000000
S4	1,934132E+06	1	1,934132E+06	7,00	0,010610
Error	1,519788E+07	55	2,763252E+05		

Рисунок 2.21 – Однофакторний тест значущості релевантних факторів чотирьох груп на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних рис. 2.21, на якому представлені результати однофакторного тесту значущості факторів чотирьох груп одночасно на організаційну смертність, можна стверджувати, що статистично значущими виступають п'ять ефектів: M1, M2, E1, S1, S4, оскільки рівень значущості p критерія Фішера сягає рівнів 0,000, 0,000, 0,0042, 0,0082, 0,0106 відповідно, що значно менше критично допустимого 0,05. Вклад статистично значущих ефектів розподіляється наступним чином: M1, M2, E1, S1, S4. Усі інші фактори L2, E3, E4, S3 ідентифіковано як статистично незначущі. Підтвердженням значущості п'яти ефектів M1, M2, E1, S1, S4 виступає діаграма Парето значущості впливу економічних факторів на організаційну смертність (рис. 2.22), де п'ять смуг M1, M2, E1, S1, S4 перетинають критично допустимий рівень (червону лінію).

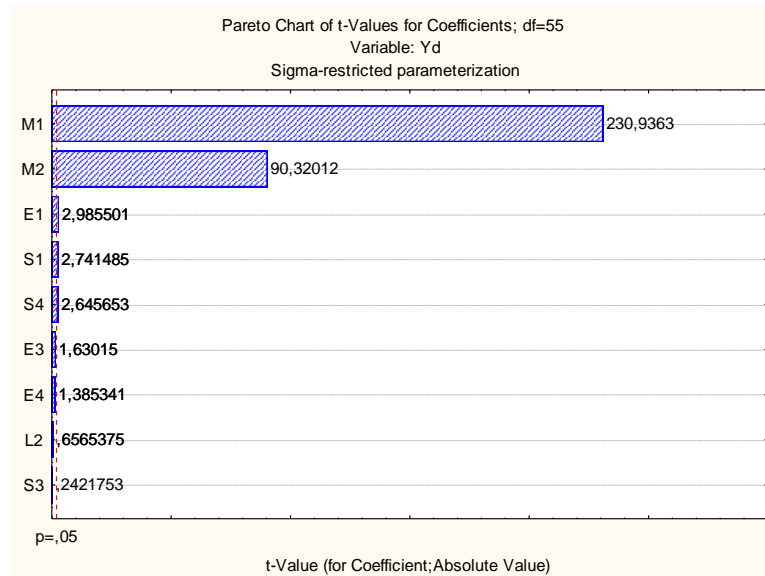


Рисунок 2.22 – Діаграма Парето значущості релевантних факторів чотирьох груп на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Таким чином, коригування множини релевантних факторів впливу на організаційну смертність та взаємний вплив груп одна на одну, дозволяє звужити набір ключових факторів з 9 до 5: M1, M2, E1, S1, S4.

Етап 3. Ідентифікація сили та напрямку впливу релевантних організаційних, морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність підприємств.

В рамках реалізації даного етапу було побудовано множинну лінійну регресію OLS-методом (методом найменших квадратів), розглядаючи лише фактори: L2, M1, M2, E1, E3, E4, S1, S3, S4. На даному етапі використовувались можливості програмного пакету Statistica, інструментарій множинної регресії Statistics/Multiple Regression. Отримані результати представлено на рис. 2.23.

Regression Summary for Dependent Variable: Yd (Spreadsheet1.sta R= ,99997264 R²= ,99994528 Adjusted R²= ,99993632 F(9,55)=1117E2 p<0,0000 Std.Error of estimate: 525,67						
N=65	Beta	Std.Err. of Beta	B	Std.Err. of B	t(55)	p-level
Intercept			12011,36	3818,749	3,1454	0,002676
L2	-0,000813	0,001238	-7,05	10,739	-0,6565	0,514216
M1	0,836522	0,003622	1,01	0,004	230,9363	0,000000
M2	0,212175	0,002349	1,08	0,012	90,3201	0,000000
E1	-0,003624	0,001214	-0,05	0,017	-2,9855	0,004220
E3	0,006562	0,004026	0,02	0,014	1,6301	0,108784
E4	-0,001796	0,001296	-9062,62	6541,795	-1,3853	0,171541
S1	-0,005948	0,002170	-0,00	0,002	-2,7415	0,008235
S3	0,000370	0,001526	9,06	37,419	0,2422	0,809545
S4	-0,004015	0,001517	-261,56	98,864	-2,6457	0,010610

Рисунок 2.23 – Результати регресійного аналізу залежності організаційної смертності від релевантних факторів чотирьох груп

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних рис. 2.23 було сформовано модель лінійної множинної регресійної залежності організаційної смертності від релевантних факторів чотирьох груп (організаційні, морфологічні, економічні та соціальні):

$$Y_d = 12011.36 - 7.05 \cdot L2 + 1.01 \cdot M1 + 1.08 \cdot M2 - 0.05 \cdot T1 + 0.02 \cdot E3 - 9062.62 \cdot E4 - 0.004 \cdot S1 + 9.06 \cdot S3 - 261.56 \cdot S4 \quad (2.3)$$

Модель (2.3) є адекватною та точною, що підтверджено значенням коефіцієнта детермінації на рівні 0,99 частки одиниці, виском значенням критерію Фішера на рівні $11172 \cdot 10^2$, що значно перевищує критично допустимий рівень. В той же час, не усі розглянуті факторні ознаки (L2, M1, M2, E1, E3, E4, S1, S3, S4) є статично значущими, а лише 5 (M1, M2, E1, S1, S4). Даний факт підтверджує отримані на попередньому етапі результати. Отже, вилучимо статистично незначущі фактори і проведемо регресійного аналізу залежності організаційної смертності від релевантних факторів чотирьох груп (рис. 2.24).

Regression Summary for Dependent Variable: Yd (Spreadsheet1.sta R= ,99996675 R?= ,99993351 Adjusted R?= ,99992896 F(5,73)=2196E2 p<0,0000 Std. Error of estimate: 530,61						
N=79	Beta	Std.Err. of Beta	B	Std.Err. of B	t(73)	p-level
Intercept			10092,20	2989,311	3,3761	0,001181
M1	0,837646	0,001801	1,02	0,002	465,0758	0,000000
M2	0,212178	0,001595	1,08	0,008	133,0369	0,000000
E1	-0,003063	0,000991	-0,04	0,013	-3,0916	0,002819
S1	-0,003846	0,001812	-0,00	0,001	-2,1218	0,037249
S4	-0,003414	0,001098	-223,62	71,925	-3,1090	0,002676

Рисунок 2.24 – Результати регресійного аналізу залежності організаційної смертності від статистично значущих релевантних факторів чотирьох груп
Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних рис. 2.23, було сформовано модель лінійної множинної регресійної залежності організаційної смертності від релевантних статистично значущих факторів (організаційні, морфологічні, економічні та соціальні):

$$Y_d = 10092.20 + 1.02 \cdot M1 + 1.08 \cdot M2 - 0.04 \cdot E1 - 0.003 \cdot S1 - 223.62 \cdot S4 \quad (2.4)$$

Таким чином, аналіз остаточного вигляду функції Y_d , а також коефіцієнтів у моделі (2.4) приводить до наступних висновків:

1. Організаційні фактори (форма власності) не мають статистично значущого впливу на організаційну смертність підприємств.
2. Стимуляторами організаційної смертності, тобто факторами, зростання яких супроводжується зростанням залежної змінної, є M1 і M2, тобто фактори морфологічної групи, а саме:
 - Збільшення на одиницю показника смертності підприємств залежно від розміру, а саме за кількістю працівників (якщо кількість дорівнює нулю) призводить до збільшення організаційної смертності на 1,02.
 - Збільшення показника смертності підприємств залежно від розміру, а саме за кількістю працівників (якщо кількість працівників від 1 до 4)

призводить до зростання загальної організаційної смертності на 1,08, що є вищим показником, ніж M1.

3. Дестимуляторами організаційної смертності, тобто факторами, коли підвищення супроводжується зменшенням залежної змінної, є E1, S1 і S4.
- Збільшення ВВП на душу населення на одну одиницю, E1, призводить до зниження рівня організаційної смертності на 0,04, що вказує на значно нижчий рівень варіації порівняно з фактором.
 - Збільшення еміграції на одну одиницю, S1, призводить до зниження на 0,003 рівня залежної змінної.
 - Збільшення на одну одиницю фактора «Відпрацьованих годин на тиждень повної зайнятості», S4, призводить до зниження організаційної смертності на 223,62, що вказує на значно вищі показники варіації порівняно з розглянутою факторною змінною.

Точність та адекватність моделі (2.4) підтверджено отриманими значеннями: коефіцієнта детермінації, який свідчить, що варіація результативної ознаки на 99,99% пояснюється варіацією врахованих п'яти факторних ознак; статистична значущість усіх розглянутих факторів на основі критерію Стюдента та р-рівня (не вище критичного рівня 0,05); майже повне співпадіння фактичних та теоретичних рівнів організаційної смертності за моделлю лінійної регресії (рис. 2.25); відповідність нормальному закону розподілу залишків лінійної регресійної моделі залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів (рис. 2.26).

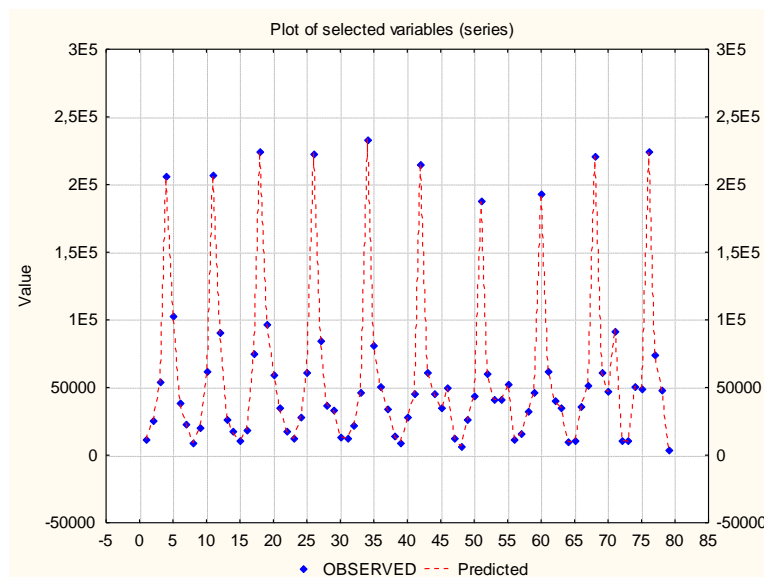


Рисунок 2.25 – Співвідношення фактичних та теоретичних рівнів організаційної смертності за моделлю лінійної регресії

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

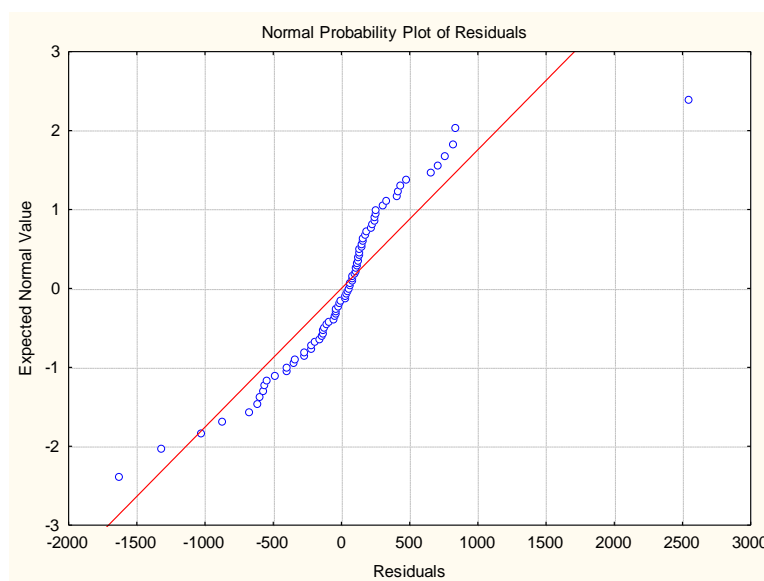


Рисунок 2.26 – Графік відповідності нормальному закону розподілу залишків лінійної регресійної моделі залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Етап 4. Розробка сплайнів багатовимірної адаптивної регресії (MARSplines) для моделі організаційної смертності.

Сплайни багатовимірної адаптивної регресії (MARSplines) представляють потужний непараметричний метод для охоплення складних залежностей у наборах даних. Він включає в себе набір базисних функцій і коефіцієнтів, які повністю визначаються масивом вхідних даних. Основна ідея MARSplines полягає в тому, щоб розділити значення вхідних змінних (регресорів) на окремі області, кожна з яких має свою регресію та рівняння класифікації. MARSplines особливо корисні в сценаріях, що включають точки перемикання регресії, де зв'язки між змінними демонструють різкі зміни, а також у випадках, коли існують немонотонні залежності між ефектами та відповідями. Ці немонотонні зв'язки складно охопити за допомогою традиційних параметричних моделей. Загалом MARSplines є цінним інструментом для аналізу та моделювання даних, пропонуючи більш повне й точне представлення складних зв'язків, присутніх у даних. З цієї причини інтелектуальний аналіз даних і розробка MARSplines були розроблені для перевірки точок перетину регресії (смертей підприємств за розміром) за допомогою застосування багатовимірних сплайнів адаптивної регресії (MARSplines).

Загальне рівняння багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів для m ненульових членів-складових записується у вигляді комбінації зваженої суми базисних функцій та їх добутків:

$$Y_d = f(X) = s_0 + \sum_{j=1}^m s_j \cdot O_j(X) \quad (2.5)$$

$$O = \{(x_i - t)_+, (t - x_i)_-\}_{t \in \{x_{1i}, \dots, x_{ni}\}}_{i=1, \dots, n}$$

де s_0 – константа, вільний член;

s_j – константа, параметр багатомірного адаптивного регресивного рівняння;

m – загальна кількість базисних функцій;

X – векторів вхідних регресорів;

$O_j(X)$ – j -та базисна функція із множини O або добуток двох чи більшої кількості таких функцій.

Побудова моделі залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів на основі багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів включає не лише формалізацію базисних функцій, але і визначення термів, які дозволяють визначити можливі комбінації базисних функцій, враховуючи кількість звернень до ключових факторів.

Переходячи до практичної реалізації моделі впливу морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність у вигляді багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів було отримано наступні параметри (рис. 2.27): кількість незалежних змінних – 5, кількість залежних змінних – 1, кількість понять – 4, кількість базисних функцій – 3, порядок взаємодії (кількість складових добутку базисних функцій) – 1, а також кількість звернень до факторів-регресорів: найбільша – 2 до M2, далі 1 – M1, звернення до інших факторів не передбачається.

Model specifications		Model Summary (Spreadsheet1.st)	
	Value		
Independents	5		
Dependents	1		
Number of terms	4		
Number of basis functions	3		
Order of interactions	1		
Penalty	2,000000		
Threshold	0,000500		
GCV error	374715,5		
Prune	Yes		

Number of References to Each Predictor (Spreadsheet1.st)	
Dependents	References (to Basis Functions)
M1	1
M2	2
E1	0
S1	0
S4	0

Рисунок 2.27 – Фрагмент параметрів специфікації моделі MARSplines

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Coefficients, knots and basis functions	Model coefficients (Spreadsheet1.sta)					
	NOTE: Highlighted cells indicate basis functions of type max(0, independent-knot), otherwise max(0, knot-independent)					
	Coefficients Yd	Knots M1	Knots M2	Knots E1	Knots S1	Knots S4
Intercept	16410,00					
Term.1	1,01	1684,000				
Term.2	1,09		13893,00			
Term.3	-1,04		13893,00			

Рисунок 2.28 – Фрагмент скріншота відображення коефіцієнтів та понять MAR-spline моделі впливу морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

Таким чином, на основі даних рис. 2.28, де наведені коефіцієнти, поняття та параметри MAR-spline модель впливу морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність набуває вигляду:

$$\begin{aligned}
 Yd = & 1,64099981758236e+004 + 1,01107556170301e+000 * \max(0; M1 - \\
 & 1,68400000000000e+003) + 1,08944644535323e+000 * \max(0; M2 - \\
 & 1,38930000000000e+004) - 1,04440262234505e+000 * \max(0; \\
 & 1,38930000000000e+004 - M2)
 \end{aligned}
 \quad (2.6)$$

Regression statistics	Regression statistics (Spreadsheet1.sta)	
	Yd	
Mean (observed)	61152,16	
Standard deviation (observed)	62951,88	
Mean (predicted)	61152,16	
Standard deviation (predicted)	62949,37	
Mean (residual)	-0,00	
Standard deviation (residual)	561,46	
R-square	1,00	
R-square adjusted	1,00	

Рисунок 2.29 – Фрагмент скріншота регресійної статистики перевірки точності та адекватності MAR-spline моделі впливу морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі аналізу даних з рис. 2.29 можна стверджувати про наступні параметри статистики перевірки точності та адекватності MAR-spline моделі

впливу морфологічних, економічних та соціальних факторів на організаційну смертність: коефіцієнт детермінації набуває значення 1,00, що свідчить про високу якість моделі (2.6); несуттєве відхилення фактичних та прогнозних значень організаційної смертності; відповідність нормальному закону розподілу залишків моделі.

Етап 5. Дослідження особливостей імпульсивності варіації організаційної смертності підприємств під впливом релевантних факторів з урахуванням лагової затримки на основі векторного авторегресійного моделювання.

Впровадження даного етапу ґрунтується на використанні програми EViews інструментарій Quick/Estimate VAR/VAR Тип – необмежений VAR/ Ендогенні змінні – Y_d , $M1$, $M2$, $E1$, $S1$, $S4$ / Інтервал затримки для ендогенної змінної – 1 та 2.

Обравши в якості ендогенної змінної рівень організаційної смертності в поточний момент часу та з лагами в один та два роки, в якості множини екзогенних змінних – фактори $M1$, $M2$, $E1$, $S1$, $S4$ також з лагами в один та два роки, наведемо загальний вигляді VAR-моделі векторної авторегресії залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів:

$$Y_{dt} = s_1 \cdot Y_{dt-1} + s_2 \cdot Y_{dt-2} + s_3 \cdot M1_{t-1} + s_4 \cdot M1_{t-2} + s_5 \cdot M2_{t-1} + s_6 \cdot M2_{t-2} + s_7 \cdot E1_{t-1} + s_8 \cdot E1_{t-2} + s_9 \cdot S1_{t-1} + s_{10} \cdot S1_{t-2} + s_{11} \cdot S4_{t-1} + s_{12} \cdot S4_{t-2} + s_0 + \varepsilon_t \quad (2.7)$$

де Y_{dt} – рівень організаційної смертності в момент часу t ;

Y_{dt-1}, Y_{dt-2} - рівень організаційної смертності з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$M1_{t-1}, M1_{t-2}$ – рівень факторної ознаки «Смертність підприємств за розміром (кількість працівників): нуль» з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$M2_{t-1}, M2_{t-2}$ - рівень факторної ознаки «Смертність підприємств за розміром (кількість працівників): від 5 до 9 осіб» з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$E1_{t-1}, E1_{t-2}$ - рівень факторної ознаки «ВВП на душу населення» з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$S1_{t-1}, S1_{t-2}$ - рівень факторної ознаки «Еміграція» з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$S4_{t-1}, S4_{t-2}$ - рівень факторної ознаки «Кількість відпрацьованих годин на тиждень при повній зайнятості» з урахуванням лагових затримок в один та два роки;

$S_1, S_2, S_3, S_4, S_5, S_6, S_7, S_8, S_9, S_{10}, S_{11}, S_{12}$ – константи, параметри регресійного рівняння, які дозволяють кількісно охарактеризувати силу і напрям впливу факторів на результативну ознаку;

s_0 - константа, вільний член регресійного рівняння, який визначає рівень організаційної смертності при нульових рівнях усіх факторів;

ε_t – залишки моделі в момент часу t .

Для визначення невідомих параметрів VAR-моделі векторної авторегресії залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням часових лагів, їх стандартні похибки та t -статистики значущості використаємо можливості програми EViews, отримавши наступні результати (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Результати проведення векторної авторегресії залежності організаційної смертності та організаційних, морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням лагової затримки впливу (фрагмент

ДОДАТКУ Б)

R-squared	0.957186	0.963238	0.944345	0.935796	0.900484	0.925068
Adj. R-squared	0.871558	0.889713	0.833034	0.807389	0.701452	0.775205
Sum sq. resids	1.73E+09	9.13E+08	1.30E+08	28120422	6.12E+09	3.526685
S.E. equation	16984.93	12337.56	4657.047	2164.887	31945.13	0.766669
F-statistic	11.17841	13.10093	8.483863	7.287719	4.524319	6.172734

Таблиця 2.5 (продовження)

Log likelihood	-201.0709	-194.9970	-176.4860	-161.9317	-213.0731	-10.96107
Akaike AIC	22.53378	21.89443	19.94589	18.41387	23.79717	2.522218
Schwarz SC	23.17998	22.54062	20.59209	19.06006	24.44336	3.168413
Mean dependent	42581.63	30468.05	11010.32	26776.16	64662.16	40.71579
S.D. dependent	47392.53	37150.79	11397.16	4932.815	58465.23	1.617015
Determinant resid covariance (dof adj.)		8.85E+28				
Determinant resid covariance		8.78E+25				
Log likelihood		-729.2632				
Akaike information criterion		84.97508				
Schwarz criterion		88.85225				

Джерело: побудовано автором за допомогою програми STATA

На основі даних графі «YD» табл. 2.5 запишемо VAR-модель векторної авторегресії залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням часових лагів:

$$\begin{aligned}
 Y_{dt} = & 77.6667 \cdot Y_{dt-1} + 0.2057 \cdot Y_{dt-2} - 77.3067 \cdot M1_{t-1} + 0.7156 \\
 & \cdot M1_{t-2} - 87.3822 \cdot M2_{t-1} - 1.6395 \cdot M2_{t-2} + 4.7555 \\
 & \cdot E1_{t-1} + 1.4413 \cdot E1_{t-2} - 2.2177 \cdot S1_{t-1} - 1.8343 \cdot S1_{t-2} \\
 & + 75219.92 \cdot S4_{t-1} + 52013.50 \cdot S4_{t-2} - 5175257
 \end{aligned} \quad (2.8)$$

Аналіз даних графі «YD» таблиці 2.5 надає можливість констатувати: статистично значущий вплив на організаційну смертність підприємств здійснюють такі екзогенні змінні, як Y_{dt-1} , $M1_{t-1}$, $M2_{t-1}$, $E1_{t-1}$, $S1_{t-1}$, $S1_{t-2}$, $S4_{t-1}$, $S4_{t-2}$, тобто значення результативної ознаки організаційної смертності та трьох факторних:

1. Смертність підприємств за розміром (кількість працівників): нуль.
2. Смертність підприємств за розміром (кількість працівників): Від 5 до 9 осіб.
3. ВВП на душу населення, з лагом в 1 рік.
4. Двох факторів (Еміграція, Відпрацьовані години на тиждень повної зайнятості) з урахуванням часових затримок рефлексії регресанта під впливом даного регресора за 1 та 2 роки.

Статистична значущість перелічених п'яти факторів підтверджена з імовірністю 0,95 за допомогою обчисленого значення критерію Стьюдента, наведеного в таблиці 1 в розрізі кожного параметра VAR-моделі (2.8).

Адекватність і точність моделі (2.8) підтверджено визначеним і зазначеним в таблиці 1 значенням коефіцієнта детермінації R-squared на рівні 95,72%, тобто варіація результативної ознаки Y_{dt} на 95,72% пояснюється варіацією факторних $Y_{dt-1}, Y_{dt-2}, M1_{t-1}, M1_{t-2}, M2_{t-1}, M2_{t-2}, E1_{t-1}, E1_{t-2}, S1_{t-1}, S1_{t-2}, S4_{t-1}, S4_{t-2}$ з урахуванням часових лагів рефлексії; F-statistic на рівні 11,18, що значно перевищує критично допустимий рівень, і свідчить про статистичну значущість отриманої моделі (2.8); Інформаційний критерій Акаїке (84,98) та критерій Шварца (88,85), які свідчать про досить гарну підгонку статистичних даних побудованою моделлю.

На основі виявлених і статично підтверджених тенденцій в розрізі векторної авторегресії залежності організаційної смертності та організаційних, морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням лагової затримки впливу дозволяє констатувати:

- поточне значення організаційної смертності підприємств на 95,72% визначається своїм попереднім значенням;
- при зростанні попереднього значення на 1 одиницю, поточний рівень організаційної смертності буде зростати на 77,67 одиниць;
- індикатор «Смертність підприємств залежно від їх розміру (кількості працівників): (0)» виступає дестимулятором для результативної ознаки Y_{dt} , тобто при зростанні рівня M1 на 1 одиницю, організаційна смертність буде зменшуватись на 77,31 одиниці з лагом в один рік;
- аналогічно, індикатор «Смертність підприємств залежно від їх розміру (кількості працівників): (5-9)» виступає дестимулятором для результативної ознаки Y_{dt} , тобто при зростанні рівня M2 на 1 одиницю, організаційна смертність буде зменшуватись на 87,38 одиниці з лагом в один рік;

- в той же час стимулятором виступає фактор «ВВП на душу населення» для результативної ознаки Y_{dt} , тобто при зростанні рівня Е1 на 1 одиницю, організаційна смертність буде зростати на 4,76 одиниці з лагом в один рік;
- специфічним є характер впливу індикаторів «Еміграція», «Кількість відпрацьованих годин на тиждень при повній зайнятості» на результативну ознаку – при зростанні значення кожного із даних індикаторів на 1 одиницю для лагової затримки в один рік значення Y_{dt} буде зменшуватись на 2,22 одиниць та збільшуватись на 75219,92 одиниць відповідно, а для лагової затримки в два роки не змінюючи тенденцію, буде зменшуватись на 1,83 одиниць та зростати на 52013,50 одиниці відповідно, що свідчить в цілому про характер даних індикаторів як дестимулятора (Еміграція) та стимулятора (Кількість відпрацьованих годин на тиждень при повній зайнятості) відповідно.

Перш за все, серед ендогенних факторів організаційної смертності організаційні виявилися незначущими, тоді як розмір організації підтвердив свою значущість. Крім того, встановлено, що розмір є стимулятором організаційної смертності. Як показують розрахунки, збільшення розміру призводить до збільшення організаційної смертності (з різними значеннями та часовими лагами), що можна пояснити збільшенням складності систем та нарощуванням бюрократії. Така складність може призвести до уповільнення часу реагування, збільшення неефективності та труднощів у адаптації до змін у зовнішньому середовищі, що робить їх більш вразливими до організаційної смертності. Іншими поясненнями можуть бути проблеми з розподілом ресурсів, проблеми з комунікаціями, недостатня адаптивність, організаційна культура тощо, які властиві зростаючим організаціям. І всі ці припущення мають бути підтверджені додатковими дослідженнями.

По-друге, що стосується гіпотези 0, ми не можемо точно сказати, екзогенні чи ендогенні фактори є більш значущими, розрахунки довели, що серед усіх 16 факторів існує сукупність комбінацій, а саме сукупність морфологічних

(ендогенних) та економічних, соціальних (екзогенних) факторів, які мають тісний зв'язок зі смертністю, що підтвердило гіпотезу 2.

Таким чином, розрахунки довели, що дестимуляторами організаційної смертності є показники ВВП на душу населення, динаміка еміграції та відпрацьовані години на тиждень (дані про повну зайнятість).

Ідентифікація ВВП на душу населення як дестимулятора організаційної смертності може здатися контраверсивною, оскільки можна було б очікувати, що економічне процвітання (вищий ВВП на душу населення) буде пов'язане з більш сприятливим середовищем для процвітання конкуренції і тиску на організації. Однак цей висновок можна пояснити кількома аргументами:

- у регіонах або країнах з вищим ВВП на душу населення, як правило, є більша економічна стабільність і більш розвинене бізнес-середовище, що призводить до меншого ризику краху бізнесу та, як наслідок, нижчого рівня смертності організацій;
- вищий ВВП на душу населення часто свідчить про вищий рівень життя та вищий рівень економічної діяльності, що є передумовами до створення кращих бізнес-можливостей для організацій та формуванні сприятливого ринкового середовища. Вищий ВВП на душу населення може також корелювати з більшими інвестиційними можливостями та кращим доступом до джерел фінансування для бізнесу.
- регіони з вищим ВВП на душу населення, зазвичай, мають більшу та заможнішу споживчу базу, що забезпечує потенційно більший ринок для орієнтації організацій;
- вищий ВВП на душу населення часто відповідає кращій інфраструктурі, державним службам та допоміжним установам, а це, в свою чергу, може принести користь підприємствам, забезпечуючи кращий транспорт, зв'язок і комунальні послуги, полегшуючи їм ефективну роботу;
- у регіонах з вищим ВВП на душу населення можуть існувати сприятливіші державні політики, правила та механізми підтримки для бізнесу та є більша економічна стабільність і більш розвинене бізнес-середовище.

Ідентифікація еміграції як дестимулятора організаційної смертності може бути сприйняття як протиріччя, оскільки не можна очікувати, що рух населення безпосередньо вплине на організаційні результати. Проте цей висновок можна краще зрозуміти, якщо розглянути різні потенційні пояснення:

- Еміграція може мати складні економічні наслідки. Коли люди емігрують з регіону, це може призвести до змін на ринку праці та надлишку кваліфікованих спеціалістів. У відповідь на це підприємства можуть зіткнутися з меншою конкуренцією за висококваліфіковані трудові ресурси, що призведе до підвищення стабільності та зниження організаційної смертності.
- У деяких випадках еміграція може призвести до «витоку мізків», коли висококваліфіковані особи залишають регіон. Даний ефект, у свою чергу, може призвести до вигод для приймаючих країн вказаних вище, тоді як у країнах-донорах спостерігається боротьба за людські ресурси на місцях, і відбувається зміщення фокусу стратегічних цілей на сталість життєдіяльності організації.
- Еміграція може змінити демографічні показники та поведінку споживачів у регіоні. Якщо еміграція призводить до зміни потреб або уподобань населення, організації, які відповідно адаптують свої продукти чи послуги, можуть відчувати підвищений попит, що сприятиме довгостроковому розвитку життєздатності. Окрім цього еміграція може вплинути на розподіл ресурсів шляхом перенаправлення державних або приватних інвестицій на підтримку організацій, що залишилися в країнах-донорах. У той же час еміграція з приймаючих країн може вирішити проблему нестачі робочої сили в приймаючих країнах, особливо в секторах з особливими вимогами до кваліфікації.
- Еміграція може вплинути на соціальну структуру громади. У деяких випадках це може сприяти міцнішим місцевим зв'язкам і почуттю солідарності серед інших підприємств, що призводить до взаємної підтримки та спільних зусиль, щоб протистояти викликам.

Той факт, що збільшення показників «відпрацьованих годин на тиждень при повній зайнятості» пов'язане зі зниженням організаційної смертності, може мати кілька можливих пояснень:

1. Організації з більшою кількістю робочих годин на тиждень можуть бути більш ефективними та продуктивними.
2. Організації, які переживають етапи зростання та розширення, можуть вимагати від співробітників довшої роботи, щоб задовольнити підвищені вимоги. Збільшення ділової активності та отримання прибутку може сприяти загальній стабільності та виживанню організації.
3. Величина співвідношення між робочим часом і смертністю в організації може відрізнятися в залежності від галузі чи сектора. У деяких галузях із складним графіком виробництва або основними послугами може знадобитися довший робочий час для ефективної роботи або безперервного надання послуг.
4. Організації, які ефективно керують і оптимізують свої робочі графіки, можуть отримати вигоду від збільшення робочого часу на тиждень (ефективний тайм-менеджмент).
5. Більша тривалість робочого часу може дозволити організаціям ефективніше використовувати наявні ресурси (обладнання, приміщення та інші активи, які можна повністю використовувати під час подовженого робочого дня).
6. Довший робочий день (в теорії) може надати більше можливостей для отримання доходу, особливо в компаніях, які працюють на погодинній або почасовій системі оплати.

Загалом, ці результати вказують на різний вплив різних факторів на організаційну смертність, причому деякі фактори діють як стимулятори, а інші як інгібітори для залежної змінної. Модель дає змогу зрозуміти складні взаємозв'язки між організаційною смертністю та відповідними факторами, що сприяє кращому розумінню динаміки в цій сфері.

Висновки до розділу 2

Досліджено фактор життєвого циклу організації, явища організаційної народжуваності та смертності. Розглянуто поняття організаційної екології та фактор вікової залежності для пояснення варіацій смертності організації.

Проаналізовано моделі організаційної смертності та факторного впливу на даний показник. Досліджені причини, які підвищують рівень організаційної смертності та гальмують надійність діяльності фірм/підприємств.

Проаналізовано рівень організаційної смертності та народжуваності в країнах Східної та Західної Європи в період з 2010 по 2021 роки за допомогою статистичної інформації Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD). Було визначено, що країни з високою народжуваністю мають, відповідно і високу смертність, адже спрощення процедури створення/ліквідації суб'єктів малого бізнесу призводить до зростання коефіцієнту організаційної плинності ($K^{пл}$). Також одним з ключових факторів зростання організаційної смертності у Данії та Німеччині є відтік окремої групи підприємств за кордон та зменшення частки малого бізнесу внаслідок податкових обмежень (сумарно податки на особисті доходи становлять 55,38%).

Проведено статистичний аналіз стану організаційної демографії в Україні за період 2013-2021 років. Визначено детермінанти динамічних змін організаційної смертності та народжуваності: різкий стрибок організаційної смертності у 2014 році обумовлений масовим закриттям як малих, так і середніх та великих підприємств на територіях окупованих областей; подальша відсутність доступу до статистичних даних регіональних Управлінь статистики окупованих та анексованих територій; стабілізація економічної ситуації у 2016-2018 роках після військової окупації АР Крим та частин Донецької і Луганської областей російськими військами; складність ведення великого бізнесу, високе фінансове навантаження на працедавців за рахунок зростання ЄСВ та мінімальної заробітної плати, перехід у «тінь»; спрощення оформлення малого бізнесу та зниження бюрократичного тиску на ФОПів.

На основі статистичного аналізу коефіцієнту виживання українських підприємств можна зробити висновок, що виживання середніх та великих підприємств є значно вищим за малі фірми та організації. Окремо слід наголосити на впливі міграційного фактору на виживання вітчизняного бізнесу та економіку України вцілому.

Наведені авторські рекомендації в межах систематизації проблем розвитку та виживання бізнесу в Україні з врахуванням міграційного фактору:

- 1) Уряд може зосередитися на розвитку власних кадрів та підтримці освіти і навчання для створення резерву кваліфікованої робочої сили в Україні. Рекомендація включає впровадження програм підтримки підприємництва, надання доступу до фінансових ресурсів, консультацій та навчання для малого та середнього бізнесу.
- 2) Розуміння та використання потенціалу мігрантів може бути важливим для розвитку малого та середнього бізнесу. Уряд може сприяти інтеграції мігрантів на ринок праці шляхом надання доступу до освіти, мовних курсів та професійного навчання, що дозволить мігрантам використовувати свої навички та досвід для розвитку малого та середнього бізнесу.
- 3) Держава може спростити процеси отримання робочих віз та спрощення процедури імміграції для кваліфікованих працівників, які потрібні малому та середньому бізнесу (швидка та ефективна обробка документів, зниження адміністративних бар'єрів).
- 4) Розробка спеціальних програм підтримки для малого та середнього бізнесу, включаючи доступ до фінансових послуг, підприємницького навчання, консультування та менторства.

В результаті економіко-математичного моделювання оцінки факторів впливу організаційної смертності та резильєнтності були виявлені і статично підтверджені тенденції (збільшення ВВП на душу населення на 1 призводить до зниження рівня організаційної смертності на 0,04; збільшення еміграції на 1 призводить до зниження на 0,003 рівня орг. смертності; збільшення на 1 фактора «Відпрацьованих

годин на тиждень повної зайнятості» призводить до зниження організаційної смертності на 223,62). Також були визначені стимулятори та дестимулятори організаційної смертності:

1) дестимулятори – ВВП на душу населення, динаміка еміграції та відпрацьовані години на тиждень (дані про повну зайнятість);

2) стимулятор – розмір організації (збільшення розміру призводить до збільшення організаційної смертності, що можна пояснити збільшенням складності систем та нарощуванням бюрократії).

Створена модель залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів на основі багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів. Модель дає змогу зрозуміти складні взаємозв'язки між організаційною смертністю та відповідними факторами, що сприяє кращому розумінню динаміки в цій сфері.

Основні положення даного розділу опубліковано автором у роботах: (Котенко & Педченко, 2018; Kotenko, Shvindina & Heiets, 2021; Shvindina et al., 2024)

РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНЯХ

3.1 Методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємств машинобудування на макрорівні

В процесі дослідження поняття «конкурентоспроможність» та факторів, які формують конкурентні стратегії організації протягом усього її життєвого циклу, паралельно зі стадією життєвого циклу організації було визначено важливість інвестиційної та інноваційної діяльності. Саме інновації можуть бути тим фактором, який допомагає продовжити життя промисловим підприємствам та оновити їх матеріально-технічну та технологічну базу.

Існує загальна думка про те, що «інновація є багатограним і складним процесом, який охоплює широкий спектр різноманітних видів діяльності та результатів» (Котенко, 2022). У власному визначенні інновації Полегенька (2016) пропонує наступне: «Інновації – це шлях задуму, розвитку та впровадження ідей до створення продуктів, процесів і послуг. Вони надають економічну цінність знанням нації».

Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Євростат (OECD, 2022 (1); Євростат, 2022) взяли провідну роль у розробці міжнародних стандартів для оцінки та вимірювання інновацій, враховуючи значення різних розумінь цього поняття. Вони спільно створили «Керівництво Осло» (Керівництво, 2009), яке містить рекомендації щодо збору та інтерпретації даних про інновації.

Інновації в секторі бізнес-підприємств визначаються в «Керівництві Осло» як: «...впровадження нового або значно покращеного продукту (товару чи послуги) або процесу, нового маркетинговий метод, або новий організаційний метод у діловій практиці, організації робочого місця чи зовнішніх зв'язках» (Керівництво, 2009). Питання комерціалізації інновацій відкриває додатковий стимул для представників приватного сектору бізнесу використовувати ефективну інноваційну

діяльність для отримання комерційного прибутку та підвищення власного рівня конкурентоспроможності.

Олефіренко з колегами (2018) у роботі «Комерціалізація в системі управління інноваційною діяльністю» описали комерціалізацію як «... процес перетворення ідей, знань та винаходів у більше багатство для окремих осіб, підприємств та/або суспільства в цілому» (Олефіренко та ін., 2018).

Імперативи, пов'язані з прибутком (збільшенням доходів, зниженням витрат бізнесу або підвищенням продуктивності), стали найбільш поширеними мотиваторами інноваційної діяльності з боку бізнесу, на відміну від тих секторів та організацій, які спрямовані на суспільне благо. Питання підвищення рівня конкурентоспроможності за допомогою активної інноваційної діяльності актуально лише для представників приватного бізнесу, адже фактор комерціалізації нововведень та їх ефективність є ключовим для підприємців (Shcherbachenko & Kotenko, 2022; Котенко, 2022). Перед початком інноваційної діяльності будь-який інвестор проводить аналіз інвестиційної привабливості країни, регіону, галузі та, безпосередньо, самого підприємства.

Головною метою підприємств та організацій, які потребують розвитку власної інноваційної діяльності є зростання власного «інноваційного потенціалу» і збільшення шансів виграшу на глобальній конкурентній арені. Досягненню цієї мети може перешкоджати брак ресурсів або глобальні кризи, інфляція, нестабільність національних валют, фінансова залежність країн від світових донорів. Зважаючи на це, необхідно запровадити економічний моніторинг інноваційної діяльності підприємств для аналізу їх рівня конкурентоспроможності та здатності генерувати інноваційні результати та впроваджувати інноваційні технології.

Для більш детального дослідження впливу інноваційного фактору на тривалість життя та загальний рівень конкурентоспроможності організацій було запропоновано взяти до розгляду галузь машинобудування та підприємств-представників цієї галузі. Це обумовлено тим, що машинобудування займає важливе місце в світовому господарстві, формуючи близько 11% від загального

обсягу промислового виробництва. Машинобудівна галузь є основним постачальником техніки та обладнання для інших секторів економіки, що забезпечує близько 8-10% світового ВВП. Провідними країнами-виробниками машинобудівної продукції є Китай, Німеччина, США, Японія та Південна Корея, які разом контролюють більше половини світового ринку. Наприклад, Китай виробляє близько 30% всієї продукції машинобудування у світі, Німеччина – близько 16%, а США – 12%. Машинобудівна галузь також є одним з найбільших роботодавців у світі, забезпечуючи роботою понад 100 мільйонів людей. Окрім того, машинобудування має великий вплив на міжнародну торгівлю: приблизно 70% всіх машинобудівних товарів експортується, що робить галузь критично важливою для економічного розвитку багатьох країн. Інвестиції в машинобудування також демонструють стабільне зростання, завдяки підвищеному попиту на автоматизовані системи, робототехніку та інноваційні рішення для різних секторів економіки, що робить машинобудування ключовим сектором для економічного зростання та технологічного розвитку (UNIDO, 2023).

В рамках дослідження рівня інноваційного потенціалу найбільших світових виробників машинобудівної продукції було використано аналіз індексу глобальної конкурентоспроможності світу, проведений Швабом (Schwab, 2020), у поєднанні з підходом до розуміння складових конкурентоспроможності, сформованих Кононенком (1998). У поточному дослідженні методологія модифікована лише в напрямку оцінки інноваційного потенціалу. Для цього було вибрано субіндекси з 7-го, 8-го, 9-го, 11-го та 12-го пунктів GCI (Schwab, 2020), пов'язаних із виробництвом та впровадженням інновацій. За допомогою запропонованої методології оцінка інноваційного потенціалу країн – основних виробників машинобудівної продукції (промисловості) та використання формули Стерджеса дозволяє згрупувати країни за їх рангами.

Процедура оцінки складається з восьми етапів, наведених в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Складові етапи процедури оцінки інноваційного потенціалу країн

Етап	Зміст етапу
1	На першому етапі формується перелік індикаторів, які характеризують складові інноваційного потенціалу за субіндексами в стовпах «Взаємодія та різноманітність», «Дослідження та розробки», «Комерціалізація», «Динамізм бізнесу», «Ринок праці», Товарний ринок» та «Фінансова система». Ці підіндекси (див. таблицю 3.2) були обрані за їх зв'язком з основними характеристиками розвитку ринків/продуктів/інновацій у промислово розвинутих країнах з використанням результатів попередніх досліджень.
2	Другий етап містить упорядкування значень індикаторів інноваційності, складання матриць їх ранжованих значень (R_i) та вагових коефіцієнтів (w_i) для всіх обраних країн (табл. 3.3). Вага кожного показника (w_i) визначається експертами за методикою «Аналіз ієрархії» Сааті за участю експертів, групи спеціалістів та науковців Сумського державного університету, Сумського національного аграрного університету. (Україна), дослідники з Хенанського університету науки і технологій (Китай) та Бінгемського університету (Нігерія).
3	На третьому етапі визначається зважене значення інноваційних показників для кожної країни за підходом (Кононенко, 1998): $Rank = \sum_i (R_i \cdot w_i) \quad (3.1)$ де $Rank$ – зважене значення показників інноваційності для даної країни; R_i – рангове значення і-го показника інноваційності для даної країни; w_i – вага і-го показника інновацій для даної країни.
4	На четвертому етапі конкурентоспроможність країни в інноваційній сфері визначається як нормалізоване зважене значення інноваційних показників для даної країни з використанням підходу (Кононенко, 1998): $CCI = \frac{Rank_O - Rank}{Rank_O - Rank_L} \quad (3.2)$ де CCI – конкурентоспроможність даної країни у сфері інновацій; $Rank$ – зважене значення показників інноваційності для даної країни; $Rank_O$ – рейтинг країни-аутсайдера (найбільший); $Rank_L$ – це ранг країни-лідера (найменший).
5	П'ятий етап передбачає визначення рівня прийняття ризику в бізнесі, що впливає на інноваційну активність підприємств країн – основних виробників машинобудівної продукції, запропонованих раніше (Таранюк та ін., 2019): $RTC = \frac{ER_c}{ER_p} \quad (3.3)$ де RTC – це здатність підприємства приймати ризику в даній країні; ER_c – ставлення до підприємницького ризику за поточного стану (c – означає «поточний») у даній країні; ER_p ставлення до підприємницького ризику на потенційно максимальному рівні (p – означає «пік»).
6	На шостому етапі пропонується визначити рівень використання підприємствами проривних інноваційних ідей, які можуть позитивно вплинути на інноваційний розвиток країн та сприяти підвищенню інноваційного потенціалу країни в цілому (Shvindina et. al., 2022): $DCI = \frac{DI_c}{DI_p} \quad (3.4)$ де DCI – рівень використання проривних інноваційних ідей компаніями даної країни; DI_c – рівень використання руйнівних ідей у с-му (поточному) стані в даній країні; DI_p – рівень використання руйнівних (інноваційних) ідей за р-го (максимального) значення.

Таблиця 3.1 (продовження)

Етап	Зміст етапу
7	На сьомому етапі рівень інноваційного потенціалу країни – основного виробника машинобудівної продукції – визначається за формулою (Shvindina et. al., 2022): $IP = CCI \cdot RTC \cdot DCI \quad (3.5)$ де IP – рівень інноваційного потенціалу даної країни.
8	Восьмий етап – ранжування за формулою Стерджеса, що дозволяє згрупувати країни за рівнем інноваційного потенціалу (Shvindina et. al., 2022): $k_{IP} = \frac{IP_{max} - IP_{min}}{1 + 3,322 \lg N} \quad (3.6)$ де k_{IP} – крок діапазону Стерджеса, який характеризує діапазон значень критеріїв показника інноваційного потенціалу; IP_{max} – максимальне значення інноваційного потенціалу; IP_{min} – мінімальне значення нововведення; N – кількість країн, об'єктів оцінки.
9	Дев'ятий етап – підсумкове ранжування та класифікація країн за рівнем інноваційного потенціалу, у чотири групи: «Лідер», «Двигуни інновацій», «Доброчесний виконавець» та «Аутсайтери», та формування відповідного набору стратегій для кожної позиції

Джерело: модифіковано (Shvindina et. al., 2022) із елементами авторського доробку (виділено сірим кольором)

При оцінці інноваційного потенціалу основних галузей промисловості світу вхідна інформація береться зі звіту про глобальний індекс конкурентоспроможності, проведеного Швабом (Schwab, 2020) та відповідного дослідження Масляка і Дахно (2003). На основі вхідної інформації першого етапу оцінювання визначено показники, що характеризують інноваційний потенціал країн, світових промислових виробників, представлених у вигляді системи субіндексів у блоках (табл. 3.2-3.3), де у.о. означає умовну одиницю.

Таблиця 3.2 – Вхідні індикатори інновацій

Назва блоку та субіндекс	Символ	Одиниця виміру
Взаємодія та різноманітність		
12.01 Різноманітність робочої сили	X_1	у.о.
12.02 Стан розвитку кластера	X_2	у.о.
12.03 Міжнародні спільні винаходи	X_3	кількість
12.04 Співпраця між стейкхолдерами	X_4	у.о.
Дослідження та розвиток		
12.05 Наукові публікації	X_5	кількість
12.06 Патентні заявки (на 1 млн населення)	X_6	у.о.
12.07 Витрати на НДДКР (% GDP)	X_7	у.о.
12.08 Відомість науково-дослідних установ (1-100)	X_8	кількість

Таблиця 3.2 (продовження)

Назва блоку та субіндекс	Символ	Одиниця виміру
Комерціалізація (пов'язана з інноваціями)		
12.09 Витонченість покупця (1-7)	X ₉	у.о.
12.10 Заявки на торгові марки (на 1 млн населення)	X ₁₀	кількість
Дінамізм бізнесу (пов'язаний з інноваціями)		
11.01 Вартість відкриття бізнесу (% ВНД на душу населення)	X ₁₁	у.о.
11.07 Зростання інноваційних компаній	X ₁₂	у.о.
Меритократія та стимулювання (пов'язані з інноваціями)		
8.09 Опора на професійний менеджмент (1-7)	X ₁₃	у.о.
Ринок інновацій (конкуренція та фінансова підтримка інновацій)		
7.02 Ступінь домінування на ринку	X ₁₄	у.о.
9.05 Ринкова капіталізація (% ВВП)	X ₁₅	у.о.

Джерело: сформовано автором на основі методології розрахунку GCI (Schwab, 2020).

На другому етапі оцінки рейтингової матриці показників інноваційності, яка визначає значення рангу кожного показника (R_i) та його вагу (w_i), брали участь експертні групи з установ України, Китаю та Нігерії. Вага показників інноваційного потенціалу була визначена на основі методу «Hierarchy Analysis» Сааті (Pererva, 2019).

Таблиця 3.3 – Оцінка субіндексів інноваційного потенціалу країн, основних виробників машинобудівної продукції, відображених у вигляді вартості / рангу / ваги (стандартизовані одиниці)

Індикатор		США	Німеччина	Франція	Японія	Великобританія (UK)	Китай	Україна	Бразилія
Взаємодія та різноманітність, CCI ₁									
X ₁	значення	5.5	5.3	4.5	4.0	5.3	4.4	4.6	4.4
	ранг	1	2	5	8	3	6	4	7
	вага	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.07	0.07	0.07
X ₂	значення	5.5	5.4	4.7	5.1	5.0	4.6	3.5	3.9
	ранг	1	2	5	3	4	6	8	7
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07
X ₂	значення	12.39	21.4	11.44	5.1	12.44	0.9	0.53	0.31
	ранг	3	1	4	5	2	6	7	8
	вага	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06
X ₂	значення	5.4	5.2	4.5	4.7	4.9	4.4	3.8	3.7
	ранг	1	2	5	4	3	6	7	8
	вага	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06

Таблиця 3.3 (продовження)

Індикатор		США	Німеччина	Франція	Японія	Великобританія (УК)	Китай	Україна	Бразилія
Дослідження та розвиток, ССІ ₂									
Х ₅	значення	2088	1131	1027.7	919.3	1289	1289	229.3	493.3
	ранг	1	3	4	5	2	2	7	6
	вага	0.07	0.07	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07	0.06
Х ₆	значення	143.99	292.1	145.94	490.35	101.76	14.46	1.56	1.56
	ранг	4	2	3	1	5	6	7	7
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
Х ₇	значення	2.7	2.9	2.9	3.1	1.7	2.1	0.4	1.3
	ранг	3	2	2	1	5	4	7	6
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
Х ₈	значення	4.06	0.8	1.23	1.23	1.23	2.84	0.04	0.25
	ранг	1	4	3	3	3	2	6	5
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
Комерціалізація (пов'язана з інноваціями), ССІ ₃									
Х ₉	значення	5.1	4.7	4.3	5.0	4.7	4.5	4.5	3.6
	ранг	1	3	6	2	4	5	5	7
	вага	0.06	0.06	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06	0.06
Х ₁₀	значення	2947.15	8745.53	5700.88	1959.89	6560.11	1577.96	744.49	749.74
	ранг	4	1	3	5	2	6	8	7
	вага	0.06	0.06	0.06	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06
Динамізм бізнесу, меритократія та стимулювання (пов'язане з інноваціями), ССІ ₄									
Х ₁₁	значення	1.0	6.7	0.7	7.5	0.0	0.4	0.6	5.0
	ранг	5	7	4	8	1	2	3	6
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07
Х ₁₂	значення	5.6	5.1	4.6	4.6	4.9	4.4	3.6	4.2
	ранг	1	2	5	4	3	6	8	7
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07
Х ₁₃	значення	5.7	5.3	5.1	5.7	5.3	4.5	4.1	4.5
	ранг	1	3	5	2	4	6	8	7
	вага	0.06	0.06	0.06	0.07	0.07	0.06	0.06	0.07
Ринок інновацій, ССІ ₅									
Х ₁₄	значення	5.2	5.2	4.6	5.6	4.6	4.5	3.6	3.8
	ранг	3	3	5	1	4	6	8	7
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
Х ₁₅	значення	150.3	53.9	93.2	113.1	111.7	70.2	4.0	38.6
	ранг	1	6	4	2	3	5	8	7
	вага	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07

Джерело: створено автором з використанням (Schwab, 2020) – для значень; (Масляк та ін., 2003; та оцінка експертів) – для рангів/ваг індикаторів.

Результати наступних етапів (3-7) оцінки інноваційного потенціалу для вибраних країн представлені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Результати оцінки інноваційного потенціалу (IP)

Параметри	США	Німеччина	Франція	Японія	Велика Британія	Китай	Україна	Бразилія
Зважене значення показників інноваційності (Ранг)	2.07	2.91	4.38	3.88	3.41	5.31	7.93	7.58
Конкурентоспроможність країни у сфері інновацій (CCI)	1.00	0.86	0.61	0.69	0.77	0.45	0.00	0.06
Ставлення до підприємницького ризику (ER _c), (ER _p = 5.6) (Schwab, 2019, субіндекс № 11.05)	5.6	4.8	4.2	4.2	4.9	4.5	4.7	4.1
Рівень сприйняття підприємницького ризику або здатність до ризику (RTC)	1.0	0.9	0.8	0.8	0.9	0.8	0.8	0.7
Компанії, які впроваджують революційні ідеї (DI _c), (DI _p =5.1) (Schwab, 2019, субіндекс № 11.08)	5.1	4.8	4.1	3.9	4.6	4.2	3.4	3.8
Рівень використання компаніями проривних інноваційних ідей (DCI)	1.0	0.9	0.8	0.8	0.9	0.8	0.7	0.7
Інноваційний потенціал (IP) (рейтингування між країнами)	1.00 (1)	0.69 (2)	0.37 (5)	0.40 (4)	0.61 (3)	0.30 (6)	0.00 (8)	0.03 (7)
Глобальний індекс конкурентоспроможності (бал / місце)	84 (2)	82 (7)	79 (15)	82 (6)	81 (9)	74 (28)	57 (85)	61 (71)

Джерело: сформовано автором у співпраці з авторським колективом (Shvindina et. al., 2022)

Восьмий етап оцінювання містить визначення діапазону критеріїв інноваційного потенціалу країн. Він розраховується за формулою Стерджеса (3.6) і дорівнює $k_{IP} = 0,25$ (табл. 3.4), що дозволяє спроектувати чотиривимірну основу для остаточної оцінки та подальшого прийняття рішень.

Як показують результати, серед відібраних для аналізу країн за спеціалізацією промислового виробництва є один «лідер» (США), три «двигуни інновацій» (Німеччина, Франція, Великобританія та Японія), «чесний виконавець» (Китай) та «аутсайдери», до яких входять Україна та Бразилія. Відповідно до цих значень, авторські припущення щодо інноваційного потенціалу представлені в табл. 3.5, а репрезентативний аналіз виконано на рис. 3.1.

Таблиця 3.5 – Підсумкові критерії оцінки рівня інноваційного потенціалу (IP) країн – основних світових виробників продукції машинобудування

IP	Характеристика IP _i відповідно до діапазону критеріїв	Група
$0.75 \leq IP \leq 1.0$	Інноваційний потенціал країни чудовий. Він характеризує здатність країни бути лідером в інноваціях, різноманітності, НДДКР, розширенні ринку, піонером у нових трендах, передових технологічних процесах, модернізації виробництва.	Лідер: США
$0.50 \leq IP < 0.75$	Інноваційний потенціал країни хороший. Країна має достатню інституційну та фінансову підтримку інноваційного розвитку, хороші результати в науково-дослідних роботах, незважаючи на помірну здатність приймати ризики (Франція, Японія) або високі витрати на відкриття нового бізнесу (Японія).	Двигуни інновацій: Німеччина, Велика Британія, Японія, Франція
$0.25 \leq IP < 0.50$	Інноваційний потенціал країни є справедливим. Країна, яка має певні бар'єри в наукових дослідженнях, помірну або низьку взаємодію з міжнародними стейкхолдерами для спільних винаходів, динамізм бізнесу має підтримуватися професійним менеджментом (меритократія), а розвиток ринку далекий від сучасних тенденцій.	Доброчесний виконавець: Китай
$0.00 \leq IP < 0.25$	Інноваційний потенціал країни слабкий. Це означає низький рівень взаємодії щодо нових ідей, їх комерціалізації, погану інфраструктуру підтримки стартапів, низький динамізм бізнесу, а також відсутність меритократії та низьку ринкову капіталізацію.	Аутсайтери: Бразилія, Україна

Джерело: сформовано автором у співпраці з авторським колективом (Shvindina et. al., 2022), автором запропоновано класифікацію відповідно до рівня IP

Серед висновків до табл. 3.5 слід відзначити великий внесок RTC та DCI в рівень інноваційного потенціалу вибраних країн. Підприємницьке сприйняття ризику або готовність ризикувати та діяти проактивно в бізнесі можна пояснити впливом національної культури (Kreiser та ін., 2010).

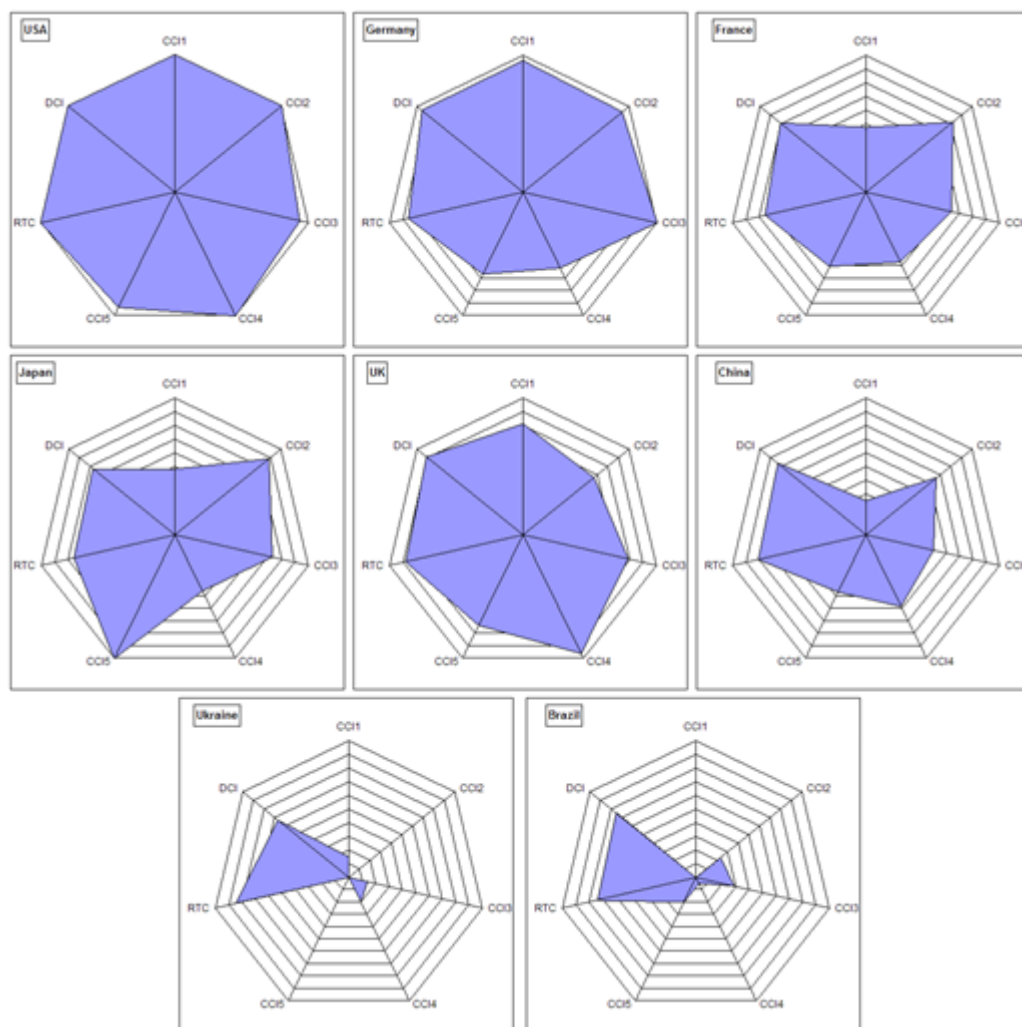


Рисунок 3.1 – Візуалізація ІР та його параметрів для кожної країни

Джерело: створено автором у співпраці з авторським колективом (Shvindina et. al., 2022)

В межах дослідження рівня інноваційного потенціалу найбільших світових виробників машинобудівної продукції було модифіковано методологію оцінки інноваційного потенціалу країн шляхом перегрупування субіндексів GCI, пов'язаних з інноваціями, та введення додаткових показників спроможності приймати ризики (RTC) і рівня використання компаніями проривних ідей (DCI) як додаткових. Це дозволило розробити систему оцінювання за семи параметрами, щоб отримати уявлення про вектори потенціалу інновацій для вибраних країн і розробити стратегії вибору.

Обмеженням дослідження є спеціалізація країн та попередній вибір показників, на які необхідно орієнтуватися як на вектори подальшого розвитку в інноваційній сфері.

Запропонована методологія є модифікованим підходом до глобальної оцінки конкурентоспроможності, спрямованим на розуміння окремих аспектів цього поняття. Даний експрес-метод є спрощеним підходом порівняно з GCI; однак це дає можливість збалансованого прийняття рішень різними зацікавленими сторонами на різних рівнях бізнесу, а також особами, які формують політику щодо регіональних і національних програм, спрямованих на підтримку розвитку промисловості.

Оцінка інноваційного потенціалу тісно пов'язана з GCI, з одного боку. З іншого боку, це дає додаткове уявлення про подальшу розробку стратегії щодо балансу між векторами потенціалу інновацій. Стратегія модернізації промисловості, що випереджає, є темою, яка активно обговорюється (Wu та ін., 2018), і обмеженням цього дослідження є відсутність інформації у сфері передового досвіду модернізації науково-дослідного процесу країни, її здатності перерозподіляти ресурси, підвищення продуктивності, комерціалізації інновацій і глобальної конкурентоспроможності.

3.2 Методичні засади визначення рівня розвитку організації за системою «ЖЦО-Конкурентоспроможність»

Концепція організаційних життєвих циклів була вперше запропонована Боулдінгом на початку 1950-х років (Boulding, 1950). Вона створювалася на основі досліджень у багатьох суміжних дисциплінах, включаючи менеджмент, державне управління, соціологію, психологію та маркетинг. Боулдінг зазначив, що всі без виключення організації переживають загальні стадії народження, зрілості, кінцевого занепаду та смерті. Основне припущення цієї теорії полягає в тому, що організації, навіть якщо вони можуть відчувати періоди стабільності, за своєю суттю є нестабільними (Boulding, 1950).

Подальші дослідження життєвого циклу організацій були представлені в моделях та підходах Cameron та Whetten (1983). Вони розглянули 10 різних моделей життєвих циклів організації. На основі порівняння подібності між груповим та організаційним розвитком було складено структуру, яка визначає чотири стадії розвитку організації: підприємницьку стадію, стадію колективності, стадію формалізації та контролю та стадію розробки структури. Пізніше, Cameron та Quinn (1983) модернізували цю модель. Їх робота «Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence» лягла в основу подальших досліджень тематики ЖЦО та особливостей його окремих стадій. В даній роботі проаналізовано існуючі моделі ЖЦО, хронологія їх виникнення, та структуровані основні характеристики кожної стадії.

Повний огляд подано у ДОДАТКУ В цієї роботи, а фрагмент таблиці наведений на рис. 3.2, що дозволяє вже на даному етапі зробити висновки про подібності та відмінності між моделями.

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
<u>Boulding</u> (1950)	1. Народження (становлення організації як такої, що вийшла на ринок)	2. Зрілість (лідуючи позиції на ринку, максимізація прибутку, пошук нових варіантів розвитку бізнесу)	3. Кінцевий занепад (зниження всіх показників діяльності організації, масове скорочення персоналу)	4. Смерть (ліквідація організації/закриття бізнесу)	
<u>Lippitt and Schmidt</u> (1967)	1. Народження (мета вижити, акцент на питанні ризику, один лідер)	2. Юність (мета економічної стабілізації, систематичний контроль та колективне прийняття рішень)	3. Зрілість (фокус на адаптованість, пошук нових можливостей)		
<u>Greiner</u> (1972)	1. Фаза 1 (мета виробництва та продажу, неформальна структура, максимальна відданість засновників)	2. Фаза 2 (орієнтація на ефективність, централізована U-подібна структура, впровадження IT-систем)	3. Фаза 3 (зосередження на зростанні ринку та розширенні ринку, децентралізація структури, делегування)	4. Фаза 4 (консолідація, створення груп продуктів, високий рівень формалізації та контролю)	5. Фаза 5 (зосередження на вирішенні проблем та інноваціях, матрична структура, спрощення систем управління)
<u>Katz and Kahn</u> (1978)	1. Стадія первісної системи (співпраця на основі спільних цілей та очікувань)	2. Стабільний етап організації (координація та формалізація)	3. Етап розробки допоміжних структур (вдосконалення та створення систем)		
<u>Adizes</u> (1979)	1. Сватання (формування намірів майбутніх засновників)	2. Дитяча організація (створення організації, без систематичного управління, один лідер, висока невизначеність, мета залучення ресурсів і виживання)	3. Початок роботи (швидкий ріст, часткове делегування повноважень лідера, поступова формалізація)	4. Підлітковий вік (необхідність подальшої формалізації та систематичного управління, конфлікт між формалізацією/стабі	5. Основна організація (стабільне та передбачуване зростання, загальна стабілізація)

Рисунок 3.2 – Еволюція підходів щодо визначення стадій ЖЦО (фрагмент ДОДАТКУ В)

Джерело: побудовано автором

Цінністю теорії організаційного життєвого циклу є її здатність нормалізувати процеси та проблеми, що виникають усередині організації під час її переходу від стадії до стадії. Cameron та Quinn (1983) стверджують, що проблеми, що виникають на одній стадії життєвого циклу, вирішуються шляхом переходу до наступної стадії розвитку. Наприклад, труднощі з координацією та комунікацією, які часто виникають на етапі колективності, вирішуються шляхом розробки політики щодо повсякденних процедур, таким чином переходячи до етапу формалізації та контролю. Tushman та Romanelli (1985) стверджують, що в життєвому циклі організацій наявні коливання між періодами стабільності (конвергенція) та періодами змін (переорієнтація). Виходячи з цього аргументу, Hasenfeld та Schmid, (1989) висувують теорію, що організація є найбільш вразливою протягом двох перших періодів існування. Один період існує тоді, коли організація переходить від стадії підприємництва до колективності; другий уразливий період - це перехід між розробкою структури та занепадом. Протягом обох цих періодів високий рівень переорієнтації всередині організації робить дуже вразливою до турбулентності та невизначеності навколишнього середовища.

Greiner (1972) зазначає, що фактори стадії розвитку, віку організації, та її розміри можуть сприяти частоті появи періодів потрясінь або революцій, після яких настають періоди помірною спокою. Модель Greiner базується на використанні двовимірної моделі, де осями X та Y є вік організації та її розмір.

Greiner виділяє п'ять етапів зростання, кожен з яких закінчується кризою або революцією. Організація перейде на наступну еволюційну стадію лише в тому випадку, якщо криза зустрінеться з відповідним управлінським реагуванням. Він зазначає, що «...кожна стадія є одночасно наслідком попередньої стадії і причиною для наступної стадії» (Greiner, 1972). Наприклад, кризу лідерства в кінці етапу креативності можна подолати, змінивши стиль управління на більш директивний або авторитарний. Криза автономії найкраще долається стилем керівництва, який передбачає делегування повноважень. Науковець попереджає, що менеджери не можуть повернутися до попереднього стилю управління для вирішення поточної кадрової кризи.

Інший аспект організації, який, здається, змінюється протягом свого життєвого циклу, є стиль влади. Н. Mintzberg (1984) пропонує, щоб усі організації починалися як самодержавство з владою, вкладеною в єдиного харизматичного лідера. У процесі розвитку організації та переходу на наступну стадію, самодержавство переходить у місіонерство (в організації панує сильна внутрішня ідеологія, місія організації).

Mintzberg стверджував, що більшість організацій, врешті-решт, прагнуть до замкнутої системи влади на стадії дозрівання (формалізації та контролю). Важливим також є його твердження, що перехід між самодержавством та більшістю інших форм влади передбачає короткий період конфлікту та протистояння, і часто призводить до хитких союзів. Таким чином, цей перехід є вразливим періодом, коли погане або неповне вирішення питань влади може призвести до занепаду та смерті організації (1984).

Хоча організація і може залишатися автократією протягом багатьох років, це ризикована форма влади. Організації, де влада зосереджена в одній людині, зазвичай залишаються невеликими, оскільки персоналізований контроль важко здійснювати при керуванні великим персоналом. Смерть чи відставка лідера можуть буквально знищити структуру управління організації.

Досліджуючи особливості життєвого циклу різних організацій, науковці використовують як власні, так і запозичені напрацювання інших вчених. Розбиваючи життєвий цикл організації на стадії, багато економістів використовували різноманітні критерії та підходи, за якими і відбувався розподіл.

Нелінійність розвитку організації протягом всього життєвого циклу також демонструє Adizes (1979). Його модель життєвого організації, яка включає в себе 10 стадій, вже давно стала «еталоном» в наукових колах економістів та прихильників організаційної екології та демографії.

Особливістю моделі ЖЦО за Hanks (1990) є наявність циклу переродження, якому сприяє аналіз прийняття організації на ринку або в бізнес-середовищі. Таку модель можна назвати циклічною завдяки наявності циклу зростання та циклу переродження. У випадку відсутності реконфігурації діяльності організації

відносно потреб ринку, її чекає зниження продажів та ринкової частки, що, за відсутності необхідних змін, призведе до «низхідної спіралі» - організаційної смерті.

Модель ЖЦО авторства науковців Tuzzolino та Armandi (1982) є представником класичних, п'ятиступневих моделей. Вона стала базисною для переважної більшості науковців, що цікавляться даною тематикою організаційних досліджень (Miller & Friesen, 1984).

Одним з основних недоліків не лише даної моделі, але, в цілому, теорії життєвого циклу організації, є її орієнтація на великі організації. Хоча етапи зародження та зростання переживають всі успішні зрілі організації, характер зростання значно впливає на зрілість (етапи стабілізації та занепаду).

Переходячи до сучасних досліджень теорії ЖЦО можна зауважити, що характер об'єктів, які беруться до уваги, змінився. Це стосується не лише розмірів, але і спеціалізації діяльності організацій.

У науковій публікації 2018 року «The Organizational Life Cycle: Review and Future Agenda» автори зауважують, що організація у своєму життєвому циклі відчуває зростання рівня формалізму від етапу заснування, через зростання та зрілість, до стадії занепаду. На етапі відродження рівень формалізму знижується у порівнянні з попередніми рівнями. Розвиток організації на стадії зростання нагадує S-криву з відносно повільнішими темпами росту на ранній та пізній частині стадії та швидкими темпами зростання в середній частині стадії (Jirásek & Bílek, 2018).

Автори даної теорії ЖЦО сформулювали наступні тези:

- організації, окрім того, що слідують лінійному розвитку свого життєвого циклу, також мають ймовірність загинути одразу після заснування;
- в іншому випадку вони загинуть лише після проходження стадії занепаду;
- стадія занепаду не є необхідною для того, щоб організація пережила відродження;
- відродження - синонім успішної зміни, тоді як невдала зміна є частиною зрілості та пізньої стадії занепаду.

Слід згадати модель ЖЦО авторства Вегнера та його колег (Wegner, Heron, Alievi & Maehler, 2016). Особливістю даної моделі є орієнтування на дослідження життєвого циклу мережі малих фірм (співпраці власників малих фірм).

На першому етапі підприємці збираються, щоб обговорити можливості співпраці. Не існує офіційного управління, а механізми управління перебувають у стадії розробки. Існує високий рівень участі підприємців у пропонованій діяльності через стан мотивації щодо потенціалів колективної роботи. Однак деякі партнери чекають реальної вигоди, перш ніж брати на себе зобов'язання.

Другий етап: народження та формалізація. Мережа переходить від простого проекту до формалізації членами, які визначають правління акціонерів та робочі групи. Існує структура управління, але вона ще не повністю впроваджена. Обраною моделлю управління є спільне управління, за яке відповідальність за діяльність несуть самі бізнесмени.

Третій етап: розробка. На цьому етапі було визначено та вдосконалено структуру управління та основні процеси. Структура управління змінюється, як тільки члени усвідомлюють необхідність удосконалити процеси прийняття рішень та правила співпраці. Коли мережа пропонує послуги, які приносять користь членам, здається, що це зменшує кількість партнерів, які особисто відвідують заходи. Партнери усвідомлюють, що розвиток мережі ґрунтується на прозорих міжособистісних стосунках, і є прекрасна можливість обмінюватися інформацією та досвідом, які створюють міцні міжособистісні зв'язки. На цьому етапі рівень регулювання також підвищується, особливо якщо кількість партнерів зростає.

Четвертий етап: зрілість. Мережа виводить своє управління на професійний рівень, наймаючи керівників та управлінський персонал, звільняючи учасників від операційної діяльності. Виборча рада акціонерів проводить вирішальний процес. Така зміна є критичним чинником успіху, оскільки означає передачу повноважень головному підрозділу координації (штаб -квартирі) та професіоналам, які не обрані керівниками.

П'ятий етап: відхилення. Структури, процеси та мережеві процедури ще не були скориговані та вдосконалені, що викликає демотивацію серед партнерів.

Побічні групи з'являються з власними інтересами, які намагаються вплинути на керівництво, викликаючи внутрішню конкуренцію за владу та простір в управлінні мережею. Управління мережею не еволюціонувало так, щоб слідувати за розвитком, або відступило назад, з концентрацією влади на кількох членах мережі. Більшість підприємців надають пріоритет єдиним діям у своєму бізнесі, а не колективним цілям та діям. Партнери відчують розчарування в обміні інформацією. Відбувається розрив довіри між партнерами або стосовно управління мережею. Конфлікти стають регулярними між членами або між підгрупами в мережі. Деякі учасники починають виходити з мережі. Повернути занепад мережі можна лише шляхом оновлення стратегій та структур.

Шостий етап: розчинення. Незважаючи на те, що рада акціонерів все ще може існувати, вона більше не керує мережею. Правила управління більше не дотримуються. Члени мережі більше не зобов'язуються, а участь у заходах майже нікчемна. Більшість членів покидають мережу, і залишаються лише ті, хто сильно зацікавлений у співпраці. Мережа більше не має законної сили вимагати від решти учасників дотримуватися правил. Змінити ситуацію навряд чи можливо, і цілком ймовірно, що мережа розпадеться та офіційно завершить свою колективну діяльність (Wegner, Heron, Alievi & Maehler, 2016).

Всі вищезгадані моделі ЖЦО представлені нижче (рис. 3.3 – 3.5)

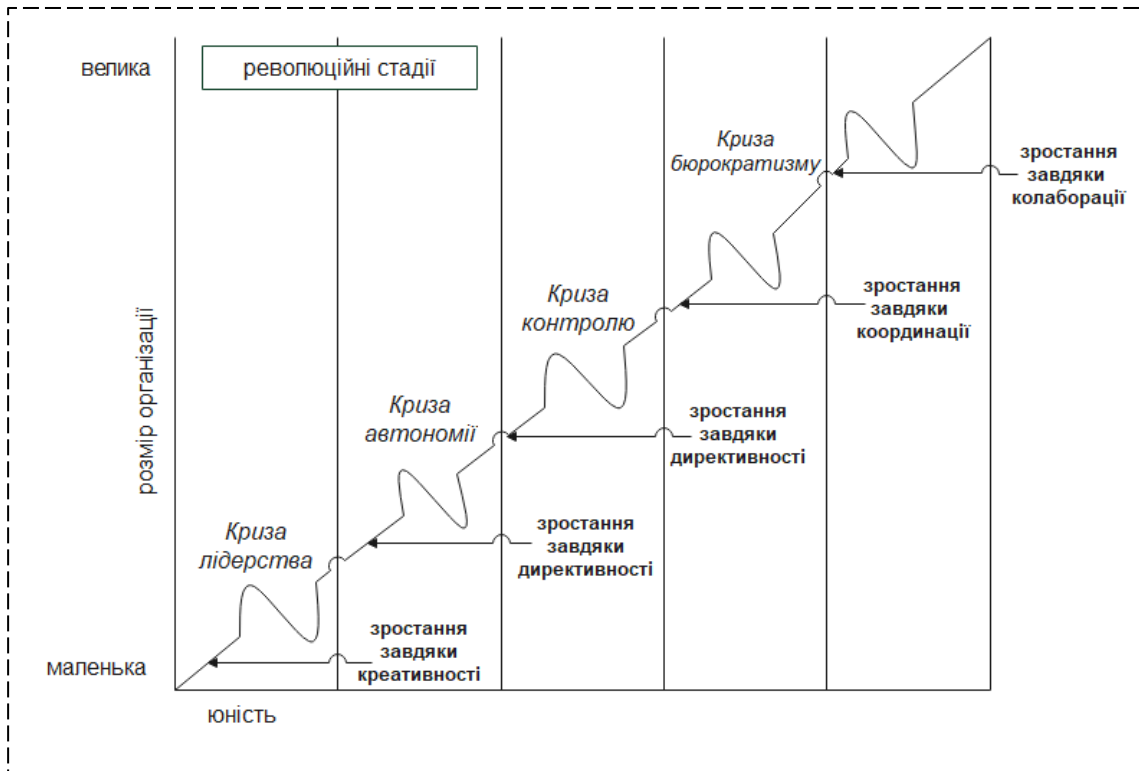


Рисунок 3.3 – Стадії організаційної еволюції та революції за L. Greiner

Джерело: побудовано автором на основі L. Greiner (1972)

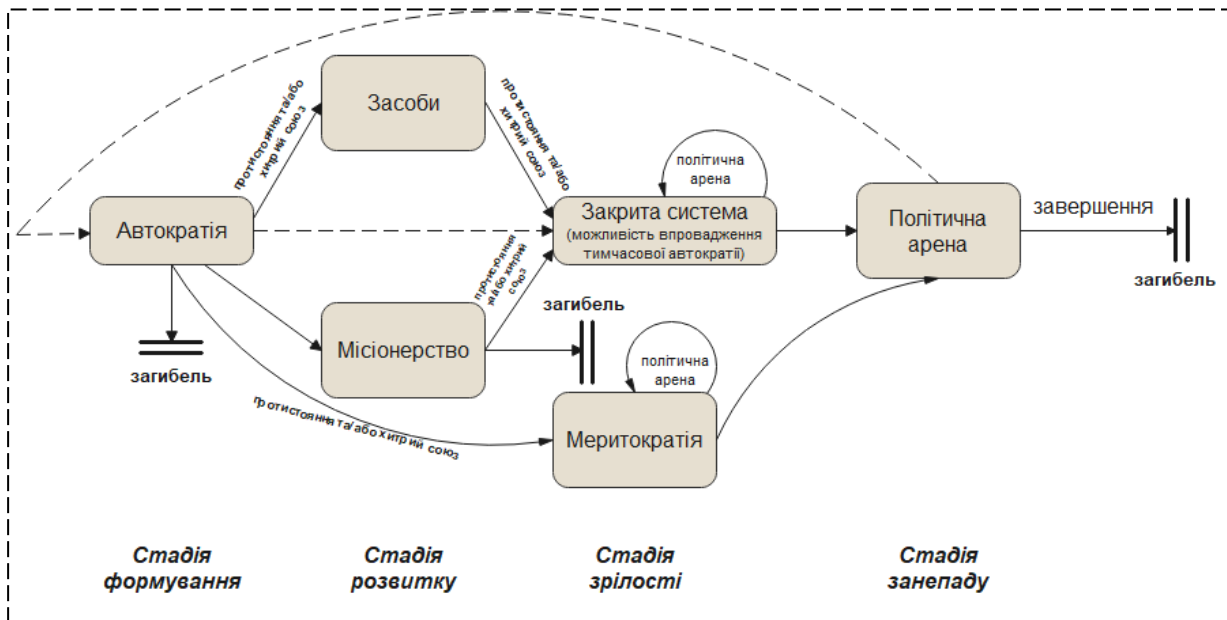
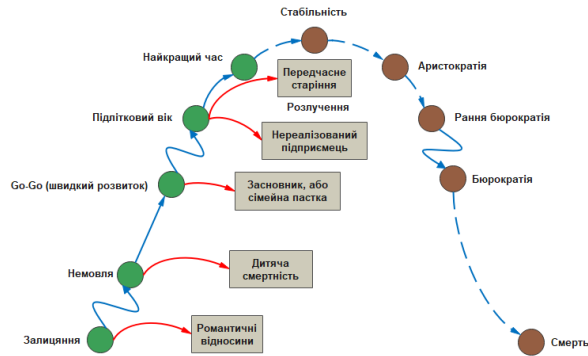
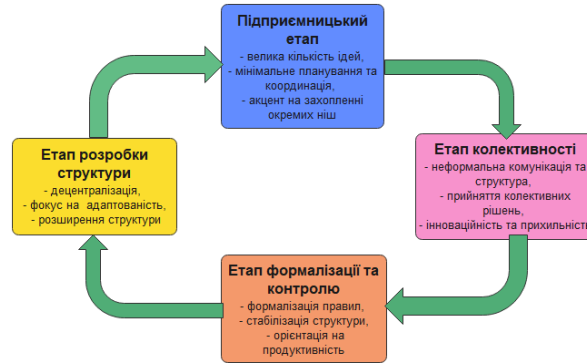


Рисунок 3.4 – Модель організаційного життєвого циклу за Mintzberg

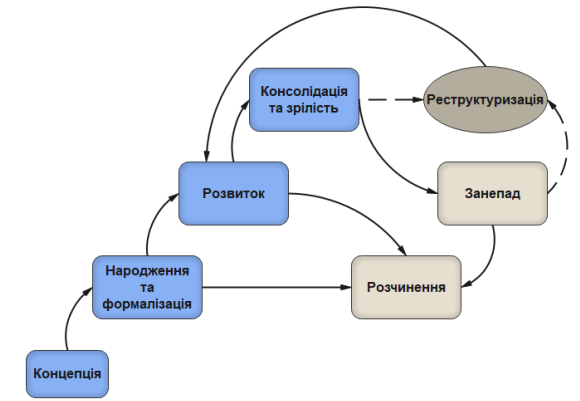
Джерело: побудовано автором на основі роботи Mintzberg (1984)



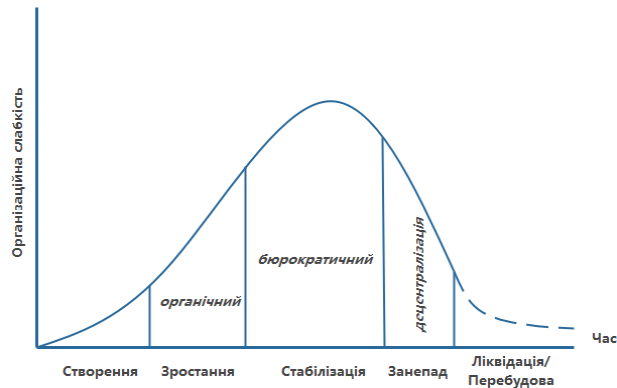
Модель організаційного життєвого циклу за I. Adizes (1979)



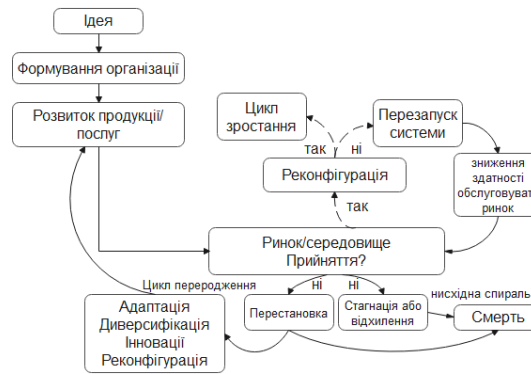
Модель організаційного життєвого циклу за K. Cameron та R. Quinn (1983)



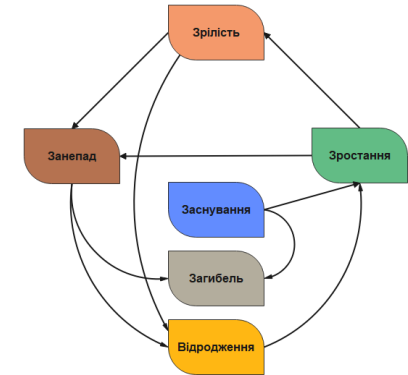
Модель ЖЦО авторства Wegner, Heron, Alievi & Maehler (2016)



Модель життєвого циклу F. Tuzzolino та B. Armandi (1982)



Модель ЖЦО, сформована на базі роботи S. Hanks (1990)



Модель ЖЦО авторства M. Jirásek та J. Bílek (2018)

Рисунок 3.5 – Хронологія виникнення та специфічні риси моделей ЖЦО, період 1979-2018

Джерело: побудовано автором

Іцхак Адізес, в рамках теорії ЖЦО, додатково запропонував використовувати спеціальне чотирьохзначне кодування, в якій індикаторами ефективності організації на окремих стадіях є чотири ключових функції (Adizes, 1991, 1999, 2004abc). Аббревіатура «коду Адізеса» звучить як РАЕІ, що означає:

- Р – Producing – вміння забезпечувати завершення розпочатих завдань та отримання тих результатів, заради яких і розпочато роботи;
- А – Administrating – вміння організувати та впорядкувати всі процеси з метою забезпечення їх ефективності;
- Е – Enterpreneuring – вміння генерувати необхідні інновації, передбачати майбутні потреби та проблеми;
- І – Integrating – вміння створити ту загальну систему цінностей, яка забезпечить належне об'єднання підлеглих та синергію людського потенціалу.

Дані функції лежать у сфері відповідальності керівництва організації і застосовуються більше для ефективного управління персоналом. Але, проводячи паралелі з моделлю ЖЦО авторства все того ж Адізеса можна зауважити, що дана кодифікація управлінських функцій може бути застосована в рамках окремої стадії життєвого циклу розвитку організації.

На першому етапі «Залицяння» існує ідея, але не існує організації. Сформований бізнес-план, існує функція Е. Створений бізнес-план забезпечить функцію А; якщо є опис системи цінностей для колективу - розшириться функція І, при цьому функція Р буде працювати лише тоді, коли організація почне працювати. На даному етапі код організації за методикою Адізеса буде мати такий вигляд - раЕі.

Другий етап «Немовля». Народження компанії відбувається тоді, коли засновник переходить від бізнес-плану до безпосередньо його виконання. Оскільки функція Е відповідає за довгострокову результативність, а Р – за короткострокову результативність, то на даному етапі Е слабшає, а Р навпаки – набирає силу. Код

організації на даному етапі - Раеі, що передбачає винятково роботу над організаційною діяльністю.

Етап 3 «Швидкий розвиток» - на цьому етапі організація стає більш життєздатною. Основною стає функція Е – адже керівник компанії, дедалі більше ризикує, береться за нові сегменти бізнесу, при цьому цілі розпорюються. Таким чином, потрібно синхронізувати функції Е і Р, адже ці функції, на думку І. Адізеса, несумісні, підвищення Е веде до зменшення Р і навпаки. Функціональний код здорового зростання на даному етапі має вигляд РаЕі (Adizes, 2004с).

На етапі 4 «Підлітковий вік» необхідно розвивати функцію А - встановлювати порядок в організації, етап досить непростий, недарма на рис. 2.12 перехід на цей етап показаний зигзагоподібною лінією. Конфлікти на даному етапі абсолютно неминучі.

Функціональний код здорового етапу «Підлітковий вік» має вигляд рАЕі.

Етап 5 «Найкращий час». На цій стадії життєвого циклу організація гнучка та керована. Насамперед вирішуються питання кадрів, мотивації, оплати праці, атестації, тренінгу та набору успішного персоналу. Співробітника - ось головна цінність компанії на даному етапі. Система налагоджена та працює, все збалансовано. На цьому етапі розвитку цінний командний персонал, співробітники, які талановиті, досить скромні і здатні ужитися в будь-якому колективі, доповнюючи один одного. Функціональний код цього етапу РАЕІ.

На етапі 6 «Стабільність» змінюється інтеграція та співвідношення функцій Р і Е - відносяться до змісту, А і І відносяться до форми. Ініціативність колективу знижується. При слабшанні підприємницької функції завмирає інноваційна діяльність. Функціональний код для даного етапу - РаЕі.

Етап 7 «Аристократія». Функціональний код цього етапу життєвого циклу рАеІ. Є керованість, є інтеграція колективу, зовні компанія стабільна, але губляться функції Е та Р, знижується результативність та продуктивність. Співробітникам-носіям функції Е, які креативні та інноваційні, непросто працювати в даній організації. На цьому етапі ще не пізно повернути організацію до етапу розквіту,

необхідно застосувати низку відповідних інструментів, насамперед пов'язаних із розвитком функції E.

На етапі 8, який має назву «Рання бюрократія», співробітники, які розуміють процес розвалу організації і намагаються щось змінити піддаються необґрунтованим гонінням, організація втрачає клієнтів і ринок. Функціональний код даного етапу життєвого циклу має вигляд pA0i, керованість є, а ось функція E відсутня – на її місці потрібно поставити 0.

Етап 9 «Бюрократія» - організація стає формою без змісту, управління, правила та процедури максимально налагоджені, але ефект від діяльності організації відсутній. Занепад такої організації нікому не завдасть шкоди, в ній працюють люди, які не бажають щось змінювати. Функціональний код цього етапу організації 00A0.

Етап 10 «Смерть/ліквідація». Цей етап є результатом нездатності організації чинити опір навколишньому середовищу, ресурси закінчилися, а людей, здатних щось змінити, немає. Смерть компанії настає шляхом втрати адміністративної функції, останньої, яка об'єднує всі інші докупки, функціональний код етапу - 0000.

Нижче представлена консолідована таблиця, яка базується на результатах аналізу вищенаведених 10 етапів ЖЦО за Адізом (Adizes, 2004с). В дану таблицю був додана авторська пропозиція критеріїв оцінки конкурентоспроможності організації відповідно до кожного окремого етапу.

Таблиця 3.6 – Консолідована таблиця за результатами оцінки стадій «коду Адіза» (Adizes, 2004с), модифікована для оцінювання конкурентоспроможності організації

Назва етапу	Код здорового зростання PAEI	Особливості стадії	Умови зміни ситуації	Критерії оцінки конкурентоспроможності організації (запропоновано автором)
«Залицання»	paEi	бізнес існує у вигляді ідеї, слабкі організаційні зв'язки	пошук ресурсів для запуску бізнесу	доступність кредитних ресурсів, потенційних інвесторів
«Немовля»	PaEi	становлення організації, підбір персоналу	робота над довгостроковим плануванням	зростання доходу, зростання витрат на підбір та розвиток персоналу

Таблиця 3.6 (продовження)

Назва етапу	Код здорового зростання РАЕІ	Особливості стадії	Умови зміни ситуації	Критерії оцінки конкурентоспроможності організації (запропоновано автором)
«Швидкий розвиток»	РАЕі	зростання життєздатності організації, розширення напрямів ведення бізнесу	потреба синхронізації цілей, питання мотивації працівників	Зростання витрат на інноваційну діяльність, збільшення кількості основних фондів
«Підлітковий вік»	РАЕі	велика кількість конфліктів, слабка організаційна робота	делегування повноважень, зміна керівників, зміна цільових орієнтирів	зростання витрат на заробітні плати та мотиваційні заходи, зниження темпів зростання продуктивності праці
«Найкращий час»	РАЕІ	гнучка та керована організація, найвища цінність – кадри	намагання подовжити тривалість даного етапу за рахунок навчання кадрів	Збільшення доходу, зростання рентабельності, оптимізація витрат в сфері управління персоналом
«Стабільність»	РАЕі	підприємницька функція знижується, інноваційність організації - також	розробка системи мотивації за інноваційну діяльність та пошук шляхів зростання прибутковості	зменшення темпів приросту прибутку, зменшення витрат на інноваційну діяльність
«Аристократія	РАЕІ	гарна керованість та організаційна міцність, великий спад прибутковості	генерування ідей, які направлені на пошук прибуткових напрямів діяльності	Зменшення доходів, зростання частки адміністративних витрат
«Рання бюрократія»	РАОі	втрата частки ринку та постійних клієнтів, гоніння креативного штату	заходи, пов'язані з преміюванням креативності, створення нових продуктів/послуг	Зменшення частки ринку, зниження рентабельності, падіння рівня доходів
«Бюрократія»	00А0	робота організаційної функції налагоджена, відсутня ефективність роботи та прибутковість	найм людей з креативним мисленням, перегляд цілей та мети діяльності	Поява збитків від основного виду діяльності, зростання адміністративних витрат, продовження зменшення частки ринку, відсутність інвестицій в інновації
«Смерть/ ліквідація»	0000	втрата адміністративної функції, розпуск персоналу	-	Великі збитки, розпочата процедура ліквідації/ банкрутства

Джерело: побудовано автором на основі (Adizes, 2004c)

Критерії оцінки конкурентоспроможності організації відповідно до кожної окремої стадії життєвого циклу за Адізом (Adizes, 2004c) відображають основні кількісні показники діяльності організації, які можуть бути індикаторами окремих

стадій, та їх тенденцію до зростання/зниження. Зважаючи на переваги моделі Адізеса, все ж таки слід зазначити, що ця модель є такою, що складно параметризується, і подальше дослідження спрямовано на ідентифікацію параметрів бінарної системи ЖЦО-конкурентоспроможність.

Окрім Адізеса, науковці Dodge, Fullerton та Robbins (1994) у своєму дослідженні зазначали, що, згідно основної теорії класифікаційної системи, яку вони створили, життєвий цикл організацій, описаний в послідовних етапах, взаємодіє зі ступенем конкуренції (який визначається незалежними змінними).

Chen та Куо (2004) акцентують увагу на збереженні високого рівня конкурентних переваг на протязі всього ЖЦО за допомогою вибору вірної стратегії дій у конкурентному середовищі.

Параметризація конкурентоспроможності організації на різних стадіях ЖЦО має на меті врахування змін, які впливають на економічну та виробничу діяльність підприємства при переході від однієї стадії до іншої.

Costa та інші (2017) пропонують застосовувати поліноміальну логістичну регресійну модель, щоб перевірити потенційні детермінанти імовірності класифікації підприємств на кожній з п'яти запропонованих стадії життєвого циклу. До детермінантів (індикаторів) автори відносять виплачені дивіденди за власний капітал; леверидж; рентабельність власного капіталу; можливість зростання (котирування акцій); розмір організації (сума активів); відсоток компаній з позитивним зростанням продажів (зростання/збільшення).

Kniazieva, Kolbushkin та Smerichevskiy (2017), базуючись на роботах Pearse (1985) та Steiner (2007), прив'язують ЖЦО до життєвого циклу виробляемого товару або послуги. Автори пропонують використовувати зовнішні показники: темп зростання ринку, відносний темп зростання продукту (порівняно з темпами зростання всього ринку регіону чи країни), постійна частка ринку, відносна частка ринку підприємства (порівняно з часткою провідного конкурента) та внутрішні показники: динаміка доходу підприємства за типами продуктів чи послуг, динаміка прибутку компанії за продуктом чи послугою, динаміка загального рівня прибутковості підприємства, динаміка інвестицій підприємства.

Стеців (2012) в одному зі своїх досліджень пропонує взяти до уваги показники фінансового стану для ідентифікації стадій ЖЦО. Такі показники Стеців поділив на 5 груп, до яких належать індикатори фінансової стійкості, ліквідності, майнового стану, ділової активності та рентабельності. Для загальної ідентифікації стадії ЖЦО С.Р. Стеців пропонує використовувати інтегральний показник.

Dickinson (2011) при дослідженні життєвого циклу із використанням моделей грошових потоків визначає детермінанти майбутньої прибутковості, такі як оборот активів та норма прибутку. Автор зауважує, що такі індикатори відрізняються залежно від стадії життєвого циклу організації.

Данилюк (2018) у своєму дослідженні робить акцент на критеріях ідентифікації стадій життєвого циклу підприємства в умовах сталого розвитку. До індикаторів стадій ЖЦО він пропонує віднести 3 групи показників: економічні, соціальні та екологічні. Відповідно, для кожної з стадій ЖЦО автор сформував унікальні індикатори, які не враховуються при ідентифікації інших стадій. Як приклад, для стадії зрілості група соціальних показників включає наступні індикатори: рівень соціальних інвестицій, коефіцієнт стабільності кадрів, рівень виконання соціальних програм, коефіцієнт якості людського капіталу, рівень мотивування працівників.

Подальша параметризація ЖЦО – конкурентоспроможність здійснена шляхом модифікації робіт Стеціва (2012) та Данилюка (2018), із суттєвим удосконаленням набору ключових показників організаційної звітності, які обрано індикаторами стадій ЖЦО (табл. 3.7).

Для цього було обрано п'ять показників для стадій «Юність», «Зрілість» та «Старіння». В даному дослідженні не беруться до уваги такі загальноприйняті стадії ЖЦО як «Народження» та «Смерть (Ліквідація)» з причини нестабільності фінансових показників підприємств на цих стадіях, адже феномени смертності та народжуваності підпорядковуються іншим закономірностям, які наведено у розділі 2.

Таблиця 3.7 – Аналіз ключових показників організаційної звітності за окремим моделями та з авторськими рекомендаціями

Автор Стадія ЖЦО	Стеців	Данилюк	Критичні зауваження до обох моделей	Консолідована система показників (авторська)
Юність	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рентабельність реалізації 2. Рентабельність виробництва продукції 3. Коефіцієнт оборотності основних фондів 4. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Термін окупності інвестицій 2. Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу 3. Енергомісткість продукції 4. Коефіцієнт обороту за прийомом 5. Рівень оплати праці 	<p>Показник «Рентабельність реалізації» включає в себе інші складові рентабельності підприємства та відображає реальну картину фінансового стану організації. Енергомісткість продукції – складно обчислити за відсутністю даних</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рентабельність реалізації 2. Рівень оплати праці 3. Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу 4. Коефіцієнт обороту за прийомом 5. Частка запозиченого капіталу
Зрілість	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт готівкової ліквідності 2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності 3. Коефіцієнт фінансової стабільності 4. Коефіцієнт автономії 5. Коефіцієнт маневреності власного капіталу 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт оборотності активів 2. Інтегральний показник якості продукції 3. Питома вага продукції на складі 4. Коефіцієнт стабільності кадрів 5. Рівень мотивування працівників 	<p>Інтегральний показник якості продукції неможливо вирахувати з використанням даних відкритого доступу. Рівень мотивування працівників – однаково важливий для всіх стадій ЖЦО. Для його визначення необхідно проводити опитування/анкетування працівників.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт фінансової стійкості 2. Коефіцієнт стабільності кадрів 3. Коефіцієнт оборотності активів 4. Коефіцієнт абсолютної ліквідності 5. Коефіцієнт автономії
Старіння	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт зносу основних засобів 2. Індекс постійного активу 3. Рентабельність власного капіталу 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт плинності кадрів 2. Коефіцієнт оновлення основних засобів 3. Рівень постійних витрат підприємства 4. Темпи падіння активів 5. Заборгованість по виплаті заробітної плати 	<p>Коефіцієнт оновлення основних засобів обернено залежить від коефіцієнта зносу ОЗ, необхідно в його розрахунку немає. Рівень постійних витрат підприємства вирахувати неможливо, в звітності постійні та змінні витрати подаються в сумі. Заборгованість по виплаті заробітної плати не завжди свідчить про знаходження підприємства на стадії ЖЦО «Старіння».</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт зносу основних засобів 2. Рівень адміністративних витрат підприємства 3. Коефіцієнт плинності кадрів 4. Темпи приросту активів 5. Індекс постійного активу

Джерело: побудовано автором із модифікаціями робіт Стеціва (2012) та Данилюка (2018)

Вибір саме таких показників викликаний необхідністю врахування основних акцентів діяльності організації на кожній зі стадій життєвого циклу. Доцільно буде зазначити, що на стадії «Юність» найбільше уваги приділяється рентабельності, залучення нового персоналу та інвестицій. На стадії «Зрілість» важливе місце посідає покращення показників автономії, ліквідності та стабільності персоналу. На стадії «Старіння» необхідно звернути увагу на показники зносу та вибуття активів, плинності кадрів та темпи падіння рентабельності за для стабілізації ситуації, яка склалася.

Дані показники є частиною базового методу визначення стадії життєвого циклу організації, для більш точного визначення останньої необхідно використовувати додаткові показники та групи показників, та звертати увагу на специфіку діяльності організації.

В рамках практичного підтвердження теоретичних підходів та припущень, висвітлених у попередніх розділах дисертаційного дослідження, і подальшої апробації результатів роботи, було вдосконалено систему показників, які є індикаторами стадії ЖЦО для підприємств, та адаптовано до європейської фінансової звітності (рисунок 3.6).

Науково-методичний підхід до параметризації показників в системі «ЖЦО-Конкурентоспроможність» представлено на рисунку 3.6, де означено послідовність взаємозалежних етапів запропонованого методу та умови, за яких реалізується кожний із етапів.



Рисунок 3.6 – Науково-методичний підхід до параметризації показників в системі «ЖЦО-Конкурентоспроможність» (9-ти етапна модель)

Джерело: розроблено та побудовано автором

Етап 1. Система параметризації «ЖЦО-Конкурентоспроможність»

На основі індикаторів було сформовано уніфіковану таблицю (табл. 3.8), яка складається з 15 показників, по 5 на кожну обрану стадію ЖЦО з ідентифікацією трендів та можливих інтервалів допуску значення показника.

Таблиця 3.8 – Параметри показників в системі «ЖЦО – Конкурентоспроможність» з врахуванням інтервалів допуску та трендів

«Юність»	Інтервал та ідентифікація тренду	«Зрілість»	Інтервал та ідентифікація тренду	«Старіння»	Інтервал та ідентифікація тренду
1. Рентабельність реалізації $R_p = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$	Зростаючий тренд, інтервал показника в межах $[0; \infty)$	1. Коефіцієнт фінансової стійкості $K_{fc} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Сума залучених коштів}}$	Зростаючий тренд, інтервал показника в межах $[0,7; 0,9]$.	1. Коефіцієнт зносу основних засобів $K_{oz} = \frac{\text{Вартість зносу основних засобів}}{\text{Сума первісної вартості основних засобів на кінець періоду}}$	Зростаючий тренд
2. Рівень оплати праці $R_{op} = \frac{\text{Витрати на заробітну плату}}{\text{Загальна кількість працівників}}$	Зростаючий тренд	2. Коефіцієнт стабільності кадрів $K_{sk} = \frac{\text{Працівники зі стажем більше 1 року}}{\text{Середньоспискова чисельність працівників за період}}$	Зростаючий тренд	2. Рівень адміністративних витрат підприємства $R_{av} = \frac{\text{Адміністративні витрати}}{\text{Загальна сума витрат}}$	Зростаючий тренд
3. Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу $T_{zd} > T_{za}$	Темп зростання чистого доходу $>$ від темпу зростання активів	3. Коефіцієнт оборотності активів $K_{oa} = \frac{\text{Чистий дохід}}{\text{Середньорічний обсяг активів}}$	Зростаючий тренд	3. Коефіцієнт плинності кадрів $K_{pl} = \frac{\text{Кількість вибулих працівників}}{\text{Середньоспискова чисельність працівників на кінець періоду}}$	Зростаючий тренд
4. Коефіцієнт обороту працівників за прийомом $K_{op} = \frac{\text{Прийняті робітники/середньоспискова чисельність робітників}}{\text{Прийняті робітники/середньоспискова чисельність робітників}}$	Зростаючий тренд	4. Коефіцієнт абсолютної ліквідності $K_{al} = \frac{\text{Грошові кошти} + \text{Поточні фінансові інвестиції}}{\text{Поточні зобов'язання}}$	Зростаючий тренд, інтервал показника в межах $[0,2; 0,35]$	4. Темпи приросту активів	Спадний тренд
5. Частка запозиченого капіталу $Чзк = \frac{\text{Запозичений капітал}}{\text{Загальна сума активів організації}}$	Зростаючий тренд	5. Коефіцієнт автономії $K_{avt} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Підсумок балансу}}$	Зростаючий тренд, інтервал показника в межах $[0,5; \infty)$	5. Індекс постійного активу $K_{pa} = \frac{\text{Основні засоби та необоротні активи}}{\text{Власний капітал}}$	Зростаючий тренд

Джерело: побудовано автором

Етап 2. Вибір пулу підприємств (не менше 10) в рамках конкретної галузі.

В продовженні дослідження підприємств галузі машинобудування, було запропоновано обрати 10 представників цієї галузі, які працюють в різних регіонах України. Вибір підприємств в рамках поточного дослідження відбувався за наступними критеріями:

- 1) Спеціалізація підприємства має підпадати під категорію галузі машинобудування.
- 2) Підприємство діюче, не ініційована процедура банкрутства або ліквідації.
- 3) Підприємство проводить активну виробничу та економічну діяльність.
- 4) Чисельність працівників підприємства має бути не меншою за 25 осіб на початок аналізованого періоду (2015 рік).

Однією з характеристик підприємств, які були відібрані – продовження виробничої діяльності після початку повномасштабної війни з Росією. До переліку входять машинобудівні підприємства з Сум, Києва, Ірпеня, Бердичіва, Коростеня, Кропивницького та Кам'янець-Подільського.

Таблиця 3.9 – Перелік досліджуваних промислових підприємств України

№ п/з	Підприємство
1.	ПАТ Київполіграфмаш, м. Київ
2.	АТ «Сумський завод Енергомаш», м. Суми
3.	ПрАТ Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес», м. Бердичів
4.	ПрАТ «Ірпінмаш», м. Ірпінь
5.	ПрАТ Коростенський машинобудівний завод, м. Коростень
6.	ПрАТ «Тутковський» м. Київ
7.	ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод», селище Гребінки, Київська область
8.	ПАТ Насосенергомаш, м. Суми
9.	ПАТ Завод гідравлічних машин «Цукрогідромаш», м. Кропивницький
10.	ПАТ «Кам'янець-Подільськсільмаш», м. Кам'янець-Подільський

Джерело: побудовано автором

Інформаційну базу склали дані, які містяться у відкритих джерелах та мають вільний доступ (Stock market infrastructure development agency of Ukraine

(SMIDA)) та сервіс Clarity-project. На цьому етапі дослідження було проаналізовано звітну інформацію по вибірці підприємств з 2015 по 2023 роки (інформація по деяким підприємствам відсутня в певні періоди часу, тому по ним дані можуть починатись з 2017/2018 років).

Етап 3. Розрахунок показників за системою «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для обраного пулу підприємств

Базуючись на науково-методичному підході до визначення параметрів моделі «ЖЦО – Конкурентоспроможність» був проведений аналіз звітної фінансової документації 10-тьох виробничо-активних промислових підприємств України (табл. 3.9) по 15 економічним та фінансовим показникам. Автором було розподілено показники на 3 групи, які відображають, відповідно, три стадії життєвого циклу організації «Юність», «Зрілість» та «Старіння». Кожному показнику, відповідно до окремої стадії ЖЦО, відповідав власний тренд. Фрагмент розрахункової таблиці представлений на рис. 3.7 (ДОДАТОК Г).

	Середньозважена чисельність персоналу	Рентабельність реалізації	тренд	Рівень оплати праці	тренд	Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу	тренд	Коефіцієнт обороту дражніювання за прийомам	тренд	Частка заложеного капіталу	тренд	Коефіцієнт фінансової стабільності (0,67-1,5)	тренд	Коефіцієнт стабільності капіталу	тренд	Коефіцієнт оборотності активів (виручки за рік до витрат)	тренд	Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Лік. заг + дов. найб пер)
НАТ Каліполіграфіан																		
2017	98	0,0153		86,571		0,152		0,083		0,028		-		0,941		1,030		0,025
2018	97	0,0093		108,247		0,095		0,012		0,030		4,739		0,983		0,960		0,002
2019	97	0,0009	Зростаючий (низька стійкість до галузі)	120,278		0,236		0,010		0,035		4,230		0,983		1,020		0,044
2020	90	0,0004		135,230	Зростаючий	0,225	стабільний (низька 1)	0,000	стабільний	0,027	стабільний	7,960	Високий	0,965	стабільний	1,020	Зростаючий	0,032
2021	86	0,0011		141,230		0,192		0,000		0,016		2,856		0,895		1,240		0,049
2022	72	0,0005		140,800		0,121		0,000		0,012		1,170		0,880		0,880		0,008
2023	69	0,0021		153,600		0,096		0,000		0,009		4,240		0,730		1,170		0,073
АТ "Сумський завод Енергошан"	СТАРІННЯ																	
2015	99	0,093		48,566		0,850		0,020		0,000		1,810		0,939		0,318		0,198
2016	96	0,011		54,906		0,235		0,000		0,068		1,988		0,938		0,037		0,109
2017	97	0,089		74,350		1,120		0,001		0,048		2,113		0,938		0,362		0,236
2018	103	0,113		99,650		1,630		0,020		0,041		1,840		0,911		0,531		0,213
2019	96	0,064	Стабільний	113,470	Зростаючий	0,754	Стабільний	0,070	Стабільний	0,046	Стабільний	1,910	Стабільний	0,892	Стабільний	0,502	Стабільний	0,139
2020	94	0,079		134,860		0,431		0,060		0,032		1,740		0,913		0,678		0,206
2021	90	0,071		143,500		0,134		0,010		0,043		1,630		0,845		0,851		0,218
2022	72	-0,130		160,330		0,000	збитковий	0,000		0,013		0,690		0,873		0,736		0,131
2023	50	-0,065		164,060		збитковий		0,000		0,011		0,510		0,871		0,577		0,098
ПрАТ "Бердичівський машинобудівний завод "Прогрес"																		
2015	949	-0,231		41,880		збитковий		0,023		0,146		4,192		0,939		0,141		0,094
2016	949	0,065		63,210		0,354		0,000		0,096		5,143		1,000		0,096		0,067

Рисунок 3.7 – Фрагмент розрахункової таблиці в рамках проведеного аналізу звітної фінансової документації 10-тьох виробничо-активних промислових підприємств України по 15 економічним та фінансовим показникам за період 2015-2023 роки

Джерело: побудовано автором

На рис. 3.7 та у ДОДАТКУ Г відповідність тренду показника стадії ЖЦО позначається зеленим кольором, невідповідність – червоним. Групи показників

розділені по 5, де перші 5 показників є індикаторами стадії «Юність», наступні 5 – «Зрілість», останні 5 – стадії «Старіння».

Етап 4. Бальна оцінка підприємств за приналежністю їх показників до конкретних стадій ЖЦО.

За результатами розрахунків (див. ДОДАТОК Г), було запропоновано метод еталону для визначення базового рівня для подальшого оцінювання стадій ЖЦО. Для кожної стадії обрано одне підприємство-еталон. Така пропозиція обґрунтована складністю подальших розрахунків для 10 організацій та можливістю більш детального дослідження показників підприємств-еталонів. В результаті було розроблено таблицю з оцінкою відповідності значення показника згідно певної стадії ЖЦО, при якій 1 бал – значення показника відповідає обраній стадії, 0 балів – не відповідає. Таким чином було здійснено бальну оцінку для кожного підприємства по окремо взятій стадії ЖЦО. Оцінка показників приналежності до окремих стадій ЖЦО підприємствам наведені в табл. 3.10 .

Етап 5. Визначення підприємств-еталонів за максимальною кількістю набраних балів.

За кількістю набраних балів було визначено три підприємства-еталони, фінансові показники яких демонструють чітку приналежність до окремих етапів життєвого циклу підприємства:

- АТ «Сумський завод Енергомаш» набрав 5 балів з 5 по відповідності показників стадії «Старіння», що є одним з найвищих показників серед досліджуваного пулу підприємств галузі машинобудування;
- ПрАТ Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» набрав максимум балів згідно з індикаторами стадії ЖЦО «Зрілість», тому було обрано саме це підприємство для подальшого дослідження в якості «еталону». Окрім ПрАТ Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» 5 балів в цій стадії набрав також ПрАТ Коростенський машинобудівний завод, однак останній з 2015 по 2019 роки був збитковим, тому адекватність розрахованих показників по стадії «Зрілість» є під сумнівом;

- ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод» набрав 4 бали з 5 відповідно до показників стадії ЖЦО «Юність». В сумі з позитивним рівнем рентабельності реалізації можна ствердно обрати це підприємство як «еталону» стадії ЖЦО «Юність».

Таблиця 3.10 – Визначення підприємств-еталонів для окремих стадій ЖЦО (бальна оцінка)

№ п/з	Підприємство	Стадія життєвого циклу організації		
		«Юність»	«Зрілість»	«Старіння»
1.	ПАТ Київполіграфмаш	1	4	5
2.	АТ «Сумський завод Енергомаш»	1	0	5
3.	ПрАТ Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»	2	5	1
4.	ПрАТ «Ірпіньмаш»	2	0	5
5.	ПрАТ Коростенський машинобудівний завод	3	5	1
6.	ПрАТ «Тутковський»	1	4	0
7.	ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод»	4	2	0
8.	ПАТ Насосенергомаш	2	0	5
9.	ПАТ Завод гідравлічних машин «Цукрогідромаш»	1	2	4
10.	ПАТ «Кам'янець-Подільськсільмаш»	4	3	0

Джерело: побудовано автором

Етап 6. Розрахунок показників за системою «ЖЦО-Конкурентоспроможність» для підприємств-еталонів

У таблиці 3.11 наведені значення показників підприємств-еталонів (ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод», ПрАТ Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес», ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод») зі спарклайнами для графічної візуалізації тренду.

Таблиця 3.11 – Результати розрахунків системи параметрів «ЖЦО-Конкурентоспроможність» для обраних підприємств-еталонів за період 2015-2023 років

Рік	Середньо річна кількість персоналу	Рентабельність	Рівень оплати праці	Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу	Коефіцієнт обороту працівників за приємом	Частка запозиченого капіталу	Коефіцієнт фінансової стійкості	Коефіцієнт стабільності кадрів	Коефіцієнт оборотності активів	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Коефіцієнт автономії	Коефіцієнт зносу основних засобів	Рівень адміністративних витрат	Коефіцієнт плинності кадрів	Темпи приросту активів	Індексо постійного активу
ПрАТ "Гребінківський машинобудівний завод"																
2015	143	0,023	68,510	0,639	0,084	0,329	0,796	0,967	0,684	0,166	0,756	0,345	0,098	0,000	0,934	0,384
2016	149	0,019	79,680	0,986	0,084	0,293	0,856	0,961	0,743	0,108	0,864	0,368	0,124	0,000	1,124	0,421
2017	151	0,031	108,630	0,361	0,021	0,254	0,931	0,993	0,697	0,117	0,891	0,374	0,147	0,000	1,135	0,435
2018	155	0,015	127,200	0,547	0,013	0,564	0,754	0,989	0,663	0,093	0,631	0,204	0,155	0,006	0,963	0,506
2019	158	0,015	147,280	0,613	0,010	0,478	0,832	0,994	0,710	0,088	0,663	0,226	0,132	0,005	0,994	0,559
2020	155	0,051	165,890	1,063	0,001	0,393	1,145	0,957	0,700	0,096	0,698	0,234	0,117	0,012	1,141	0,578
2021	153	0,042	183,540	1,130	0,000	0,471	1,265	0,994	0,698	0,074	0,607	0,198	0,093	0,006	1,358	0,697
2022	157	0,009	201,470	0,342	0,093	0,483	0,846	0,981	0,627	0,043	0,553	0,174	0,085	0,000	1,032	0,624
Спарклайн																
ПрАТ "Бердичівський машинобудівний завод "Прогрес"																
2015	949	-0,231	41,860	збитки	0,023	0,146	4,192	0,989	0,141	0,094	0,547	0,743	0,135	0,012	0,923	0,614
2016	949	0,065	63,210	0,354	0,000	0,096	5,143	1,000	0,096	0,067	0,558	0,762	0,197	0,000	1,096	0,602
2017	992	0,009	81,980	0,175	0,062	0,163	2,963	0,944	0,125	0,092	0,631	0,684	0,193	0,055	1,154	0,697
2018	1023	-0,042	100,230	збитки	0,041	0,238	2,041	0,951	0,268	0,072	0,694	0,637	0,208	0,032	0,873	0,706
2019	1023	0,056	113,250	0,258	0,009	0,256	1,835	0,982	0,307	0,050	0,701	0,680	0,224	0,009	0,899	0,728
2020	797	-0,259	127,210	збитки	0,010	0,341	0,910	0,783	0,149	0,069	0,705	0,693	0,165	0,225	0,944	0,733
2021	739	-0,109	124,520	збитки	0,020	0,395	0,635	0,941	0,263	0,103	0,693	0,714	0,143	0,075	1,025	0,729
2022	706	0,096	139,060	0,653	0,000	0,584	0,703	0,939	0,481	0,129	0,723	0,745	0,117	0,045	1,360	0,763
Спарклайн																
АТ "Сумський завод Енергомаш"																
2015	99	0,093	48,566	0,850	0,020	0,000	1,810	0,939	0,318	0,198	0,644	0,576	0,154	0,131	1,059	0,983
2016	96	0,011	54,906	0,235	0,000	0,068	1,988	0,958	0,037	0,109	0,665	0,612	0,181	0,052	1,024	0,881
2017	97	0,089	74,350	1,120	0,001	0,048	2,113	0,938	0,362	0,236	0,679	0,651	0,140	0,072	1,700	0,460
2018	103	0,113	99,650	1,630	0,020	0,041	1,840	0,911	0,531	0,213	0,731	0,549	0,096	0,051	1,590	0,684
2019	96	0,064	113,470	0,754	0,070	0,046	1,910	0,892	0,502	0,139	0,700	0,601	0,084	0,067	1,810	0,732
2020	94	0,079	134,960	0,431	0,060	0,032	1,740	0,913	0,678	0,206	0,569	0,635	0,121	0,071	1,320	0,593
2021	90	0,071	143,500	0,134	0,010	0,043	1,630	0,845	0,851	0,218	0,602	0,671	0,148	0,093	1,090	0,521
2022	72	-0,130	160,350	збитки	0,000	0,013	0,690	0,873	0,736	0,131	0,514	0,763	0,132	0,121	0,930	0,498
2023	50	-0,065	164,060	збитки	0,000	0,011	0,510	0,871	0,577	0,098	0,475	0,778	0,130	0,196	0,960	0,453
Спарклайн																

Джерело: побудовано автором

За результатами розрахунків, приведених в таб. 3.11, можна зробити наступні висновки:

- спарклайни добре відображають тенденцію та тренд за всіма обраними показниками;
- існує певне викривлення показників у 2022-2023 роках через війну та спад в економіці;
- фіксується стабільне зростання показників заробітної плати, незважаючи на економічні проблеми та старіння деяких підприємств.

Етап 7. Ідентифікація «маркерів морфологічного розвитку» для кожної зі стадій ЖЦО.

В організаційній екології згадується морфологічні ознаки розвитку організацій, до яких відносять форму (структуру), організаційний вік, розмір, місію, і навіть характер витрат (Kaufmann & Seidman, 1970). Морфологічні ознаки можуть також включати вид власності, індустріальну нішу, і інші релевантні показники, які визначають характер розвитку та занепаду організацій. У поточному дослідженні ми пропонуємо вперше використовувати поняття «морфологічні маркери розвитку», задля більш чіткого визначення траєкторії розвитку, адже дане поняття нами пропонується розуміти як, спектр значень морфологічних та організаційних показників, за яким визначено певну стадію розвитку організації, в тому числі в системі «ЖЦО – Конкуренентоспроможність».

Спрощення системи з 15 показників до 3-х дозволило сформувати систему маркерів морфологічного розвитку (далі ММР) для кожної з трьох стадій ЖЦО. Ключові ММР можуть бути використані для експрес-аналізу поточного стану компанії та виявлення відповідної стадії ЖЦО, на якій знаходиться підприємство чи організація.

Для етапу «Юність» ММР є показник «Рентабельність реалізації». Цей показник порівнюється із середнім показником по машинобудівній галузі. «Рентабельність реалізації» призначений для відображення реальної картини діяльності підприємства та ефективності його роботи (рис. 3.8). Середня

рентабельність по галузі визначається за допомогою офіційних статистичних даних з сайту Державної служби статистики України (2015-2021).

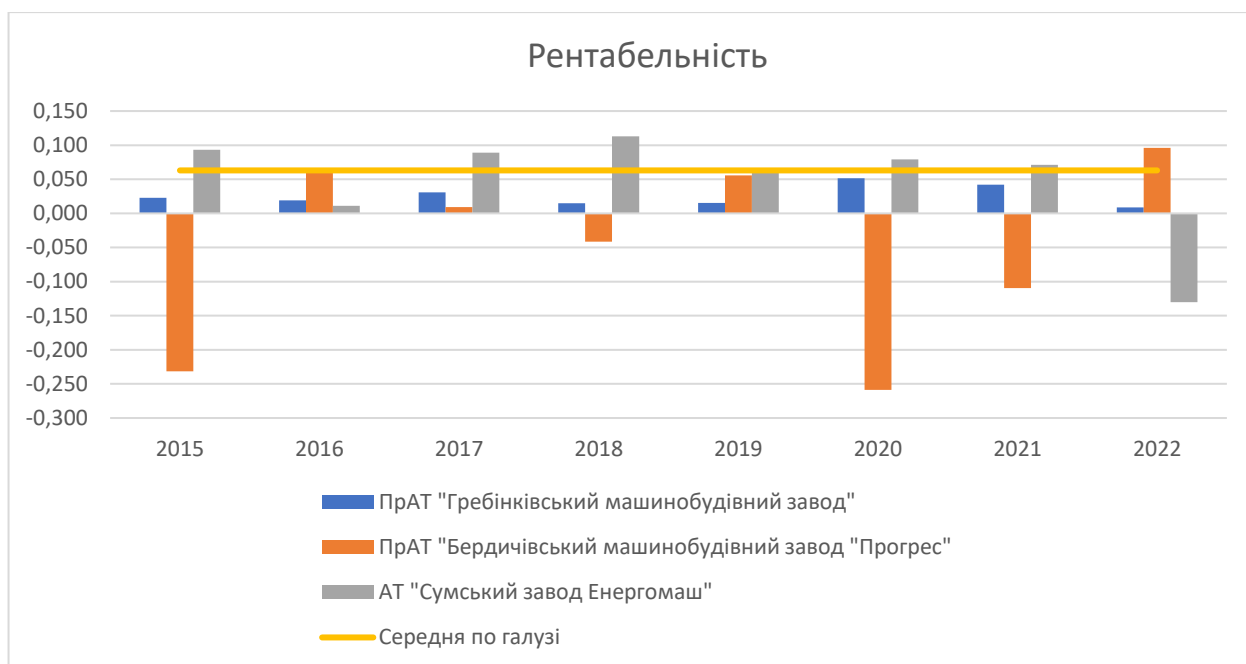


Рисунок 3.8 – Графічне відображення зміни ММР стадії «Юність» за трьома досліджуваними підприємствами та їх порівняння з середніми показниками галузі
Джерело: побудовано автором

Як видно з рис. 3.8, лише діяльність ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод» була рентабельною за весь досліджуваний період 2015-2022 років, однак її рентабельність ніколи не була вищою за середньогалузеву. Позитивний тренд 2015-2021 років та сукупність інших індикаторів дає змогу прогнозувати подальший позитивний розвиток ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод».

Для етапу «Зрілість» роль маркера морфологічного розвитку може відігравати «Коефіцієнт автономії» (рис. 3.9). Коефіцієнт автономії є показником, що відображає частку власного капіталу в загальній сумі капіталу підприємства. Він розраховується як відношення власного капіталу до валюти балансу. Цей коефіцієнт характеризує здатність організації/підприємства функціонувати незалежно від зовнішніх джерел фінансування. Високий коефіцієнт, близький до одиниці, свідчить про фінансову стабільність і вказує на те, що організація

здебільшого фінансується за рахунок власних ресурсів. Оптимальним вважається значення коефіцієнта автономії на рівні не менше 0,5 (50%), що означає, що щонайменше половина активів фінансується власним капіталом.

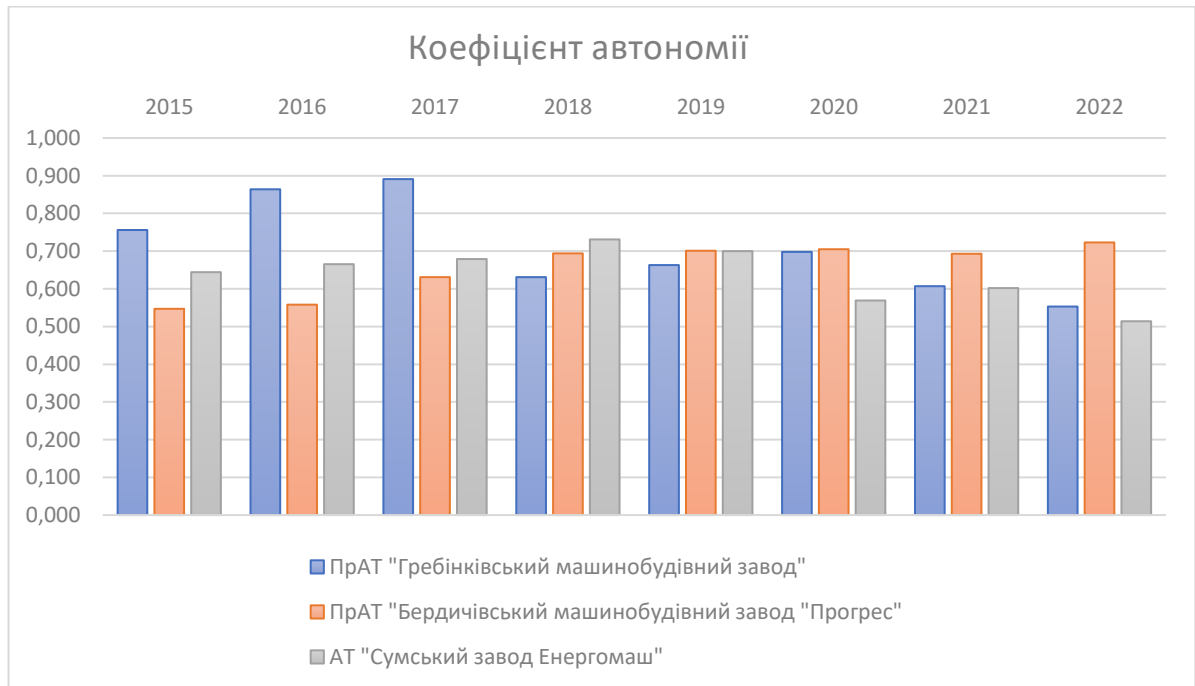


Рисунок 3.9 – Графічне відображення зміни показника «Коефіцієнт автономії» за трьома підприємствами-еталонами

Джерело: побудовано автором

Виходячи з рис. 3.9 можна стверджувати про негативну тенденцію розвитку АТ «Сумський завод Енергомаш» починаючи з 2018 року по 2022 рік. У ПрАТ «Гребінківський машинобудівний завод» дана тенденція почалася на рік раніше, що свідчить про велику частку запозиченого капіталу, обумовленого активним розвитком на стадії «Юність». Підприємство-індикатор стадії «Зрілість» - ПрАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» навпаки, має зростаючий тренд коефіцієнта автономії, що підтверджує його статус.

Маркером морфологічного розвитку етапу ЖЦО «Старіння» може бути показник «Знос основних фондів». Збільшення зносу основних фондів на підприємстві може свідчити про застарілість обладнання та відсутність коштів на модернізацію матеріально-технічної бази. У свою чергу, це відображається на

зниженні рівня конкурентоспроможності підприємства в цілому. Нормативне значення зносу основних засобів для промислових підприємств становить 0,6 або 60%. (Грибкова та Цинько, 2016). У 2024 році даний норматив є незмінним.

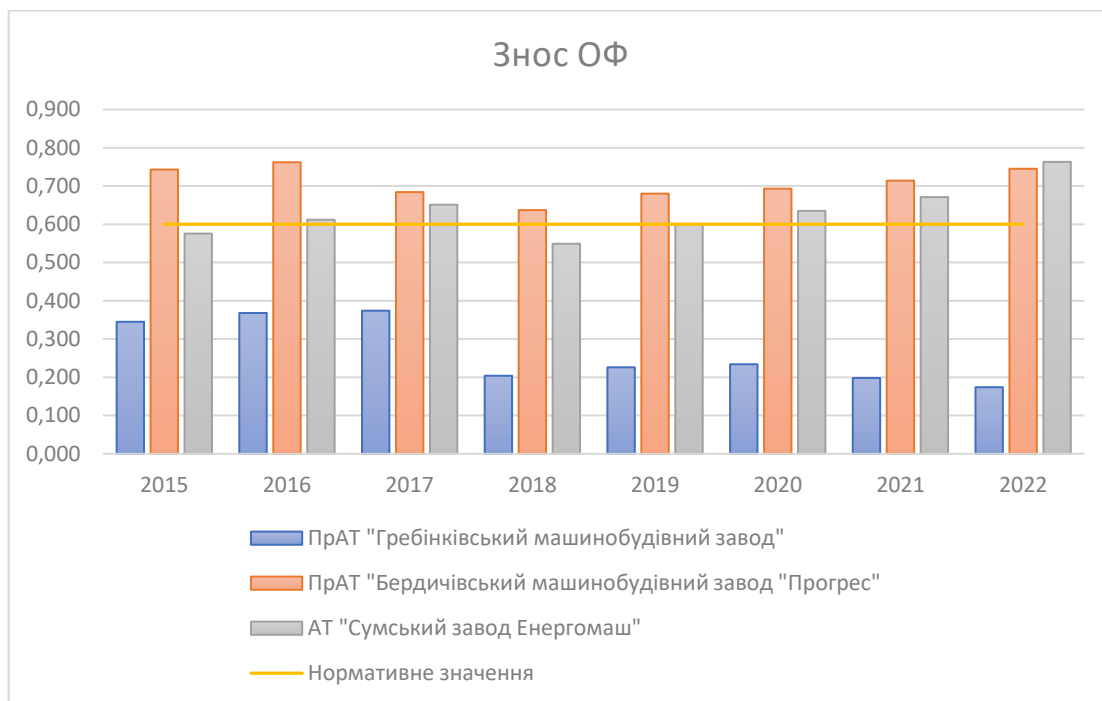


Рисунок 3.10 – Графічне відображення зміни показника «Знос основних фондів» за трьома досліджуваними підприємствами та їх порівняння з нормативним значенням для промислових підприємств

Джерело: побудовано автором

З рис. 3.10 видно, що показник зносу основних фондів у ПрАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» є значно вищим за нормативне значення і він зростає з року в рік, аналогічна ситуація з АТ «Сумський завод Енергомаш». Для сумського підприємства темпи зносу основних фондів є швидшими, що демонструє відсутність політики оновлення матеріально-технічної бази, низький рівень інвестиційної та інноваційної активності.

Етап 8. Апробація системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для європейського підприємства.

Для перевірки можливості застосування запропонованої системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для європейських підприємств, які дотримуються іншої

організаційної звітності, була проведена порівняльна оцінка звітних та фінансових показників польської компанії Zakład Automatyki «POLNA» S.A. (Сайт компанії POLNA, 2024), яка спеціалізується на виробництві автоматичного та насосного обладнання для промислових підприємств. Дане підприємство відноситься до категорії «середнього», середня кількість персоналу за досліджуваний період ≈ 200 осіб.

За аналогією з українськими підприємствами було оцінено 15 показників. Звітну фінансову інформацію було взято з даних сайту компанії та з реєстру Krajowy Rejestr Sądowy (вільний доступ) (KRS, 2023). Рівень середньої заробітної плати по галузі був врахований на основі даних з польського урядового статистичного порталу SWAiD (SWAiD, 2023). Через недостатню кількість даних про амортизацію основних фондів було підраховано відношення основних фондів, які були взяті на баланс у поточному році, до вибулих активів (продаж та ліквідація). У розрахунках такий показник позначається як відношення прибулих до вибулих основних фондів.

Значення показників компанії Zakład Automatyki «POLNA» S.A. (зі спарклайнами) наведені в табл. 3.12 та на рис. 3.11

Таблиця 3.12 – Результати розрахунків системи параметрів «ЖЦО-Конкурентоспроможність» для компанії Zakład Automatyki «POLNA» S.A. в період 2016-2023 рр.

Рік	Середньорічна кількість персоналу	Рентабельність	Рівень оплати праці	Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу	Коефіцієнт обороту працівників за прийомом	Частка запозиченого капіталу	Коефіцієнт фінансової стійкості	Коефіцієнт стабільності кадрів	Коефіцієнт оборотності активів	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Коефіцієнт автономії	Відношення прибулих до вибулих основних фондів	Рівень адміністративних витрат	Коефіцієнт плинності кадрів	Темпи приросту активів	Індекс постійного активу
ZAKŁADY AUTOMATYKI "POLNA" SPÓŁKA AKCYJNA																
2016	220	0,0590	44,0136	-	0,0136	0,2865	2,4899	0,9636	0,0234	0,6261	0,7135	1,0570	0,3051	0,0227	-	0,7662
2017	215	0,0450	44,1628	0,5523	0,0018	0,2445	3,0907	1,0000	0,0413	0,8417	0,7555	0,9507	0,3490	0,0233	0,9501	0,7036
2018	196	0,0219	49,1735	1,0138	0,0016	0,2619	2,8185	1,0000	0,0184	0,9010	0,7381	0,9403	0,3643	0,0969	0,9969	0,6980
2019	177	0,0751	56,8023	0,9502	0,0019	0,3248	2,0790	1,0000	0,0688	0,2222	0,6752	4,1694	0,3654	0,1243	1,0359	0,8790
2020	180	0,0832	55,6500	0,8117	0,0169	0,2014	3,4085	0,9833	0,0838	1,0076	0,6866	1,7314	0,3048	0,0056	0,9641	0,6986
2021	182	0,0958	56,9600	1,0680	0,0171	0,2693	3,8640	0,9863	0,0901	0,6240	0,7065	1,2950	0,2964	0,0013	1,0890	0,6729
2022	180	0,0736	58,3110	0,8610	0,0000	0,2814	2,9673	1,0000	0,0814	0,7963	0,6854	1,3841	0,3108	0,0028	0,9920	0,6848
2023	181	0,0834	60,4790	0,9740	0,0135	0,2689	3,1546	0,9934	0,0926	0,8254	0,7103	1,4690	0,2822	0,0000	1,1420	0,6702
Спарклайн																

Джерело: побудовано автором

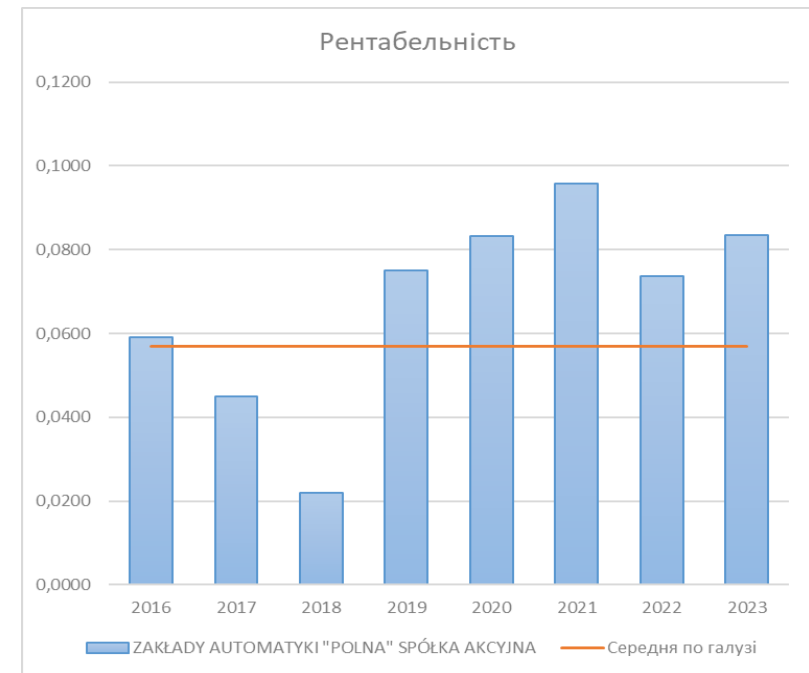
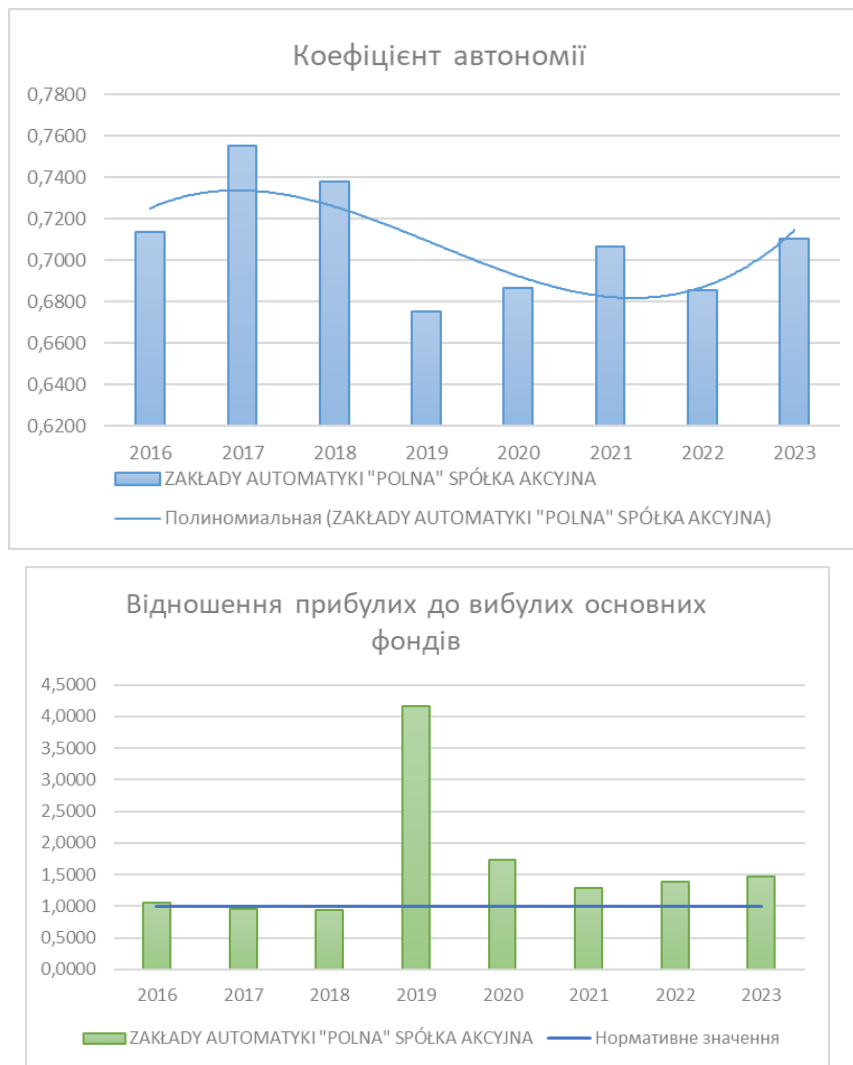


Рисунок 3.11 - Графічне відображення маркерів морфологічного розвитку підприємства Zakład Automatyki «POLNA» S.A.

Джерело: побудовано автором

Беручи до уваги середню рентабельність галузі за 2016-2023 роки, яка дорівнює 5,7%, можна зробити висновок, що Zakład Automatyki «POLNA» S.A. у період 2016-2018 років знаходився у докризовому стані. Падіння доходів поєднувалося з відтоком кадрів, зростанням рівня адміністративних витрат та відсутністю інвестиційної активності. За результатами аналізу організаційної звітності підприємства в період 2016-2018 рр. можна ідентифікувати його стадію ЖЦО як «Старіння». Подальший аналіз звітності Zakład Automatyki «POLNA» S.A. та розрахунок параметрів «ЖЦО-Конкурентоспроможність» за 2019-2023 рр. продемонстрував зміну у векторі розвитку організації та значне покращення її результатів діяльності.

До очевидних змін в показниках, представлених на рисунку 3.11, можна віднести різке зростання рентабельності з 2% у 2018 році до 7,5% у 2019 році. У 2020 році рентабельність Zakład Automatyki «POLNA» S.A. становила 8,3%. Одночасно зі зростанням рівня рентабельності, підприємство у 2019 році рази збільшило кількість прибулих основних фондів у 4 рази, в порівнянні з їх вибуттям (рисунок 3.11). До цього можна віднести купівлю нового обладнання, інновації у виробництво, придбання нових технологій та програмного забезпечення. Беручи до уваги таблицю 3.12 та рисунок 3.11 відстежується зміна в структурі активів Zakład Automatyki «POLNA» S.A., джерела їх залучення та ефективності їх використання, при якій коефіцієнт автономії зріс у 2020 році та продовжив тенденцію до 2023 року.

За результатами активізації інвестиційної діяльності Zakład Automatyki «POLNA» S.A. у 2019-2023 роках система параметрів «ЖЦО-конкурентоспроможність» ідентифікувала стадію ЖЦО як «Юність» за переважаючою кількістю співпавших трендів показників (рис. 3.12 – 3.13).

Рік	Середньорічна кількість персоналу	Рентабельність	Рівень оплати праці	Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу	Коефіцієнт обороту працівників за прийомом	Частка запозиченого капіталу	Коефіцієнт фінансової стійкості	Коефіцієнт стабільності кадрів	Коефіцієнт оборотності активів	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Коефіцієнт автономії	Відношення прибулих до вибулих основних фондів	Рівень адміністративних витрат	Коефіцієнт плинності кадрів	Темпи приросту активів	Індекс постійного активу
ZAKŁADY AUTOMATYKI "POLNA" SPÓŁKA AKCYJNA																
2016	220	0,0590	44,0136	-	0,0136	0,2865	2,4899	0,9636	0,0234	0,6261	0,7135	1,0570	0,3051	0,0227	-	0,7662
2017	215	0,0450	44,1628	0,5523	0,0018	0,2445	3,0907	1,0000	0,0413	0,8417	0,7555	0,9507	0,3490	0,0233	0,9501	0,7036
2018	196	0,0219	49,1735	1,0138	0,0016	0,2619	2,8185	1,0000	0,0184	0,9010	0,7381	0,9403	0,3643	0,0969	0,9969	0,6980

Рисунок 3.12 – Процес ідентифікації стадії ЖЦО Zakład Automatyki «POLNA» S.A. як «Старіння» за переважуючою кількістю співпавших трендів на основі системи параметрів «ЖЦО-Конкурентоспроможність» (період 2016-2018рр.)

Джерело: побудовано автором

Рік	Середньорічна кількість персоналу	Рентабельність	Рівень оплати праці	Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу	Коефіцієнт обороту працівників за прийомом	Частка запозиченого капіталу	Коефіцієнт фінансової стійкості	Коефіцієнт стабільності кадрів	Коефіцієнт оборотності активів	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Коефіцієнт автономії	Відношення прибулих до вибулих основних фондів	Рівень адміністративних витрат	Коефіцієнт плинності кадрів	Темпи приросту активів	Індекс постійного активу
ZAKŁADY AUTOMATYKI "POLNA" SPÓŁKA AKCYJNA																
2019	177	0,0751	56,8023	0,9502	0,0019	0,3248	2,0790	1,0000	0,0688	0,2222	0,6752	4,1694	0,3654	0,1243	1,0359	0,8790
2020	180	0,0832	55,6500	0,8117	0,0169	0,2014	3,4085	0,9833	0,0838	1,0076	0,6866	1,7314	0,3048	0,0056	0,9641	0,6986
2021	182	0,0958	56,9600	1,0680	0,0171	0,2693	3,8640	0,9863	0,0901	0,6240	0,7065	1,2950	0,2964	0,0013	1,0890	0,6729
2022	180	0,0736	58,3110	0,8610	0,0000	0,2814	2,9673	1,0000	0,0814	0,7963	0,6854	1,3841	0,3108	0,0028	0,9920	0,6848
2023	181	0,0834	60,4790	0,9740	0,0135	0,2689	3,1546	0,9934	0,0926	0,8254	0,7103	1,4690	0,2822	0,0000	1,1420	0,6702
		"Юність"					"Зрілість"					"Старіння"				

Рисунок 3.13 – Процес ідентифікації стадії ЖЦО Zakład Automatyki «POLNA» S.A. як «Юність» за переважуючою кількістю співпавших трендів на основі системи параметрів «ЖЦО-Конкурентоспроможність» (період 2019-2023рр.)

Джерело: побудовано автором

Етап 9. Оцінка адекватності системи параметризації «ЖЦО – Конкуреноспроможність».

В рамках процесу ідентифікації стадії ЖЦО Zakład Automatyki «POLNA» S.A. можна зробити акцент на тому, який вплив на фінансові показники створює активізація інвестиційної діяльності організації. Активне залучення запозиченого капіталу терміном на 1 рік (виходячи з даних рис. 3.11) створює додаткові можливості для збільшення рівня прибутковості, зростання рівня середньої заробітної плати, створення додаткових робочих місць і зростання фінансової стійкості та оборотності активів.

У випадку Zakład Automatyki «POLNA» можна стверджувати про очевидну реновацію та ревіталізацію організації та її основних фондів за рахунок залучення виробничих інвестицій. Відбулось оновлення основних фондів за рахунок запозиченого капіталу, що, в свою чергу, створило передумови для зміни поточної стадії ЖЦО з «Старіння» на «Юність» та збільшило потенційну конкуреноспроможність в динамічному ринковому середовищі.

Резюмуючи, варто наголосити, що ідентифікація стадії ЖЦО – це складний процес, який повинен враховувати багато факторів та чинників. В межах даного дослідження пропонується використовувати авторську систему параметрів «ЖЦО-конкуреноспроможність» для ідентифікації стадії ЖЦО промислових підприємств України та Польщі.

Грунтуючись на роботах авторства Стеціва (2012) та Данилюка (2018), були виокремлені 3 стадії ЖЦО: «Юність», «Зрілість» та «Старіння». В межах авторської системи параметрів «ЖЦО-конкуреноспроможність» для кожної стадії були визначені 5 показників, які ідентифікують особливості діяльності організації на кожному з етапів ЖЦО, що сумарно становить набір із 15-ти показників.

За результатами комплексних розрахунків була встановлена динаміка показників економічної діяльності досліджуваних організацій залежно від стадій ЖЦО. Беручи до уваги, що набір із 15-ти показників має свої недоліки щодо збору первинних даних, автором запропоновано експрес-метод встановлення маркерів

морфологічного розвитку, характерні для кожної стадії окремо. Ними стали «Рентабельність реалізації», «Коефіцієнт автономії» та «Знос основних засобів».

Застосування даного методу для польського підприємства Zakład Automatyki «POLNA» S.A. довело свою доцільність використання. Дане підприємство було обрано для аналізу запропонованої системи параметрів на основі:

- специфіки діяльності підприємства (промисловість, галузь машинобудування);
- віку та розміру підприємства;
- подібності польської фінансової звітності організації до української (можливість її адаптації до запропонованої системи показників).

Для адаптації системи параметрів «ЖЦО - Конкуреноспроможність» були внесені зміни в маркер морфологічного розвитку стадії «Старіння», а саме заміни показника «Знос основних засобів» на показник «Відношення прибулих до вибулих основних фондів». Ця зміна була вимушеною відсутністю деяких показників і ніяк не викривлює результати дослідження.

Враховуючи вищесказане, вважаємо за доцільне використовувати експрес-метод визначення індикаторів «ЖЦО – Конкуреноспроможність».

3.3 Формування стратегічної позиції та алгоритмізація дій із управління конкурентоспроможністю організації

Феномен залежності рівня конкурентоспроможності від стадії життєвого циклу галузі детально дослідив Little (1981). Ним була сформована матриця, яка дозволяє формувати стратегію розвитку для організацій та підприємств та надає рекомендації для підприємців щодо подальшого плану дій в ринковому середовищі. Базова матриця ADL мала наступний вигляд (табл. 3.13)

Таблиця 3.13 – Матриця ADL «Стадія ЖЦ галузі – Конкурентна позиція»

Конкурентна позиція \ Стадія ЖЦ галузі	Ембріональна	Зростання	Зрілість	Старіння
Домінуюча	Агресивне захоплення частки ринку.	Збереження позиції в галузі та частки ринку.	Збереження позиції, збільшення частки ринку в межах розвитку галузі.	Збереження позиції в галузі.
Сильна	Агресивне захоплення частки ринку. Пошук шляхів покращення конкурентних переваг.	Агресивне захоплення частки ринку. Пошук шляхів покращення конкурентних переваг.	Збереження поточної позиції, збільшення частки ринку в межах розвитку галузі.	Збереження поточної позиції в галузі або скорочення витрат за для максимізації прибутку.
Сприятлива	Помірне або агресивне захоплення частки ринку. Пошук шляхів покращення конкурентних переваг.	Пошук шляхів покращення конкурентних переваг і збільшення частки ринку.	Створення ніші або іншого сильного чинника диференціації та його підтримка.	Скорочення витрат за для максимізації прибутку. Або запланувати поетапний вихід з ринку.
Стійка	Пошук шляхів покращення галузевих позицій.	Створення ніші або іншого сильного чинника диференціації та його підтримка.	Створення ніші або іншого сильного чинника диференціації та його підтримка, або запланування поетапного виходу з ринку.	Поетапний вихід з ринку або ліквідація бізнесу.
Слабка	Вирішення питання, чи потенційні вигоди переважають витрати; в іншому випадку – вихід з ринку.	Пошук шляхів збільшення частки та покращення позиції або вихід з ринку.	Пошук шляхів збільшення частки та покращення позиції або планування поетапного виведення коштів.	Відмовитися від ринку.

Джерело: побудовано автором на основі Little (1981).

Матриця ADL з моменту свого створення і до нашого часу відповідає унікальним потребам підприємців та власників бізнесу, рекомендуючи загальні

стратегії діяльності для різних комбінацій конкурентної позиції відносно зрілості галузі.

Застосування параметрів «Інноваційний потенціал» та «Стадія ЖЦО» дозволить скористатися даними міжкрайнового дослідження, представленого в П.3.1 даної дисертації, та врахувати закономірності між морфологічними та економічними факторами, встановлені у попередніх розділах дисертації. Таким чином, сформовані позиції «Лідер», «Інноваційний двигун», «Доброчесний виконавець», «Аутсайдер» та комбінації трьох стадій ЖЦО дасть можливість побудувати матрицю 4x3.

Дана матриця припускає, що підприємство може рухатися як за зростаючою траєкторією (Юність – Зрілість – Старість), та й у зворотному напрямку (Старість – Зрілість, Зрілість – Юність). Такий зворотний рух пропонується називати «ревіталізацією». Інші варіанти стратегій нарощування конкурентоспроможності представлені у табл. 3.14 нижче.

В результаті було отримано комплекс стратегій для підприємств машинобудівної галузі на кожній стадії ЖЦО (табл. 3.14). Дані стратегії рекомендовані до використання організаціям, які бажають зміцнити своє становище на ринку, збільшити власний інноваційний потенціал, «омолодити» організацію, зростити конкурентоспроможність.

Таблиця 3.14 – Матриця вибору стратегій нарощування конкурентоспроможності та резильєнтності залежно від ІІ та ЖЦО*

Інноваційний потенціал \ Стадія ЖЦО	Юність	Зрілість	Старіння
«Лідер»	Широкий набір стратегій: 1) <i>Випередження</i> 2) <i>Відкриття стратегічних вікон</i> 3) <i>Інноваційного лідера</i> 4) <i>Старту</i>	Широкий набір стратегій: 1) <i>Конкурентні стратегії</i> 2) <i>Стратегії зростання, у т.ч. диверсифікації</i>	Стратегія утримання позицій, стратегія ревіталізації
«Інноваційний двигун»	Стратегія мінімізації ризиків	Широкий набір стратегій: 1) <i>Конкурентні стратегії</i> 2) <i>Стратегії зростання, у т.ч. диверсифікації</i>	Стратегія утримання позицій, стратегія ревіталізації
«Доброчесний виконавець»	Стратегія глобалізації	Стратегія підтримки меритократії	Стратегія ревіталізації
«Аутсайдер»	Стратегія резильєнтності	Стратегія акселерації	Стратегія ревіталізації

*сірим кольором виокремлено стратегічні позиції для підприємств-аутсайдерів (вітчизняні підприємства сфери машинобудування)

Джерело: побудовано автором

Промислові підприємства в категорії «Лідер» знаходяться в авангарді інновацій і встановлюють стандарт для всієї галузі. Вони постійно впроваджують новаторські технології, продукти та процеси, отримуючи конкурентну перевагу на ринку. Приділяючи значну увагу дослідженням і розробкам, а також мають досвід успішних інновацій, вони є законодавцями моди та прикладом для наслідування для інших компаній. Клієнти та інвестори вважають їх надійними та далекоглядними, що робить їх рушійною силою у формуванні майбутнього галузі.

Комбінація «Лідер»/ «Юність» означає позицію інноваційного лідера на піку розвитку. Той факт, що індекси інноваційного потенціалу є найвищими, свідчить про те, що ці галузі активно охоплюють інновації та рухають їх. Ця позиція характерна для промислових підприємств США, ймовірно, вони будуть на передовій у впровадженні нових технологій, процесів і бізнес-моделей, що робить їх добре адаптованими до змін на ринку та надаючи їм конкурентну перевагу. Саме тому, для цієї позиції пропонується широкий набір стратегій, включно із стратегією відкриття стратегічних вікон, випередження, старт-апу тощо.

Стратегія відкриття стратегічних вікон (вони ж «руйнівні» стратегії) – це система проактивних дій підприємства із використанням можливостей, що відкриваються перед суб'єктами господарювання в результаті різких змін на ринку (нові технології, нові сегменти, нові канали розподілу, переорієнтація ринку, нове законодавство та зовнішні потрясіння). Можливе стимулювання умов появи «стратегічного вікна» є одним з головних завдань «Лідерів». Дана стратегія доповнює стратегію «інноваційного лідера», тому що інноваційний лідер може бути зацікавлений у «закритті стратегічного вікна» і утримання лідерської позиції в інноваційному середовищі (Швіндіна, 2016).

Стратегія випередження (або «антисипаторна» стратегія) — це стратегія, яка характеризується проактивними діями підприємства, стратегічними рішеннями заздалегідь, щоб отримати перевагу або вирішити потенційні проблеми, перш ніж вони повністю матеріалізуються. В рамках цієї стратегії компанія може створити перешкоди своїм прямим конкурентам, вперше вийшовши на ринок новим унікальним продуктом чи послугою. Основна мета та підходи описані у табл. 3.15.

До стратегій організацій з високим інноваційним потенціалом можна додати стратегію стартапу. Вона направлена на розвиток внутрішніх та залучених стартап-проектів за для подальшого отримання визначальних конкурентних переваг на етапі активного зростання організації.

Комбінація «Лідер»/ «Зрілість» означає позицію інноваційного лідера у фазі зрілості, коли більшість стратегічних бізнес-одиниць досягли своїх максимальних показників, відбувається стабілізація видів діяльності, які довели свою

прибутковість. Для даної позиції не існують обмеження в стратегічних рішеннях, тож, пропонується широкий вибір стратегій. До таких стратегій можна віднести такі як: конкурентні стратегії (диференціації, лідерства у витратах, фокусування за Портером), стратегії зростання (стратегії концентрації, інтеграції та диверсифікації) тощо.

Стратегія диференціації спрямована на зміну номенклатури товарів або послуг з метою вироблення продукції, яка сприймається як унікальна та оригінальна, та яка дозволяє досягти додаткових конкурентних переваг. У той час, як стратегія лідерства у витратах – спрямована на зниження витрат на всіх стадіях виробництва товару/надання послуги. Її головне завдання – створення стійкої переваги над конкурентами у витратах та зростання рівня прибутковості (Швіндіна, 2015; Портер, 1998).

Серед стратегій зростання слід виокремити саме стратегію диверсифікації, яка спрямована на зростання видів діяльності організації, збільшення кількості галузей ведення бізнесу за для завоювання нових ринків збуту та покращення власного фінансового та економічного стану (Вегу, 1971).

Для позиції «Лідер»/«Старіння» запропоновано сконцентруватися на стратегії утримання позицій, що може допомогти організації зберегти свої ринкові позиції на пізніх стадіях життєвого циклу. Дана стратегія потребує детального вивчення конкурентного середовища та стійких фінансово-економічних показників, і включає підтримку позиції лідера за рахунок впровадження різних прийомів із розширення впливу на ринку.

Комбінація «Інноваційний двигун»/«Юність» включає промислові підприємства, які мають динамічний підхід до інновацій. Вони постійно інвестують у дослідження та розробки, досліджуючи нові ідеї та можливості. Хоча вони, можливо, і не є лідерами в галузі, вони продемонстрували здатність адаптуватися та розвиватися, демонструючи творчі рішення та передові продукти. Їх часто вважають компаніями, на які варто звернути увагу, оскільки їхній інноваційний потенціал обіцяє майбутнє зростання та вплив на ринок. На фазі «Юність» пропонується розглянути серед інших стратегію мінімізації ризиків, яка полягає

виявленні і регулюванні взаємозв'язків між ризиком і прибутковістю інвестиційних ресурсів підприємства на всіх стадіях інвестиційної діяльності організації. Необхідність попередження можливих загроз в цій позиції вже зазначали інші дослідники (Крейдич, Наконечна & Наконечний, 2017).

Пропозиція для комбінації «Інноваційний двигун»/«Зрілість» та «Інноваційний двигун»/«Старість» не має суттєвих розходжень із комбінаціями для лідера.

Промислові підприємства в категорії «Добросовісні виконавці» зберігають помірний рівень інновацій. Вони демонструють певні зусилля у впровадженні нових технологій і залишаються актуальними на ринку. Хоча їх не можна вважати піонерами, їм вдається йти в ногу з тенденціями галузі та відповідати очікуванням клієнтів. Їх продуктивність є стабільною, і вони сприяють розвитку галузі, не приймаючи значних ризиків і не ініціюючи руйнівних змін. Така позиція характерна для машинобудівних підприємств Китаю та країн Південної Азії. Комбінація «Доброчесний виконавець»/«Юність» характеризується необхідністю виходу на глобальні ринки, адже резерви розвитку в межах країни вже використані, тож стратегія глобалізації, яка спрямована на розширення міжнародної співпраці та глобальних взаємовідносин у сфері розвитку інноваційної діяльності організації, формування нових бізнес-ідей з залученням механізмів транснаціонального співробітництва, може вирішити проблеми подальшого зростання таких підприємств. Про перспективи впровадження стратегій глобалізації згадують також й інші дослідники (Заремський, 2013).

Передумовою впровадження стратегії підтримки меритократії стала висока мобільність та динаміка якісного персоналу. Спеціалісти вищого гатунку мають на меті роботу в організації, яка буде їх цінувати та створювати всі необхідні умови для ефективної співпраці. Стратегія підтримки меритократії – покликана стимулювати розвиток організацій з невисоким інноваційним потенціалом шляхом залучення найкращих (за результатами роботи та ефективністю) спеціалістів та керівників. Це особливо актуально в зрілих організаціях, де використання якісного

людського ресурсу може стимулювати розвиток організаційних процесів та компенсувати невисокий інноваційний потенціал (Мамчин & Яричевська, 2021).

Повертаючись до питань нарощування конкурентоспроможності для вітчизняних промислових підприємств, треба уточнити, що категорія «Аутсайдер» включає промислові підприємства, які обмежено зосереджені на інноваціях або намагаються не відставати від досягнень галузі. Вони стикаються із труднощами в адаптації до вимог ринку або з обмеженнями своїх ресурсів і можливостей. У результаті вони відстають від своїх конкурентів і ризикують втратити частку ринку. Саме тому, нарощування конкурентоспроможності перетворюється у впровадження стратегії резильєнтності для вітчизняного виробника, або акселерації, або ревіталізації.

В даному дослідженні пропонується розуміти стратегію резильєнтності (стійкості) як таку, що фокусується на прогнозуванні потенційних проблем, збоїв, ризиків організаційної смертності та забезпечує здатність організації протистояти змінам в галузі та несприятливим подіям.

Промислові підприємства, які приймають стратегію стійкості, надають пріоритет стабільності та адаптивності перед лицем викликів і невизначеності. Вони зосереджені на створенні надійних систем і процесів, здатних протистояти економічним спадам або змінам у галузі. Незважаючи на те, що вони певною мірою інвестують в інновації, їхня головна мета — зберегти стабільну та надійну позицію на ринку навіть у неспокійні часи. Компанії, орієнтовані на стійкість, відомі своїми зусиллями зі зменшення ризиків, диверсифікованими портфелями продуктів і довгостроковим плануванням для забезпечення стійкості та безперервності. Їхній консервативний підхід допомагає їм пережити шторми та швидко відновитися після невдач.

Серед чотирьох категорій промислові підприємства в сегментах «Доброчесний виконавець» і «Аутсайдер» більш імовірно приймуть стратегію стійкості. Ці компанії можуть не бути на передньому краї інновацій, але вони зосереджені на підтримці стабільної діяльності та збереженні своєї присутності на ринку. Замість того, щоб активно шукати нові можливості, вони віддають пріоритет

управлінню ризиками та забезпеченню того, щоб їхні продукти чи послуги залишалися актуальними та надійними для наявної клієнтської бази.

В умовах високих ризиків організаційної смертності, для комбінації «Аутсайдер»/«Юність» пропонується саме стратегія резильєнтності.

Якщо «Аутсайдер» досягнув стадії «Зрілість», і уникнув можливої загибелі, тільки у цьому випадку можна концентрувати зусилля на високовитратних стратегіях прискорення інноваційного розвитку, яка для даного дослідження отримала назву «стратегія акселерації».

Промислові підприємства, які використовують стратегію прискорення, прагнуть швидкого зростання та розширення ринку. Вони активно інвестують в інновації, дослідження та розробки, щоб отримати конкурентну перевагу. Вони зосереджені на використанні можливостей, виході на нові ринки та швидких трансформацій в галузі. Стратегія акселерації покликана стимулювати розвиток бізнесу з низьким інноваційним потенціалом завдяки реалокації вже існуючих ресурсів, створенню нових можливостей у разі партнерства із «інноваційними двигунами» та інших стратегічних маневрів.

На рис. 3.15 наведені характеристики запропонованих стратегій та умови їх впровадження, де, окрім стратегії акселерації є стратегії резильєнтності, антисипаторна стратегія та руйнівна (стратегія відкриття стратегічного вікна).

Стратегія ревіталізації – полягає у «поверненні до життя» підприємств та організацій шляхом оновлення окремих складових внутрішнього середовища об'єкту: матеріально-технічної бази, персоналу, технології виробництва, елементів нормування праці та управління процесами (Берлоус, 2017). Антисипаторна та руйнівна стратегії не є актуальними в Україні через невиконання рекомендованих умов впровадження (переважно низький рівень конкурентоспроможності за показником ІР).

Таблиця 3.15 – Характеристики запропонованих стратегій та умови їх впровадження

Умови впровадження	Тип стратегії/ Характеристики	Антисипаторна стратегія	Руйнівна, або стратегія відкриття стратегічних вікон
Високий рівень конкурентоспроможності за показником ІР	Фокус	Прогнозування майбутніх тенденцій, можливості та потенційних викликів. Акцент робиться на передбаченні та підготовці до змін ще до того, як вони відбудуться.	Створення суттєвих і часто несподіваних змін у галузі чи ринку (революційні зміни)
	Мета	Формування конкурентної переваги за рахунок проактивних дій і залишатися попереду кривої. Організації, які використовують стратегії випередження, прагнуть вигідно позиціонувати себе перед обличчям майбутніх подій.	Мета – кинути виклик існуючим нормам і традиційним підходам, змінити статус-кво та встановити нову ринкову парадигму. Компанії, які використовують революційні стратегії, прагнуть змінити галузеві стандарти та захопити значну частку ринку.
	Підхід	Кількісні та якісні дослідження, аналіз тенденцій, GAP-аналіз, сценарне планування та перспективне мислення.	Впровадження нових та інноваційних продуктів, послуг або бізнес-моделей, які можуть революціонізувати роботу галузей. Вони можуть націлюватися на сегменти з недостатнім обслуговуванням, пропонувати більш зручні рішення або використовувати нові технології.
Умови впровадження	Тип стратегії/ Характеристики	Стратегія резильєнтності	Стратегія акселерації
Висока організаційна смертність, низький рівень конкурентоспроможності за показником ІР	Фокус	Підготовка та адаптація до потенційних викликів, збоїв і невизначеності в бізнес-середовищі, мінімізація ризиків організаційної смертності	Використання можливостей швидкого зростання та прискорення інноваційного розвитку (еволюційні зміни)
	Мета	Забезпечення здатності організації протистояти несприятливим подіям і швидко відновлюватися після збоїв, підтримуючи безперервність роботи та мінімізуючи вплив на зацікавлених сторін.	Нарощування швидкості створення цінності на ринку та отримання конкурентної переваги. Організації, які дотримуються цієї стратегії, прагнуть створити нові ринкові парадигми, переформатувати галузі та прискорити їх розвиток за рахунок інновацій або стратегічного партнерства.
	Підхід	Проактивне виявлення потенційних ризиків і вразливостей за допомогою сценарного планування, резервування та адаптивності в операційній діяльності організації, ланцюгах постачання та бізнес-моделях, створення програм реагування на можливі ризики та загрози.	Значні інвестиції в дослідження та розробки для впровадження революційних продуктів, послуг або бізнес-моделей. Прискорення внутрішнього «організаційного метаболізму», послідовне впровадження інновацій для встановлення нових галузевих стандартів.

Джерело: побудовано автором

Для практичної демонстрації результатів впровадження стратегії ревіталізації було проведено кейс-стаді на прикладі польського та українського підприємств. Порівняння значень показників для підприємства Zakład Automatyki «POLNA» у періодах 2016-2018 років та 2019-2023 років дозволило сформувати профілі організаційного розвитку та нарощування конкурентоспроможності у двох часових періодах відповідно. Перший період – до впровадження стратегії ревіталізації, другий – після її впровадження. Для параметризації приналежності показників до конкретних стадій ЖЦО була проведена нормалізація показників системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» у шкалу «0-1», де 0 – значення показника та його тренд не відповідає стадії ЖЦО, 1 – значення показника та його тренд є відповідним. В результаті обробки даних було сформовано відповідні профілі морфологічних та економічних показників, де блакитних показана стратегія ревіталізації (табл. 3.16).

Таблиця 3.16 – Результати впровадження стратегії ревіталізації для підприємства Zakład Automatyki «POLNA»

	Показники	2016-2018		2019-2023	
		0	1	0	1
Стадія ЖЦО «Юність»	1. Рентабельність 2. Рівень оплати праці 3. Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу 4. Коефіцієнт обороту працівників за прийомом 5. Частка запозиченого капіталу				
Стадія ЖЦО «Зрілість»	6. Коефіцієнт фінансової стійкості 7. Коефіцієнт стабільності кадрів 8. Коефіцієнт оборотності активів 9. Коефіцієнт абсолютної ліквідності 10. Коефіцієнт автономії				
Стадія ЖЦО «Старіння»	11. Відношення прибулих до вибулих основних фондів 12. Рівень адміністративних витрат 13. Коефіцієнт плинності кадрів 14. Темпи приросту активів 15. Індекс постійного активу				

Джерело: побудовано автором

В рамках впровадження стратегії ревіталізації на підприємстві Zakład Automatyki «POLNA» було:

- залучено додаткові інвестиції;
- впроваджені конкретні інновації;
- відбулось оновлення матеріально-технічної бази, фондів підприємства;
- зросла ефективність використання цих фондів;
- відбулось формування конкурентних переваг за рахунок реалокатій ресурсів.

Серед показників системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність», які змінилися, можна виділити:

- значне випередження темпів зростання чистого доходу над темпами нарощування активів;
- зниження коефіцієнту автономії за рахунок зростання частки позикового капіталу, але позитивний зростаючий тренд після;
- коефіцієнт стабільності кадрів знизився за рахунок активного набору нових працівників на створені вакансії.

Головною перевагою стратегії ревіталізації для промислового підприємства Zakład Automatyki «POLNA» стало оновлення основних фондів за рахунок запозиченого капіталу, що, в свою чергу, створило передумови для зміни поточної стадії ЖЦО зі «Старіння» на «Юність»/«Зрілість» та збільшило потенційну конкурентоспроможність в динамічному ринковому середовищі.

У якості практичного прикладу ігнорування стратегії акселерації став практичний кейс підприємства АТ «Сумський завод Енергомаш». У п. 3.2 даного дисертаційного дослідження, на момент проведення розрахунків фінансових показників, це підприємство було визначено як «еталон» стадії ЖЦО «Старіння». Порівняння даних показників відбулось за аналогією з Zakład Automatyki «POLNA», але у випадку АТ «Сумський завод Енергомаш» були використані часові періоди з 2015-2018 роки та 2019-2022 роки.

Таблиця 3.17 – Результати ігнорування стратегії акселерації підприємством АТ «Сумський завод Енергомаш»

Показники		2015-2018		2019-2022	
		0	1	0	1
Стадія ЖЦО «Юність»	1. Рентабельність		●	●	●
	2. Рівень оплати праці		●	●	●
	3. Співвідношення темпів зростання активів та чистого доходу		●	●	●
	4. Коефіцієнт обороту працівників за прийомом		●	●	●
	5. Частка запозиченого капіталу	●	●	●	●
Стадія ЖЦО «Зрілість»	6. Коефіцієнт фінансової стійкості		●	●	●
	7. Коефіцієнт стабільності кадрів	●	●	●	●
	8. Коефіцієнт оборотності активів		●	●	●
	9. Коефіцієнт абсолютної ліквідності		●	●	●
	10. Коефіцієнт автономії		●	●	●
Стадія ЖЦО «Старіння»	11. Відношення прибулих до вибулих основних фондів	●			●
	12. Рівень адміністративних витрат	●			●
	13. Коефіцієнт плинності кадрів	●			●
	14. Темпи приросту активів	●			●
	15. Індекс постійного активу	●			●

Джерело: побудовано автором

Для подальшого організаційного розвитку та уникненню стадії «Старіння» даному підприємству потрібно було реагувати на зниження основних показників системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» відповідно до запропонованої стратегії у табл. 3.15.

Ігнорування стратегії акселерації на підприємстві АТ «Сумський завод Енергомаш» призвело до зміни наступних показників системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність»:

- значне зниження рентабельності, підприємство стало збитковим;
- зниження рівня оплати праці, значне збільшення показника плинності кадрів;
- частка запозиченого капіталу знизилась до найнижчого рівня, що може означати відсутність спроб використання кредитних ресурсів для мінімізації наслідків організаційної кризи;

- відбулося зниження коефіцієнтів фінансової стійкості, оборотності активів, абсолютної ліквідності. Ці показники прив'язані до стабільності фінансового стану підприємства, і реагують прямопропорційно до останнього.

Показники-індикатори стадії ЖЦО «Старіння» продемонстрували відповідність поточного фінансово-економічного стану АТ «Сумський завод Енергомаш» та відобразили негативний прогноз на майбутні періоди.

Головним недоліком ігнорування стратегії акселерації підприємством АТ «Сумський завод Енергомаш» стало зниження всіх фінансово-економічних показників, зниження прибутковості, низька конкурентоспроможність, впровадження неефективних заходів з мінімізації результатів організаційної кризи.

В результаті аналізу передумов та проблем управління конкурентоспроможністю як в системі менеджменту підприємства, так і на макрорівні, було сформовано алгоритм дій з нарощування та управління конкурентоспроможності на мікрорівні та програму дій на мезо- та макро-рівнях (рис. 3.18). Серед передумов та проблем управління конкурентоспроможністю можна виділити наступні:

- наявність багаторівневого зв'язку між показниками конкурентоспроможності на різних рівнях масштабованості суб'єктів (країна, галузь, підприємство);
- невизначений вплив окремих факторів на організаційну конкурентоспроможність на різних етапах розвитку;
- недосліджений зв'язок життєвого циклу організації з рівнем її конкурентоспроможності;
- недостатній рівень дослідження смертності та народжуваності організації у науковій спільноті;
- невизначеність ключових факторів організаційної резильєнтності та їх впливу на показники конкурентоспроможності;
- необхідність параметризації інноваційного потенціалу та розроблення механізмів прискорення організаційних змін.

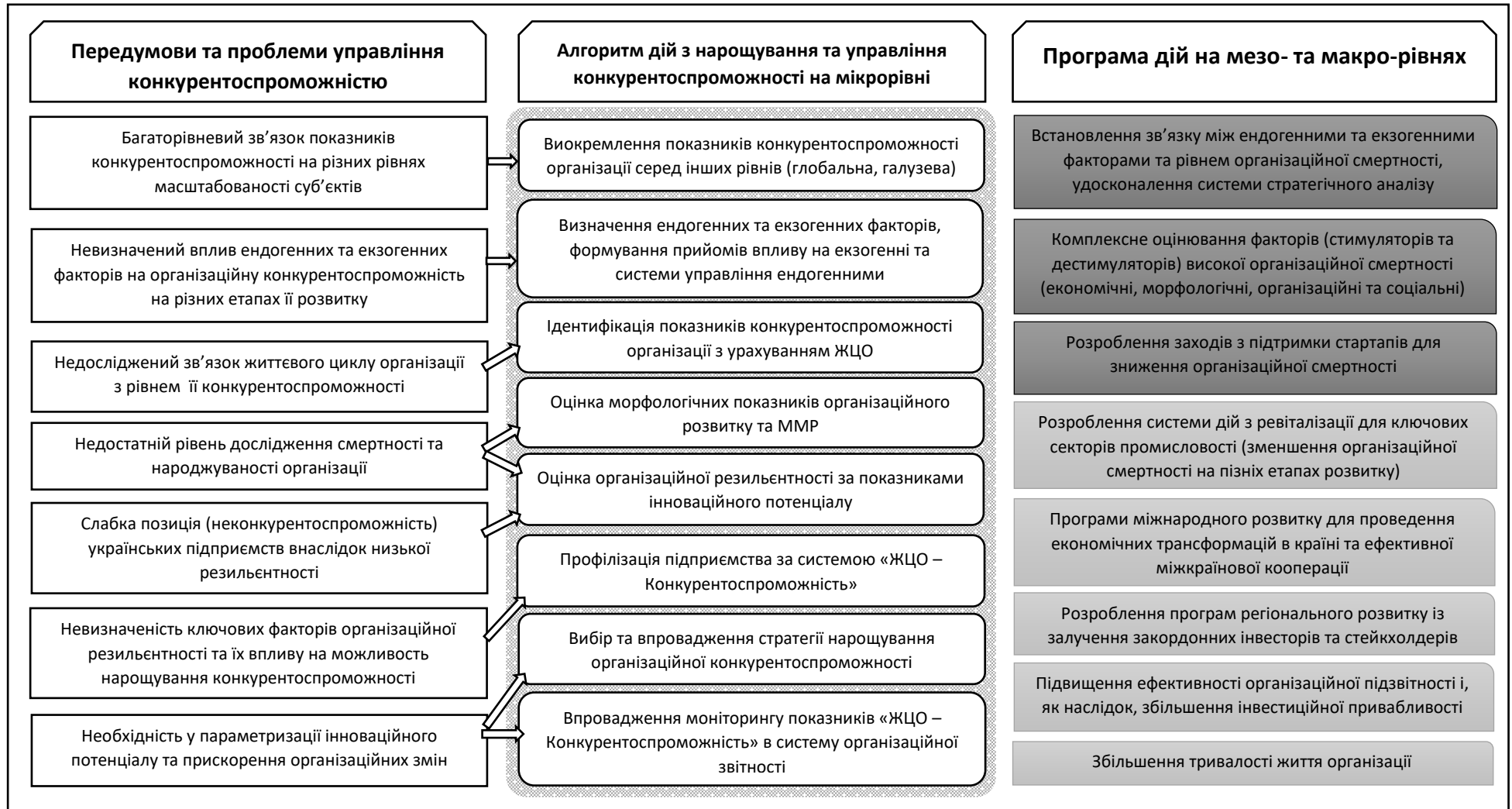


Рисунок 3.18 – Інтегрована структура управління конкурентоспроможністю на мікро- (білий), мезо- (темно-сірий) та макрорівнях (сірий)

Джерело: побудовано автором

Представлена інтегрована структура об'єднує систему прийняття рішень різними суб'єктами: суб'єктом господарювання – на мікрорівні, регіональними об'єднаннями та промисловими асоціаціями, та агенціями – на мезорівні, а також національними інституціями – на макрорівні та міжнародними організаціями – на мегарівні. Такий підхід забезпечує комплексний аналіз і управління конкурентоспроможністю організацій, де кожен рівень виконує специфічну роль.

На мікрорівні фокус робиться на внутрішніх процесах організації: формуванні конкурентних переваг, підвищенні інноваційного потенціалу та управлінні ресурсами з урахуванням життєвого циклу. Мезорівень охоплює взаємодію підприємств у межах галузей та регіонів, спрямовану на підтримку стратегічного розвитку, зниження організаційної смертності та ревіталізацію ключових секторів. Макрорівень визначає умови функціонування організацій через державну політику, регуляторні норми та економічні стратегії, де враховується вплив глобальних трендів, міжнародних стандартів і діяльності наднаціональних інституцій, що формують зовнішнє середовище для національних економік.

В межах інтегрованої структури управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо- та макрорівнях (рис. 3.18) пропонується перелік наступних дій:

1. Виокремлення показників конкурентоспроможності організації серед інших рівнів (глобальна, галузева). Це дозволить сфокусувати вектор дослідження на організаційному рівні (п. 1.3).
2. Визначення ендогенних та екзогенних факторів, формування прийомів впливу на екзогенні та системи управління ендогенними (п. 2.3). Дана дія сприятиме якісному факторному аналізу та їх селекції відповідно до ступеня впливу і частоти згадування в науковій літературі (п.1.3).
3. Ідентифікація показників конкурентоспроможності організації з урахуванням ЖЦО (п. 3.2).
4. Оцінка морфологічних показників організаційного розвитку та ММР та профілізація підприємства за системою «ЖЦО – Конкурентоспроможність» (п. 3.2).

5. Впровадження моніторингу показників «ЖЦО – Конкурентоспроможність» в систему організаційної звітності (п.3.2).
6. Вибір та впровадження стратегії нарощування організаційної конкурентоспроможності (п. 3.3).

В межах запропонованої структури на мезо- та макро-рівнях варто акцентувати увагу на розробленні заходів з підтримки стартапів для зниження організаційної смертності, розробленні системи дій з ревіталізації для ключових секторів промисловості (зменшення організаційної смертності на пізніх етапах розвитку) та залученні підприємців до програми міжнародного розвитку для проведення економічних трансформацій в країні та ефективної міжкраїнової кооперації.

Програма підтримки стартапів для зниження організаційної смертності є надзвичайно важливою, адже існує феномен «Долини смерті», який характеризується як найскладніша початкова стадія стартапу, коли всі витрати та інвестиції були зроблені, проект запущений, але прибутку поки що немає. Тобто проект поки що не окупається, він нерентабельний, але відмовитися від нього вже пізно — оскільки вкладено достатню кількість сил, часу, ресурсів та грошей. «Долина смерті» може спостерігатися в наступних ризикових циклах стартапу: посівна стадія (Seed), етап запуску стартапу, етап раннього зростання (Early Growth). Програма підтримки стартапів повинна мати на меті саме допомогу перспективним бізнес-проектам в подоланні високої (90%) смертності на початку їх становлення.

Програми міжнародного розвитку для проведення економічних трансформацій покликані допомагати країнам, окремим галузям або підприємствам стимулювати розвиток, трансформувати економічні та виробничі процеси з метою зростання конкурентоспроможності. До прикладу таких програм можна віднести міжнародний проект «USAID response Ukraine» (USAID). В рамках цього проекту були залучені інвестиції в українських фермерів і агробізнес, вирішені нагальні потреби сільськогосподарського виробництва та експорту, зміцнюючи потенціал і стійкість сектора. Такі проекти як «USAID response

Ukraine» допомагають в залученні інвестицій приватного сектору, захисту інституцій України та прискорення її інтеграції з європейськими сусідами (USAID).

Висновки до розділу 3

Було визначено важливість інновацій та інноваційної діяльності в процесі підвищення рівня конкурентоспроможності організацій у сфері приватного бізнесу.

Було створено 9-ти етапну систему оцінки інноваційного потенціалу країн, де 9-м етапом є підсумкове ранжування та класифікація країн за рівнем інноваційного потенціалу, у чотири групи: «Лідер», «Двигуни інновацій», «Доброчесний виконавець» та «Аутсайдери», та формування відповідного набору стратегій для кожної позиції.

Модифіковано методологію оцінки інноваційного потенціалу країн шляхом перегрупування субіндексів GCI, пов'язаних з інноваціями, та введення додаткових показників спроможності приймати ризики (RTC) і рівня використання компаніями проривних ідей (DCI) як додаткових. Це дозволило розробити систему оцінювання за семи параметрами, щоб отримати уявлення про вектори потенціалу інновацій для вибраних країн і розробити стратегії вибору.

На основі мульти-аспектного аналізу підходів щодо визначення стадій життєвого циклу організацій була модифікована система «Код Адізеса», в якій робиться наголос на критерії оцінки конкурентоспроможності організації в межах кожної зі стадій ЖЦО. Вони відображають основні кількісні показники діяльності організації, які можуть бути індикаторами окремих стадій, та їх тенденцію до зростання/зниження.

Була створена авторська консолідованої системи показників в межах параметризації «ЖЦО – конкурентоспроможність» на основі робіт Стеціва (2012) та Данилюка (2018). Вибір саме таких показників викликаний необхідністю врахування основних акцентів діяльності організації на кожній зі стадій життєвого циклу. Доцільно буде зазначити, що на стадії «Юність» найбільше уваги приділяється рентабельності, залучення нового персоналу та інвестицій. На стадії

«Зрілість» важливе місце посідає покращення показників автономії, ліквідності та стабільності персоналу. На стадії «Старіння» необхідно звернути увагу на показники зносу та вибуття активів, плинності кадрів та темпи падіння рентабельності за для стабілізації ситуації, яка склалася.

Сформований науково-методичний підхід до оцінювання системи показників «ЖЦО-Конкурентоспроможність», де означено послідовність взаємозалежних етапів запропонованого методу та умови, за яких реалізується кожний із 9-ти етапів:

1) Етап 1. Система параметризації «ЖЦО-Конкурентоспроможність». На основі індикаторів було сформовано уніфіковану таблицю, яка складається з 15 показників, по 5 на кожен обрану стадію ЖЦО з ідентифікацією трендів та можливих інтервалів допуску значення показника.

2) Етап 2. Вибір пулу підприємств (не менше 10) в рамках конкретної галузі (було обрано 10 вітчизняних промислових підприємств машинобудівної галузі).

3) Етап 3. Розрахунок показників за системою «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для обраного пулу підприємств.

4) Етап 4. Бальна оцінка підприємств за приналежністю їх показників до конкретних стадій ЖЦО.

5) Етап 5. Визначення підприємств-еталонів за максимальною кількістю набраних балів.

6) Етап 6. Розрахунок показників за системою «ЖЦО-Конкурентоспроможність» для підприємств-еталонів (аналогічно до етапу 3).

7) Етап 7. Ідентифікація «маркерів морфологічного розвитку» для кожної зі стадій ЖЦО.

8) Етап 8. Апробація системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для європейського підприємства.

9) Етап 9. Оцінка адекватності системи параметризації «ЖЦО – Конкурентоспроможність».

Було розроблено матрицю вибору стратегій нарощування конкурентоспроможності та резильєнтності залежно від ІІІ та ЖЦО. В межах

матриці було запропоновано використання антисипаторної стратегії, стратегії відкриття стратегічних вікон, стратегій резильєнтності та акселерації відповідно до умов впровадження та характеристики.

Візуалізовано результати впровадження стратегії ревіталізації для підприємства Zakład Automatyki «POLNA» та результати ігнорування стратегії акселерації підприємством АТ «Сумський завод Енергомаш». Головною перевагою стратегії ревіталізації для промислового підприємства Zakład Automatyki «POLNA» стало оновлення основних фондів за рахунок запозиченого капіталу, що, в свою чергу, створило передумови для зміни поточної стадії ЖЦО зі «Старіння» на «Юність»/«Зрілість» та збільшило потенційну конкурентоспроможність в динамічному ринковому середовищі. Головним недоліком ігнорування стратегії акселерації підприємством АТ «Сумський завод Енергомаш» стало зниження всіх фінансово-економічних показників, зниження прибутковості, низька конкурентоспроможність, впровадження неефективних заходів з мінімізації результатів організаційної кризи.

Було сформовано інтегровану структуру управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо- та макрорівнях, в межах якої варто акцентувати увагу на розробленні заходів з підтримки стартапів для зниження організаційної смертності, розробленні системи дій з ревіталізації для ключових секторів промисловості (зменшення організаційної смертності на пізніх етапах розвитку) та залученні підприємців до програми міжнародного розвитку для проведення економічних трансформацій в країні та ефективної міжкраїнової кооперації.

Основні положення даного розділу опубліковано автором у роботах: Котенко, 2022; Shcherbachenko & Kotenko, 2022; Shvindina et. al., 2022; Авторське свідоцтво, 2023 (2); Котенко & Швіндіна, 2020; Котенко, 2021;

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено удосконалення теоретичних засад та науково-методичних підходів до управління конкурентоспроможністю організації з урахуванням життєвого циклу. За результатами дослідження зроблено наступні висновки:

1. Досліджено концептуальні засади, що лежать в основі поняття «конкурентоспроможність організації» шляхом всебічного аналізу еволюції поглядів представників світової наукової спільноти на його визначення. Переважна більшість науковців, які досліджують тематику організаційної конкурентоспроможності, концентрують свою увагу на екзогенних та ендогенних факторах. Сформовано консолідовану таблицю, яка включає в себе перелік екзогенних факторів конкурентоспроможності організації та їх детальну характеристику з переліком складових змінних у відповідності до авторської належності. За результатами формування такої таблиці визначено 10 внутрішніх факторів з найбільшою щільністю згадувань. Після їх ретельного аналізу набуло подальшого розвитку визначення поняття «конкурентоспроможність організації» з урахуванням впливу екзогенних та ендогенних факторів, морфологічних ознак, організаційної екології. Додатково визначено, що одним з таких факторів, який є недостатньо дослідженим та потребує додаткового обґрунтування, є життєвий цикл організації та окремі стадії цього циклу.

2. За результатами трьохетапного бібліометричного дослідження із застосуванням кластерного аналізу та методу зваженого аналізу повторюваних понять за ключовими термінами «Organizational competitiveness» (Competitiveness of organization) та «Organizational life cycle» виявлено факт присутності прямого зв'язку між теоріями життєвого циклу та конкурентоспроможністю, природу походження понятійних зв'язків. Розроблено концептуальну модель взаємозв'язку між організаційною конкурентоспроможністю та життєвим циклом організації, що підтвердило її суміжність з еволюційними теоріями та поняттям «резильєнтність» (виживаність) організацій.

3. Проаналізовано методологічні підходи в управлінні конкурентоспроможністю на організаційному рівні із урахуванням фактора ЖЦО. В межах такого аналізу досліджено найбільш цитовані роботи у цій сфері за період 2010-2024 років у базах даних Google Scholar, Scopus та WoS. Виявлено методики управління конкурентоспроможністю та інструментарій на організаційному рівні з врахуванням засобів адаптації та особливостей стадій ЖЦО.

4. Досліджено феномени організаційної народжуваності, смертності та організаційної резильєнтності як у країнах Європи, так і в Україні в період з 2010 по 2021 роки за допомогою статистичної інформації Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD) та сервісу Укрстат. Визначено, що країни з високою народжуваністю мають, відповідно і високу смертність, адже спрощення процедури створення/ліквідації суб'єктів малого бізнесу призводить до зростання коефіцієнту організаційної плинності ($K^{пл}$). Також одним з ключових факторів зростання організаційної смертності у Данії та Німеччині є відтік окремої групи підприємств за кордон та зменшення частки малого бізнесу внаслідок податкових обмежень (сумарно податки на особисті доходи становлять 55,38%). На основі аналізу стану організаційної демографії в Україні за період 2013-2021 років визначено детермінанти динамічних змін організаційної смертності та народжуваності: різкий стрибок організаційної смертності у 2014 році обумовлений масовим закриттям як малих, так і середніх та великих підприємств на територіях окупованих областей; подальша відсутність доступу до статистичних даних регіональних Управлінь статистики окупованих та анексованих територій; стабілізація економічної ситуації у 2016-2018 роках після військової окупації АР Крим та частин Донецької і Луганської областей російськими військами; складність ведення великого бізнесу, високе фінансове навантаження на працедавців за рахунок зростання ЄСВ та мінімальної заробітної плати, перехід у «тінь»; спрощення оформлення малого бізнесу та зниження бюрократичного тиску на ФОПів. На основі статистичного аналізу коефіцієнту виживання українських

підприємств доведено, що виживання середніх та великих підприємств є значно вищим за малі фірми та організації.

5. За результатами всебічного дослідження стану бізнес-елементів в Україні та Європі наведені авторські рекомендації в межах систематизації проблем організаційної демографії в Україні, їх впливу на конкурентоспроможність вітчизняних організацій з врахуванням міграційного фактору:

- Уряд може зосередитися на розвитку власних кадрів та підтримці освіти і навчання для створення резерву кваліфікованої робочої сили в Україні. Рекомендація включає впровадження програм підтримки підприємництва, надання доступу до фінансових ресурсів, консультацій та навчання для малого та середнього бізнесу.
- Розуміння та використання потенціалу мігрантів може бути важливим для розвитку малого та середнього бізнесу. Уряд може сприяти інтеграції мігрантів на ринок праці шляхом надання доступу до освіти, мовних курсів та професійного навчання, що дозволить мігрантам використовувати свої навички та досвід для розвитку малого та середнього бізнесу.
- Держава може спростити процеси отримання робочих віз та спрощення процедури імміграції для кваліфікованих працівників, які потрібні малому та середньому бізнесу (швидка та ефективна обробка документів, зниження адміністративних бар'єрів).

6. В результаті економіко-математичного моделювання оцінки факторів впливу організаційної смертності та резильєнтності на конкурентоспроможність організації виявлені і статично підтвержені тенденції (збільшення ВВП на душу населення на 1 призводить до зниження рівня організаційної смертності на 0,04; збільшення еміграції на 1 призводить до зниження на 0,003 рівня орг. смертності; збільшення на 1 фактора «Відпрацьованих годин на тиждень повної зайнятості» призводить до зниження організаційної смертності на 223,62). Також визначені стимулятори та дестимулятори організаційної смертності:

- 1) дестимулятори – ВВП на душу населення, динаміка еміграції та відпрацьовані години на тиждень (дані про повну зайнятість);
- 2) стимулятор – розмір організації (збільшення розміру призводить до збільшення організаційної смертності, що можна пояснити збільшенням складності систем та нарощуванням бюрократії).

Створена модель залежності організаційної смертності від релевантних морфологічних, економічних та соціальних факторів на основі багатомірних адаптивних регресивних MAR-сплайнів дає змогу зрозуміти складні взаємозв'язки між організаційною смертністю та відповідними факторами, що сприяє кращому розумінню динаміки в цій сфері.

7. Наголошуючи на важливості інновацій в системі менеджменту на макрорівні, сформовано методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємств машинобудування на макрорівні за рахунок створення 9-ти етапної системи оцінки інноваційного потенціалу країн, де 9-м етапом є підсумкове ранжування та класифікація країн за рівнем інноваційного потенціалу, у чотири групи: «Лідер», «Двигуни інновацій», «Доброчесний виконавець» та «Аутсайдери», та формування відповідного набору стратегій для кожної позиції. Також модифіковано методологію оцінки інноваційного потенціалу країн, що дозволило розробити систему оцінювання за семи параметрами, які дозволяють отримати уявлення про вектори потенціалу інновацій для вибраних країн і розробити стратегії вибору. Даний експрес-метод є спрощеним підходом порівняно з GCI; однак це дає можливість збалансованого прийняття рішень різними зацікавленими сторонами на різних рівнях бізнесу, а також особами, які формують політику щодо регіональних і національних програм, спрямованих на підтримку розвитку промисловості

8. Розроблені методичні засади визначення рівня розвитку організації в залежності від її показників фінансової діяльності та стадії життєвого циклу на основі сформованого науково-методичного підходу до оцінювання системи показників «ЖЦО-Конкурентоспроможність», де означено послідовність

взаємозалежних етапів запропонованого методу та умови, за яких реалізується кожний із 9-ти етапів:

- 1) Система параметризації «ЖЦО-Конкурентоспроможність» - 15 показників, по 5 на кожному обрану стадію ЖЦО з ідентифікацією трендів та можливих інтервалів допуску значення показника.
- 2) Вибір пулу підприємств/організацій (не менше 10) в рамках конкретної галузі.
- 3) Розрахунок показників для обраного пулу підприємств/організацій.
- 4) Бальна оцінка підприємств/організацій за приналежністю їх показників до конкретних стадій ЖЦО.
- 5) Визначення підприємств/організацій-еталонів за максимальною кількістю набраних балів.
- 6) Розрахунок показників за системою «ЖЦО-Конкурентоспроможність» для еталонів (аналогічно до етапу 3).
- 7) Ідентифікація «маркерів морфологічного розвитку» для кожної зі стадій ЖЦО.
- 8) Апробація системи «ЖЦО – Конкурентоспроможність» для європейського підприємства/організації.
- 9) Оцінка адекватності системи параметризації «ЖЦО – Конкурентоспроможність».

В межах даного підходу набув подальшого розвитку зміст поняття «морфологічний маркер розвитку» (ММР), який пропонується розуміти як спектр значень морфологічних та організаційних показників, за яким визначено певну стадію розвитку організації, що здійснює суттєвий розвиток у в сферу організаційної екології, і який може бути використаний для експрес-аналізу відповідності стадії ЖЦО

9. Сформовано алгоритм дій із управління конкурентоспроможністю організації в залежності від її стратегічної позиції а також інтегровану структуру управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо- та макрорівнях, в межах якої варто акцентувати увагу на розробленні заходів з підтримки стартапів для

зниження організаційної смертності, розробленні системи дій з ревіталізації для ключових секторів промисловості (зменшення організаційної смертності на пізніх етапах розвитку) та залученні підприємців до програми міжнародного розвитку для проведення економічних трансформацій в країні та ефективної міжкраїнової кооперації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Adizes, I. (1979). *Organizational Passages: Diagnosing and Treating Lifecycle Problems of Organizations*. *Organizational Dynamics*, 8(1), 2-25.
2. Adizes, I. (1991). *Mastering Change: The Power of Mutual Trust and Respect in Personal Life, Family Life, Business and Society*. Santa Monica, California: Adizes Institute Publications.
3. Adizes, I. (1999). *Managing Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It (Revised Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
4. Adizes, I. (2004a). *The Ideal Executive: Why You Cannot Be One and What to Do About It*. Santa Barbara, California: Adizes Institute Publishing.
5. Adizes, I. (2004b). *Leading the Leaders: How to Enrich Your Style of Management and Handle People Whose Style is Different from Yours*. Santa Barbara, California: Adizes Institute Publishing.
6. Adizes, I. (2004c). *Management/Mismanagement Styles: How to Identify a Style*
7. Ageron, B., Angappa, G. & Spalanzani, A. (2012). Sustainable supply management: An empirical study. *International Journal of Production Economics*. 140. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.04.007>.
8. Aiginger, K. (2006). Competitiveness: From a Dangerous Obsession to a Welfare Creating Ability with Positive Externalities. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 6(2), 161-177.
9. Alfaro, L., Kalemli-Ozcan, S., & Volosovych, V. (2008). Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries? An Empirical Investigation. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 347-368. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40043150>
10. Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytical Approach to Business Policy for Growth and expansion*. New York: McGrawHill.

11. Bai, C., & Sarkis, J. (2012). Supply-chain performance-measurement system management using neighborhood rough sets. *International Journal of Production Research*, 50(9), 2484-2500.
12. Bai, C., & Sarkis, J. (2013). A grey-based DEMATEL model for evaluating business process management critical success factors. *International Journal of Production Economics*, 146 (1), 281-292. DOI: 10.1016/j.ijpe.2013.07.011
13. Barrett, A., Bergin, A. & Duffy, D. (2006). The labour market characteristics and labour market impacts of immigrants in Ireland. *Economic & Social Review*, 37(1), 1-26. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2262/59972>.
14. Baum, J.A.C. & Mezias, S.J. (1992). Localized Competition and Organizational Failure in the Manhattan Hotel Industry, 1898-1990 *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 580-604. <https://doi.org/10.2307/2393473>
15. Baum, J.A.C. and Singh, J.V. (1994) Organizational Niche and the Dynamics of Organizational Mortality. *American Journal of Sociology*, 100, 346-380. <http://dx.doi.org/10.1086/230540>
16. Berry, C.H. (1971). Corporate growth and diversification. *Journal of Law and Economics* 14, 371– 383.
17. Borozan, D. (2008). Regional competitiveness: Some conceptual issues and policy implications. *Interdisciplinary Management Research*, 4(1), 50-63.
18. Boulding, K.E. (1950). *A reconstruction of economics*. Wiley, New York.
19. Bristow, G. (2005) Everyone's a 'winner': problematizing the discourse of regional competitiveness, *Journal of Economic Geography*, 4, pp. 285-304. [10.1093/jeg/lbh063](https://doi.org/10.1093/jeg/lbh063)
20. Buciuni, G., Coro, G., & Micelli, S. (2013). Rethinking the role of manufacturing in global values chains. An international comparative study in the furniture industry, 10-30.
21. Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). Models of the organizational life cycle: Applications to higher education. *The Review of Higher Education*, 6(4), 269-299.

22. Camison, C., & Fores, B. (2015). Is tourism firm competitiveness driven by different internal or external specific factors: New empirical evidence from Spain. *Tourism Management*, 48, 477-499.
23. Cao, D., Li, H., Wang, G., Luo, X., & Tan, D. (2018). Relationship Network structure and organizational competitiveness: Evidence from BIM implementation practices in the construction industry. *Journal of Management Engineering*, 34(3), 34.
24. Carroll, G.R. & Hannan, M.T. (1989). Density Delay in the Evolution of Organizational Populations: A Model and Five Empirical Tests. *Administrative Science Quarterly* Vol. 34(3), 411-430 <https://doi.org/10.2307/2393151>.
25. Chen, H. M., & Kuo, T. S. (2004). Performance appraisal across organizational life cycles. *Human Systems Management*, 23(4), 227-233.
26. Claude, R. (2018). Organizational Factors and Competitiveness: A Case Study of Medium and Large Manufacturing Enterprises in Rwanda. *J Bus Fin Aff* 7: 354. doi: 10.4172/2167-0234.1000354
27. Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
28. Costa, W. B. D., Macedo, M. A. D. S., Yokoyama, K. Y. & Almeida, J. E. F. D. (2017). The Determinants of the Life Cycle Stages of Brazilian Public Companies: A Study Based on Financial-Accounting Variables. *BBR. Brazilian Business Review*, 14(3), 304-320.
29. Davidsson, P., Achtenhagen, L. & Naldi, L. (2010). Small Firm Growth. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 6(2), 69-166. <http://dx.doi.org/10.1561/03000000029>.
30. De Rosa, D. & Valerio, A. (2020). To advance, Romania needs more competitive markets and stronger human capital. Published on *Eurasian Perspectives*. Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/advance-romania-needs-more-competitive-markets-and-stronger-human-capital>

31. Delgado, M. & Ketels, C. (2012). "Assessing Country Competitiveness: The Case of Spain". In *Innovation, Global Change and Territorial Resilience*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. doi: <https://doi.org/10.4337/9780857935755.00016>
32. Despotovic, D., Cvetanović, S. & Nedić, V. (2014). Innovativeness and competitiveness of the Western Balkan countries and selected EU member states. *Industrija*, 42(1), 27-45.
33. Dibrell, C., Craig, J. & Hansen, E. (2011). Natural environment, market orientation, and firm innovativeness: An organizational life cycle perspective. *Journal of Small Business Management*, 49(3), 467-489. DOI: 10.1111/j.1540-627X.2011.00333.x.
34. Dickinson, V. (2011). Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle. *The Accounting Review*, 86(6), 1969-1994.
35. Dijkstra, L., Annoni, P., & Kozovska, K. (2011). A new regional competitiveness index: Theory, methods and findings. European Commission. Directorate-General for Regional Policy. Retrieved from http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/2011_02_competitiveness.pdf
36. Dodge, H.R., Fullerton, S. & Robbins, J.E. (1994). Stage of the organizational life cycle and competition as mediators of problem perception for small businesses. *Strategic Management Journal*, Wiley Blackwell, 15(2), 121-134. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150204>
37. Douglas, W., Begnis, H.S.M., Alievi, R.M. & Maehler, A.E. (2016). The dynamics of cooperation: proposal of a life cycle model of small-firm networks. *Gestão & Regionalidade*, 32(94). DOI:10.13037/gr.vol32n94.2805.
38. Durand, M. & Giorno, C. (1987). Indicators of International Competitiveness: Conceptual Aspects and Evaluation Retrieved from <https://www.oecd.org/eco/outlook/33841783.pdf>
39. Eisenhardt, K.M. & Martin, J.A. (2000). Dynamic Capabilities: What Are They? *Strategic Management Journal*, 21, 1105–1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E)

40. Eurostat, (2007). OECD Manual on Business Demography Statistics. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>).
41. Eurostat, (2023). Asylum and Managed Migration. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managedmigration>
42. Falck, O., Heblich, S. & Kipar, S. (2010). Industrial innovation: Direct evidence from a cluster-oriented policy. *Regional Science and Urban Economics*, 40, 574-582.
43. Feurer, R. & Chaharbaghi, K. (1994). Defining Competitiveness: A Holistic Approach. *Management Decision*, 32(2), 49-58. <https://doi.org/10.1108/00251749410054819>
44. Fisher, G. , Kotha, S. & Lahiri, A. (2016). Changing with the times: An integrated view of identity, legitimacy and new venture life cycles. *Academy of Management Review*, 41, 383–409. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0496>
45. Flamholtz, E. G. & Aksehirli, Z. (2000). Organizational Success and Failure: An Empirical Test of a Holistic Model. *European Management Journal* 18(5), 488–498.
46. Flamholtz, E.G. (1990). Toward a holistic model of organizational effectiveness and organizational development at different stages of growth. *Human Resource Development Quarterly*, 1(2), 109-127.
47. Flamholtz, E.G. (1995). Managing organizational transitions: Implications for corporate and human resource management. *European Management Journal*, 13(1), 39-51. [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(94\)00056-D](https://doi.org/10.1016/0263-2373(94)00056-D).
48. Fraj, E., Matute, J. & Melero, I. (2015). Environmental strategies and organizational competitiveness in the hotel industry: The role of learning and innovation as determinants of environmental success. *Tourism Management*, 46(C), 30-42. DOI: 10.1016/j.tourman.2014.05.009
49. Gaibraith, J. (1982). The stages of growth. *Journal of Business Strategy*, 3(1), 70-79. <https://doi.org/10.1108/eb038958>.

50. Galbraith, J.R. (1982). Designing the innovating organization. *Organizational Dynamics*, 10(3), 5-25. ISSN 0090-2616, [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(82\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0090-2616(82)90033-X).

51. García-Muiña, F., Medina-Salgado, M. S., González-Sánchez, R., Huertas-Valdivia, I., Ferrari, A. M., & Settembre-Blundo, D. (2021). Industry 4.0-based dynamic Social Organizational Life Cycle Assessment to target the social circular economy in manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 327, 129439.

52. Greiner, L. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*. 50(4), 37-46.

53. Hanks, S.H. (1990). The organization life cycle: Integrating content and process. *Journal of Small Business Strategy*, 1(1), 1-12.

54. Hanks, S.H., Watson, C.J., Jansen, E. & Chandler, G.N. (1994). Tightening the life-cycle construct: A taxonomic study of growth stage configurations in hightechnology organizations. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(2), 5-29. <https://doi.org/10.1177/104225879401800201>.

55. Hannan M.T. & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 49(2), 149-164 <https://doi.org/10.2307/2095567>

56. Hasenfeld, Y. & Schmid, H. (1989). The Life Cycle of Human Service Organizations. *Administration in Social Work*, 13(3-4), 243-269. DOI: 10.1300/J147v13n03_12

57. Hawkins, J. (2006). The concept of competitiveness. The Treasury, Australian Government. Retrieved from https://ideas.repec.org/p/tsy/wpaper/wpaper_tsy_wp_2006_2.html

58. Huber, B. & Sweeney, E. (2007). The Need for Wider Supply Chain Management Adoption: Empirical Results from Ireland. *Supply Chain Management: An International Journal*, 12, 245-248,

59. Huggins, R. (2003). Debates and surveys creating a UK competitiveness index: Regional and local benchmarking. *Reg Stud*, 37(1), 89-96. <https://doi.org/10.1080/0034340022000033420>.

60. Iimi, A. (2011). Effects of improving infrastructure quality on business costs: evidence from firm-level data in Eastern Europe and central Asia. *The Developing Economies*, 49(2), 121-147.
61. IOM "Migration in Ukraine: Facts and Figures" (2019). Retrieved from https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf
62. Jirásek, M. & Bílek, J. (2018). The Organizational Life Cycle: Review and Future Agenda. *Quality Innovation Prosperity*, 22(3), 01–18. <https://doi.org/10.12776/qip.v22i3.1177>
63. Kareska, K. & Jovanov, T. (2016). Aspects of Competitiveness - Achieving Competitive Advantage of Organizations in Macedonia. *Journal of Economics*, 1(2). ISSN 1857-9973 Retrieved from <http://js.ugd.edu.mk/index.php/JE/about>
64. Katz, D. & Kahn, R.L., (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
65. Kaufmann, H., & Seidman, D. (1970). The Morphology of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 439–451. <https://doi.org/10.2307/2391336>
66. Kazanjian, R. K. (1988). Relation of dominant problems to stages of growth in technology-based new ventures. *Academy of Management Journal*, 31, 257–279.
67. Kitson, M., Martin, R. & Tyler, P. (2004). Regional Competitiveness: An Elusive yet Key Concept? *Regional Studies*, 38(9), 991-999. DOI: [10.1080/0034340042000320816](https://doi.org/10.1080/0034340042000320816)
68. Kniazieva, T., Kolbushkin, Y., & Smerichevskiy, S. (2017). Method of strategic planning and management decision-making considering the life cycle theory. *Baltic Journal of Economic Studies*, 3(5), 175-182.
69. Koc, E. (2009), A review of country tourism competitiveness, research performance and overall country competitiveness. *Competitiveness Review*, 19(2), 119-133. <https://doi.org/10.1108/10595420910942298>
70. Kopyay, T., Chillingworth, L. & Mitchell, B. (2013). Corporate Lifecycles: Modelling the Dynamics of Innovation and Its Support Infrastructure. *Technology Innovation Management Review*, 3(10), 22–29. Retrieved from <http://timreview.ca/article/733>

71. Kotenko, S. & Tambovceva, T. (2022). The Influence of the Covid-19 Pandemic on General Trends in the Functioning and Competitiveness of Private Clinics. *Health Economics and Management Review*, 3(1), 31-38. <https://doi.org/10.21272/hem.2022.1-04>

72. Kotenko, S. (2021). Competitiveness benchmarking at different stages of an enterprise life cycle. *Socio-Economic Challenges: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Sumy, March 22–23, 2021* / edited by Prof., Dr. Vasilyeva Tetyana. Sumy: Sumy State University.

73. Kotenko, S., Heiets, I. & Yacout, D. (2021). Organizational competitiveness: a systematic literature review. *Marketing and Management of Innovations*, 3, 175-187. <http://doi.org/10.21272/mmi.2021.3-14>

74. Kotenko, S., Kobushko, Ia., Heiets, I. & Rusanov, O. (2021). KPI Model Impact on Employee Motivation and Competitiveness of Private Healthcare Facilities. *Health Economics and Management Review*, 2, 31-42. <http://doi.org/10.21272/hem.2021.2-04>

75. Kotenko, S., Shvindina, H. & Heiets, I. (2021). The impact of migration on the competitiveness of the region and industry development. *E3S Web Conference*, 307(02003). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202130702003>

76. Kotler, P. & Keller, K. L. (2009). *Marketing management*. Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.

77. Krajowy Rejestr Sądowy (2023). Retrieved from [https://wyszukiwarka-krs.ms.gov.pl/](https://wyszukiwarka.krs.ms.gov.pl/)

78. Kreiser, P. M., Marino, L. D., Dickson, P. & Weaver, K. M. (2010). Cultural influences on entrepreneurial orientation: The impact of national culture on risk taking and proactiveness in SMEs. *Entrepreneurship theory and practice*, 34(5), 959-984. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00396.x>

79. Krstić, M., Filipe, J.A. & Chavaglia, J. (2020). Higher Education as a Determinant of the Competitiveness and Sustainable Development of an Economy. *Sustainability*, 12(16), 6607. <https://doi.org/10.3390/su12166607>

80. Krugman, P. (2003). Growth on the periphery: Second wind for industrial regions? The Allander series. Glasgow, UK: Fraser Allander Institute.
81. Kveton, V. & Horak, P. (2018). The effect of public R&D subsidies on firm's competitiveness: Regional and sectoral specifics in emerging innovation systems. *Applied Geography*, 94, 119-129.
82. Lee, K. (2002). Localized competition, organizational changes, and organizational mortality: A study on early professional legal service industry in New York City. *Seoul Journal of Business*, 8(1), 61-85. Retrieved from <https://hdl.handle.net/10371/1654>
83. Lee, S. M. & Peterson, S. J. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401-416. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00045-6](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00045-6)
84. Lester, D.L., Parnell, J.A. & Carraher, S. (2003). Organizational life cycle: a five-stage empirical scale. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 339-354. <https://doi.org/10.1108/eb028979>
85. Lippitt, G.L. & Schmidt, W.H. (1967). Crises in a developing organization. *Harvard Business Review*, 45(6), 102-112.
86. Little, A. D. (1981). The strategic management of technology. Arthur D. Little.
87. Marek, D. & Blažek, J. (2016). The challenge of breaking the academia–business firewall in Czechia: Comparing the role of differentiated knowledge bases in collaborative R&D projects. *European Planning Studies*, 24, 809–831.
88. Martin, R. (2004). A Study on the Factors of Regional Competitiveness, A draft final report for the European Commission Directorate-General Regional Policy, European Commission. Retrieved from http://ec.europa.eu/e199u/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf
89. Martin, R. (2005). Thinking about regional competitiveness - critical issues. Other. Nottingham: East Midlands Development Agency. URI:<http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/519>

90. Miller, D. & Friesen, P.H. (1984). A longitudinal Study of the Corporate Life Cycle. *Management Science*, 30, 1161-1183.
91. Milusheva, V. (2020). Analysis of competitiveness of business organizations. *Trakia Journal of Sciences*, 18(1), 401-409. doi:10.15547/tjs.2020.s.01.067
92. Mintzberg, H. (1984). Power and organization life cycles. *Academy of Management Review*, 9(2), 207-224. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277632>.
93. Mongkhonvanit, J. (2014). Competition for regional competitiveness. The role of academe in knowledge-based industrial clustering. New York, NY: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-287-149-7>
94. Na-Allah, A. (2012). Social capability deficits and productivity behavior of African manufacturing firms: Evidence from Lesotho garment producers. *Development Southern Africa*, 29(2), 317-334.
95. Newbert, S.L. (2008). Value, rareness, competitive advantage, and performance: a conceptual-level empirical investigation of the resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 29(7), 745-768.
96. Nurisra et al (2018). The main factor affecting the competitiveness of Contractor Company; IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering (352). doi:10.1088/1757-899X/352/1/012034
97. OECD Structural and Demographic Business Statistics (SDBS) Database, <http://dx.doi.org/10.1787/sdbs-data-en>.
98. Orozco, F., Serpell, A., Molenaar, K. & Forcael, E. (2014). Modeling competitiveness factors and indexes for construction companies: Findings of Chile. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140(4), B4013002. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000462](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000462)
99. Pearse, J. A. (1985). *Strategic Management*. 2-nd ed. – Homtwood III : Richard D.Irwin, 268.
100. Pennings, J.M. (1982). Organizational Birth Frequencies: An Empirical Investigation. *Administrative Science Quarterly* 27(1), 120-144. <https://doi.org/10.2307/2392549>

101. Pererva, P., Besprozvannykh, O., Tiutlikova, V., Kovalova, V., Kudina, O. & Dorokhov, O. (2019). Improvement of the Method for Selecting. TEM JOURNAL - Technology, Education, Management, Informatics, 8(2), 454-461. Retrieved from https://www.temjournal.com/content/82/TEMJournalMay2019_454_461.pdf
102. Peters, T.J. & Waterman, R.H. (1982). In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. Harper & Row, New York.
103. Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective, Harper and Row, New York.
104. Pilinkus, D., & Boguslauskas, V. (2007). New technology investment as a key to country competitiveness. *Ekonomika ir vadyba*, (12), 814-825.
105. Porter, M. E. (1979). How competitive forces shape strategy. *Harvard Business Review*, 1-10.
106. Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
107. Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. London: MacMillan Press.
108. Porter, M. E. (2000). Locations, clusters, and company strategy. In G. L. Clark, M. P. Feldman, & M. S. Gertler (Eds.), *The Oxford handbook of economic geography* (pp. 253-274). New York, NY: Oxford University Press.
109. Powell, T. (2001). The Knowledge Value Chain (KVC): how to fix it when it breaks. In *National Online Meeting*, 22, 301-312.
110. Preisendörfer, P. & Voss, T. (1990). Organizational Mortality of Small Firms: The Effects of Entrepreneurial Age and Human Capital. *Organization Studies*, 11(1), 107–129. <https://doi.org/10.1177/017084069001100109>
111. Quinn, R.E. & Cameron, K. (1983). Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence. *Management Science*, 29(1), 33-51, Retrieved from <https://EconPapers.repec.org/RePEc:inm:ormnsc:v:29:y:1983:i:1:p:33-51>.
112. Rapkin, D., Avery, W. & Colo, B. (1995), *National competitiveness in a global economy*, Lynne Rienner Publishers.

113. Roman, D. J., Piana, J., Lozano, M.A., Mello, N. R., & Erdmann, R. H. (2012). Organizational competitiveness factors. *Brazilian Business Review*, 9(1), 25–42. <https://doi.org/10.15728/bbr.2012.9.1.2>
114. Rozas, B., Chadee, D. & Pacoy, E. (2013). Effects of formal institutions on business performance in the Philippines: An exploratory study. *South East Asia Research*, 21(1), 27-40.
115. Sahay, B.S., Gupta & Fatinder, N.D. (2006). Managing Supply Chains for Competitiveness: The Indian Scenario. *Supply Chain Management: An International Journal*, 1(1), 15-24.
116. Schwab, K. (2018). The Global Competitiveness Report 2018. World Economic Forum. Retrieved from <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf> (accessed on July 22, 2021)
117. Schwab, K. (2020). The Global Competitiveness Report Special Edition 2020. World Economic Forum.
118. Shcherbachenko, V. O. & Kotenko, S. I. (2022). Analysis of obstacles and success factors of innovation commercialization. *Visnyk of Sumy State University. Economy Series*, 1, 88–94. DOI:10.21272/1817-9215.2022.1-10
119. Shvindina, H., Kuzmenko, O., Kotenko, S. & Kolomiets, S. (2024). Understanding organizational resilience: A cross-country analysis of factors influencing organizational mortality. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*.
120. Shvindina, H., Taraniuk, L., Kotenko, S., Awujola, A., Taraniuk, K. & Hongzhou, Q. (2022). Cross Country Analysis of Competitiveness Towards Innovation Potential Assessment for Industrials. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9(2), 165-182. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i2.711>
121. Simon, H. (1953). Birth of an Organization: The Economic Cooperation Administration. *Public Administration Review*, 13(4), 227-236. doi:10.2307/973005
122. Slack, N., Chambers, S. & Johnston, R. (1997). *Administração da produção*. São Paulo: Atlas.

123. Smith, K.G., Mitchell, T.R. & Summer, C.E. (1985). Top level management priorities in different stages of the organizational life cycle. *Academy of Management Journal*, 28(4), 799-820. <https://doi.org/10.5465/256238>.
124. Stawasz, E. (2019). Factors that Shape the Competitiveness of Small Innovative Companies Operating in International Markets with a Particular Focus on Business Advice. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, Fundacja Upowszechniająca Wiedzę i Naukę "Cognitione", 15(1), 61-82. DOI: 10.7341/20191513
125. Steiner, G. (2007). *Management Policy and Strategic: Text, Reading and Gases* – N.Y.: McMillan, 243.
126. Stock market infrastructure development agency of Ukraine (SMIDA) Retrieved from <https://smida.gov.ua/>
127. Storper, M. (1997). *The regional world: Territorial development in a global economy*. New York, NY: The Guilford Press.
128. Subramanian, N., Gunasekaran, A., Yu, J., Cheng, J. & Ning, K. (2014). Customer satisfaction and competitiveness in the Chinese E-retailing: structural equation modeling (SEM) approach to identify the role of quality factors. *Expert Systems with Applications*, 41(1), 69-80. ISSN 0957-4174 Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0957417413004892?via%3Dihub>
129. SWAiD. (2023). Average monthly gross wages and salaries in national economy. Retrieved from http://swaid.stat.gov.pl/EN/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DB_D_RPRA_14.aspx
130. Swanson, A. & Tankersley, J. (2020). Trump Signs Trade Deal with Canada and Mexico. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2020/01/29/business/economy/usmca-deal.html>
131. Turok I. (2004) Cities, regions and competitiveness, *Regional Studies* 38, 1061-1075. <https://doi.org/10.1080/0034340042000292647>
132. Tushman, M. L. & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior*, 7, 171–222.

133. Tuzzolino, F. & Armandi, B. (1982). Organizational Design, Slack, and the Life Cycle. *Academy of Management Proceedings*, 261.
134. UNIDO. (2024). Industrial world statistic. Retrieved from <https://www.unido.org/>
135. USAID response Ukraine. (2023). Retrieved from <https://www.usaid.gov/usaid-response-ukraine>
136. Van Eck, N. J. & Waltman, L. (2010) Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
137. Van Eck, N. J. et al. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2405-2416.
138. Voinescu, R. & Moisoiu, C. (2015). Competitiveness, Theoretical and Policy Approaches. Towards a more competitive EU. *Procedia Economics and Finance*, 22, 512-521. [https://www.dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00248-8](https://www.dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00248-8)
139. Wigell, M. (2016). Conceptualizing Regional Powers' Geoeconomic Strategies: Neo-imperialism, Neo-mercantilism, Hegemony, and Liberal Institutionalism. *Asia Europe Journal*, 14, 135-151. <https://www.dx.doi.org/10.1007/s10308-015-0442-x>
140. Wu, H., Xiong, J., Li, Q. & Wei, T. (2018). Comparisons of catch-up among developed nations and developing countries. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i2.206>
141. Zahra, S.A. (2000). Global competitiveness and corporate strategy in the 21st century. *Competitiveness Review*, 10(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/eb046384>
142. Zainal, A. Y., Yousuf, H. & Salloum, S. A. (2020). Dimensions of agility capabilities organizational competitiveness in sustaining. In *Joint European-US Workshop on Applications of Invariance in Computer Vision*, 762-772. https://doi.org/10.1007/978-3-030-44289-7_71
143. Zhu, L. & Cheung, S. (2017). Harvesting Competitiveness through building Organizational innovation capacity. *Journal of Management Engineering*, 33(5). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000534](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000534)

144. Zuñiga-Collazos, A., Castillo-Palacio, M. & Padilla-Delgado, L.M. (2019). Organizational Competitiveness: The Conceptualization and Its Evolution. *Tourism hospitality management*, 7. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a19>
145. Безхлібна, А. П. (2020). До питання визначення елементів та підсистем регіональної конкурентоспроможності. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: Економіка і управління*, (31), 70.
146. Бережнюк, І. Г. та ін. (2013). *Митна енциклопедія: у 2 т. Хм.: ПП Мельник А. А. Т. 2: М — Я. 253. 536. ISBN 978-617-7094-10-3.*
147. Берлоус, М.В. (2017). Ревіталізація підприємств НГК України в умовах Третього енергетичного пакету. *Сталий розвиток економіки*, 2, 144-149.
148. Білик, Р. Р. (2014). Фінансові інструменти зміцнення регіональної конкурентоспроможності України. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка*, (154).
149. Бутирська, І. (2018). Розвиток політики та економіки Румунії в ЄС. *Історико-політичні проблеми сучасного світу*, (37-38), 131-139. <https://doi.org/10.31861/mhpi2018.37-38.131-139>
150. Глевацька, Н.М. (2005). Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*, 25–30.
151. Грибкова, С.М. & Цинько, О.І. (2016). Аналіз стану основних засобів промислових підприємств України. *Вісник економічної науки України*, 2(31), 48–52. Отримано з <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/113907>
152. Громенкова, С. В. (2018). Міжнародна трудова міграція як чинник впливу на конкурентоспроможність країн та їх економічне зростання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*, 29(1), 37-40. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2018_29%281%29_9
153. Данилюк, М. О. (2018). Оцінювання ділової активності підприємства на стадіях його життєвого циклу. *Економічний аналіз*, 28(2), 119-126.
154. Данюк, В.М. (2006). *Менеджмент персоналу: навч. посібник. 2 -ге вид. К.: КНЕУ*, 98.

155. Державна служба статистики України. (2017). Середній рівень рентабельності галузі машинобудування за 2016 рік. Отримано з https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/fin/rodp/rodp_pr/rodp_pr_u/rodp_pr_0416_u.htm

156. Державна служба статистики України. Електронний ресурс. Отримано з <http://www.ukrstat.gov.ua>

157. Домбровський, В. & Пластун, О. (2009). Врахування фази життєвого циклу підприємства як чинник попередження його банкрутства. Актуальні проблеми економіки, 9(99), 113-120.

158. Жалдак, Г. П., & Мамаджанов, А. Р. (2022). Напрями та методи оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», (22).

159. Заремський, Б. В. (2013). Стратегічні імперативи розвитку національних інноваційних систем в контексті глобалізації. Ефективна економіка, 10. Отримано з <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2393>

160. Інструкція для ведення бізнесу в Данії від юридичної фірми NJORD. (2020). Отримано з https://www.njordlaw.com/sites/default/files/docs/2020-12/yuridicheskaya_kompaniya_njord_red.pdf.

161. Кадирус, І. Г. (2014). Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають. Ефективна економіка, 5. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_5_104.

162. Карпенко, О., Боняр, С., & Карпенко, І. (2022). Оцінювання конкурентоспроможності країни за міжнародними рейтингами. Economic Synergy, (1;2), 32–59. <https://doi.org/10.53920/ES-2022-1;2-3>

163. Керівництво Осло. Рекомендації щодо збору та аналізу даних стосовно інновацій. (2009). Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD). - 3-тє вид.; пер. з англ. 163. ISBN 978-966-479-016-8

164. Климчук, А.О. (2016). Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія: Міжнародні економічні

відносини та світове господарство, 7(2), 6-9. Отримано з http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/7_2_2016ua/3.pdf

165. Кононенко, І. (1998). Метод експрес-аналізу рівня конкурентоспроможності продукції. Економіка України. 2. 80-82. Отримано з https://www.researchgate.net/publication/311426547_Metod_ekspres-analiza_urovna_konkurentosposobnosti_produkcii.

166. Котенко, С.І. (2022). Інновації та їх комерціалізація: понятійний апарат та індикатори. Комерціалізація інновацій: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та інновації : монографія / за ред. к.е.н., доц. Сагер Л.Ю., к.е.н., доц. Сигиди Л.О. Суми: Сумський державний університет, 177-182.

167. Котенко С. І., Оніщенко С. В. & Корж А. Є. (2022). Дослідження впливу системи управління організаційним розвитком підприємства на його конкурентоспроможність. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка, 4, 240–247. DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-25

168. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2020). Реінжиніринг бізнес-процесів як напрямок підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка, 2, 174-180. Отримано з https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/2_2020/19.pdf

169. Котенко, С.І. & Педченко, Н.С. (2018). Управління конкурентоспроможністю як елемент стратегічного розвитку підприємства. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка, 3, 54-58. DOI: 10.21272/1817-9215.2018.3-8.

170. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2018). Проблеми оцінки конкурентоспроможності підприємств як індикатора стратегічного розвитку. Проблеми економіки, 3, 104-112. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_15.

171. Котенко, С.І. (2017). Сучасні методи та механізми оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств. Конкурентоспроможність підприємств в умовах трансформаційних процесів в економіці України: Збірник

матеріалів II Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (16 листопада 2017 року). Харків: ХТЕІ КНТЕУ, 139-141.

172. Котенко, С.І. (2018b). Розробка методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств з урахуванням життєвого циклу організації. STABICONsystems – матеріали Міжнародного наукового форуму, м. Суми, 26–28 квітня 2018 р. / редкол. : Г. О. Швіндіна, Д. О. Смоленніков, А. А. Іскаков. Суми : Сумський державний університет, 66-68. Отримано з https://iscs.fem.sumdu.edu.ua/data/ISCS_Materials_2018.pdf

173. Котенко, С.І. (2018a). Оцінка конкурентоспроможності промислових підприємств. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Економічні проблеми сталого розвитку», присвячена пам'яті професора Олега Балацького (м. Суми, 23 – 27 квітня 2018 р.) / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, Г. О. Швіндіної. Суми : Сумський державний університет, 223.

174. Котенко, С.І. (2019). Застосування концепції життєвих циклів у практиці фінансового управління банком. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф. / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. – Суми : Сумський державний університет, 105-106.

175. Котенко, С.І. (2020). Порівняльний аналіз моделей життєвого циклу: можливості для організацій та інститутів. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф. / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи – Суми : Сумський державний університет, 168-170.

176. Котенко, С.І. (2021). Управління конкурентоспроможністю на різних етапах життєвого циклу організації. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка, 1, 269-281.

177. Кошельок, Г.В (2017). Сучасні підходи щодо оцінювання конкурентоспроможності підприємств. Теоретичні, методологічні та практичні

аспекти конкурентоспроможності підприємств: [монографія] / за загальною редакцією професора О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 236-247.

178. Кравченко, В. (2022). Коефіцієнт автономії. Отримано з <https://livingfo.com/koefitsiient-avtonomii/>

179. Крейдич, І. М., Наконечна, О. С. & Наконечний, І. В. (2017). Механізм формування стратегії мінімізації ризиків промислового підприємства при управлінні його інвестиційними ресурсами і моделюванні ресурсних потоків. Інвестиції: практика та досвід, (1), 13-19. Отримано з http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2017/4.pdf.

180. Кузнецова, І. О. & Сокурєнко, І. А. (2019). Стадії життєвого циклу малого підприємства : характеристика та специфіка прийняття управлінських рішень. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / За ред. : М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет, 1(69), 179–188. Отримано з <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2019/69/pdf/179-188.pdf>

181. Курій, Л. О. (2011). Конкурентоспроможність регіону в контексті розвитку людського потенціалу та міграційних процесів (на прикладі Хмельницької області). Регіональна економіка, 4(62), 93-100.

182. Мамчин, М. М. & Яричевська Я.І. (2021). Меритократичний підхід до управління на різних рівнях у спіральній динаміці. Ефективна економіка, 4. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2021_4_35

183. Масляк, П. О. & Дахно, І. І. (2003). Економічна і соціальна географія світу. К.: Вежа, 280. ISBN 966-7091-53-8.

184. Мерчанський, В.В., Клочко, В.М. & Клочко, І.М. (2010). Конкурентоспроможність підприємства та управління стратегією його розвитку: колективна монографія. Х.: Бровін О.В., 158.

185. Наказ Держстату №228 від 07 серпня 2014 року «Про затвердження Методики розрахунку показників демографії підприємств та Змін до Методологічних положень щодо спостереження за динамікою та демографією

підприємств на основі реєстру статистичних одиниць». Отримано з http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2014/228/228_2014.htm.

186. ОЕСР Збірник статистики підприємництва в Україні (2018). Отримано з <https://www.oecd.org/eurasia/competitiveness-programme/eastern-partners/Compendium-Entreprise-Statistics-Ukraine-2018-Ukrainian.pdf>

187. Олефіренко О.М., Нагорний Є. І. & Шевлюга О. Г. (2018). Комерціалізація в системі управління інноваційною діяльністю. Економіка та суспільство, 16. Отримано з <http://economyandsociety.in.ua/journal-16/23-statistics-16/2020olefirenko-o-m-nagornij-e-i-shevlyuga-o-g>.

188. Організація Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСД). Електронний ресурс. Отримано з <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=81074#>

189. Осовська, Г.В. & Осовський, О.А. (2006). Основи менеджменту. К.: «Кондор», 664. 180-187.

190. Показники статистики демографії підприємств. (2018). Отримано з http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/r_so/demogr_pidpr_18.pdf

191. Полегенька, М. А. (2016). Етимологія терміну «інновації» як економічної категорії. Агросвіт, 21, 57-61.

192. Портер, М.Е. (1998). Стратегія конкуренції: методика аналізу галузей і діяльності конкурентів: Пер. з англ. – К.: Основи, 392.

193. Садова, У. Я. (2019). Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання (наук. ред.). Львів, 110 с. Отримано з <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>

194. Сайт компанії POLNA. Електронний ресурс. Отримано з <https://www.polna.com.pl/en/>

195. Сайту Львівського обласного центру зайнятості (2021). Отримано з <https://lviv.dcz.gov.ua/>

196. Сайт Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСД). Отримано з <https://www.oecd.org/> (дата відвідування 13.03.2022)

197. Сайт організації Євростат. Отримано з <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата відвідування 13.03.2022)

198. Славгородська, О.Ю. & Щербак, В.Г. (2005). Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства. Наукові праці ДонНТУ. Серія «Економіка», 8, 94–101.

199. Статистика демографії підприємств за 2020-2021 роки. Отримано з [https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_STATISTICAL_INDICATORS_DEMOGRAPHY_ENTERPRISES\(3.0.0\)](https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_STATISTICAL_INDICATORS_DEMOGRAPHY_ENTERPRISES(3.0.0))

200. Стеців, С. Р. (2012). Розроблення методу ідентифікування стадії життєвого циклу підприємства. Національний університет «Львівська політехніка», 217-222.

201. Укрстат, (2019). Показники демографії підприємств з 2013 по 2019 роки. Отримано з: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/r_so/demogr_pidpr_19.pdf

202. Толстова, А.В. & Кібальчич, С. (2017). Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні. Державне регулювання економіки. Вісник економіки транспорту і промисловості, 60, 55-62. Отримано з <http://btie.kart.edu.ua/article/view/121158/116170>

203. Хоменко, Я. В. & Резнікова, О.С. (2013). Фактори конкурентоспроможності підприємств металургійної галузі в умовах глобалізації. Академічний огляд, 2, 154-161. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/ao_2013_2_22.

204. Швіндіна, Г. О. (2015). Пошук стратегій розвитку для підприємств України: відповіді на глобальні виклики. Ефективна економіка, 12. Отримано з <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5706>

205. Швіндіна, Г. О. (2016). Управління стратегічними змінами на підприємстві. Причорноморські економічні студії, 12(2), 46-50.

ДОДАТКИ ДОДАТОК А

Показники	year	Bith of enterprises number	Death of enterprises, Yd number	Death rate: number of enterprise deaths in the reference period (t) divided by the number of enterprises active in t, L1-L3			Deaths of enterprises by size (number of employee), S1-S4				GDP per capita, E1 US\$, at prices and PPPs of current year	Business investment share of GDP, E2 Percentage	Value added, E3 million euro	Venture capital investments, E4 Percentage (share of GDP)	Households investment share of GDP, E5 Percentage	Emigration, S1 number	Gross Average Monthly Wages, S2 US\$, at current Exchange Rates	Total unemployment rate, S3 Percentage	Hours worked per week of full- time employment, S4 Hour
				percentage (Sole proprietorship), L1	percentage (Partnership, co- operatives, associations, etc.), L2	percentage (Limited liability enterprise), L3	number (Zero), S1	number (From 1 to 4 employees), S2	number (From 5 to 9 employees), S3	number (10 employees or more), S4									
1 Bulgaria	2009	57741	25772	12,95	9,72	4,07	17861	6905	671	335	13928	19,29	3883,3	0,022663168	3,61	427,9	4	41,7	
2 Greece	2009										30381	6,15	16901,2	0,00696915	8,93	43686	2560,8	5,7	43,9
3 Croatia	2009										20004	15,54	5164,1		3,47	12355	1457,5	5,4	42,1
4 Latvia	2009	13093	11899	21,01	7,97	12,58	5016	6055	566	262	16973	14,09	1230,5		3,07	38208	910,2	11,5	41
5 Lithuania	2009	17869	26068	33,16	8,31	7,1	21571	3386	552	559	18130	9,91	2178,4	0,000538833	3,56	38500	827,6	8,6	39,7
6 Hungary	2009	51308	53959	11,48	7,57	8,8	29884	21349	1618	1099	20689	14,11	15447,7	0,00139375	5,11	10483	1073,5	5,4	40,7
7 Poland	2009	245331	206614	11,09	5,53	164304	36672	4024	1614	19088	11,08	45725,8	0,000365469	5,39	22920	1077,2	4,8	42,4	
8 Romania	2009	47247	103067		11,63	18,08	46424	52637	2665	1341	16644	17,61	11454,9	0,00174279	2,63	246626	622,1	4	40,9
9 Slovakia	2009	59290	38351	12,87	3,57	4,07	32538	4725	591	497	22964	12,54	6279,1		4,33	1979	1195,5	7,5	41,4
10 North Macedonia	2009			13,48	8,35	11,16					11018					792	678,6	18,8	45
11 Serbia	2009										12543						653		
12 Turkey	2009		319775	14,05	16,98	7,98	247008	67429	3400	1938	15454	12,53	39173,2		5,62			6,1	53,2
1 Bulgaria	2010	36890	25650	13,45	9,66	4,39	16714	7535	751	650	14605	16,36	4123,5	0,004103761	1,26	437	6,1	41,6	
2 Greece	2010										27934	6,42	15873,2	0,00230908	6,42	62041	2320,5	7,6	45,7
3 Croatia	2010		23096				15207	7022	581	286	19810	13,25	4951,1		3,89	13017	1395,8	6,7	42
4 Latvia	2010	13803	9018	19,34	5,12	7,58	5502	3139	272	105	17659	11,81	1540,2	0,00255318	2,41	99651	838,3	12,6	40,6
5 Lithuania	2010	25463	20417	26,55	10,4	6	16547	3161	431	278	20112	8,6	2507,4	0,000371337	3,29	83157	762,6	11,1	39,7
6 Hungary	2010	56370	62408	14,49	7,62	37063	22530	1619	1196	1196	21717	12,48	17495,5	0,018930793	3,96	13365	1092,9	6,1	40,6
7 Poland	2010	270271	207003	11,02	4,49	6,24	172344	30344	1311	1184	20829	9,62	49480,3	0,001073058	4,98	218126	1119,2	5,8	42,3
8 Romania	2010	39211	91085		13,7	14,19	61438	27590	3182	675	16989	14,66	12778	0,004175215	5,7	19798	609	4,2	40,8
9 Slovakia	2010	49354	26882	7,64	4,97	6,19	19454	6908	249	271	25030	13,52	9696,6	0,003039186	3,94	1889	1201,1	9	41,4
10 North Macedonia	2010				24,8	8,03	10,71				11370					1007	650,7	18,8	44,5
11 Serbia	2010										12808						610,5		44,6
12 Turkey	2010		320034	13,98	17,52	7,16	246784	68003	3348	1899	17360	14,88			6,15	1003,5	5,3	53,2	
1 Bulgaria	2011	35061	39183	18,63	15,68	8,63	28469	9418	751	545	15667	15,83	4641,8	0,004500575	1,68	495,4	6,6	41,3	
2 Greece	2011										25671	5,2	13629,1	0,004860108	5,38	92404	2460,3	10,6	43,7
3 Croatia	2011	17426					11706	5141	325	254	20793	12,68	4786,9		3,66	12699	1349,3	7,8	41,7
4 Latvia	2011	16880	10766	19,58	8,17	9,63	5663	4579	378	146	19888	14,56	1626,6	0,012737902	3,05	30311	917,7	10,4	40,6
5 Lithuania	2011	31299	18927	22,52	4,74	4,64	16027	2415	304	181	22885	10,39	2905,8	0,011594986	3,33	53863	825,7	9,8	39,6
6 Hungary	2011	55676	75249	21,12	8,1	8,98	49355	23588	1401	905	23000	13,16	18817,1	0,037174905	3,06	15100	1183,8	6,1	40,6
7 Poland	2011	247161	224670	11,84	4,55	6,5	186663	33104	3449	1454	22554	9,9	54113,6	0,007482308	4,8	265798	1194,6	5,8	42,2
8 Romania	2011	79284	96502		29,94	10,92	79418	15426	1043	615	17996	16,2	13326,8	0,00303711	5,56	19551	666,3	4,2	40,8
9 Slovakia	2011	60703	59767	13,14	11,17	16,46	36144	23069	358	176	26084	15,33	10076,1		4,21	1865	1298,5	8,5	41,5
10 North Macedonia	2011			9,84	6,46	9,33					11690					1290	691,6	18,4	44,2
11 Serbia	2011										13742						718,9		44,4
12 Turkey	2011	372580	320115	13,62	18,2	7,3	237654	76031	3992	2438	19591	16,69			7,88		4,5	52,9	
1 Bulgaria	2012	42136	35518	13,54	12,85	9,69	24254	9931	794	539	16247	16,25	4677,9	4,99349E-05	1,6	16615	483,5	7,2	41,1
2 Greece	2012										24912	4,75	11873,5		4,22	124694	2064,2	14,5	43,8
3 Croatia	2012	12123	17448	13,02	18,29	10,94	10506	6313	435	194	21161	12,07	4585,4		3,55	12877	1347,1	9,1	41,4
4 Latvia	2012	15768	12300	18,08	8,74	11,59	9226	2577	324	173	21415	17,04	1877,8	0,008618735	3,74	25163	880,2	9,9	40,5
5 Lithuania	2012	37539	28137	21,78	13,68	14,76	18184	9099	494	360	24704	10,35	2878,8	0,012834416	3	41100	785,3	8,6	39,6
6 Hungary	2012	45151	61086	15,16	9,04	10,07	32339	25387	2168	1194	23206	12,57	18019,8	0,025293461	2,88	22880	1000,3	6,2	40,6
7 Poland	2012	229174	222878	11,72	4,58	6,68	187945	30853	2784	1296	23456	10,01	52422,7	0,002674787	4,99	275603	1112,5	6,1	40,6
8 Romania	2012	79362	85082	16,92	6,29	11,27	53955	25889	3106	2132	18868	16,82	13436,2	0,003996684	5,88	170186	614,9	4,1	40,7
9 Slovakia	2012	42793	37386	10,43	7,03	6,71	27622	9205	324	235	26974	13,18	9862,2		4,02	2003	1225,9	8,8	41,7
10 North Macedonia	2012		8860		8,7	15,94					11916		830,6			1415	640,4	18,1	43,6
11 Serbia	2012										13929						652,9		45,1
12 Turkey	2012	374746	324367	13,2	19,53	8,12	229520	86289	5082	3476	20627	16,46			7,38	1247	4,2	52,4	
1 Bulgaria	2013	39055	33598	11,85	13,62	9,46	25101	7141	747	610	16589	15,58	4778,2	0,008369893	1,57	19678	526	7,7	41,2
2 Greece	2013										25948	4,52	10288,3	0,007272125	3,22	117094	1959,3	16,3	44,1
3 Croatia	2013	14775	13595	9,24	13,52	9,33	7760	5375	331	129	21827	12,28	4541,6		3,24	15262	1391,3	9,8	41,1
4 Latvia	2013	14856	12584	17,56	10,3	11,65	9559	2487	321	217	22811	16,84	1883,1	0,006746733	2,78	22561	950,7	7,8	40,4
5 Lithuania	2013	36468	22467	20,12	5,45	4,99	19374	2436	408	249	26722	11,13	2875,3	0,026291672	3,54	38818	855,5	7,6	39,6
6 Hungary	2013	50847	46560	11,17	7	8,2	25815	18902	1152	691	24499	13,53	18585	0,021508773	2,91	34691	1094,8	5,8	40,7
7 Poland	2013	250051	233236	11,84	6,6	10,01	192571	36371	2945	1349	24273	10,08	54564,3	0,004167685	4,59	276446	1163,5	6,3	42,3
8 Romania	2013	109820	80825	15,58	9,39	7136	7180	450	59	19777	14,69	13962,6	0,00207784	5,57	161755	673,3	4,2	40,5	
9 Slovakia	2013	39676	50537	15,84	7,34	6,51	39904	9756	422	455	28005	12,96	10037,6	6,71603E-05	4,19	2770	1293,1	9	41,8
10 North Macedonia	2013				13,73	11,89					12727		834,1			1041	668,9	17,1	43,3
11 Serbia	2013										14624						712,9		45
12 Turkey	2013	364839	320476	12,75	20,85	7,89	219050	92392	5314	3720	22373	16,11	55938,2		8,48		4,6	52	

Рис. А.1 – Фрагмент розрахункової таблиці мультифакторного аналізу організаційної народжуваності та смертності

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1 - Результати проведення векторної авторегресії залежності організаційної смертності та організаційних, морфологічних, економічних та соціальних факторів з урахуванням лагової затримки впливу

Vector Autoregression Estimates						
Date: 11/17/21 Time: 16:52						
Sample: 1 120						
Included observations: 19						
Standard errors in () & t-statistics in []						
	YD	M1	M2	E1	S1	S4
YD(-1)	77.66672 (32.0134) [2.42607]	60.85889 (23.2540) [2.61714]	15.76900 (8.77765) [1.79649]	10.62217 (4.08040) [2.60322]	56.47777 (60.2105) [0.93800]	0.001531 (0.00145) [1.05921]
YD(-2)	0.205730 (15.8111) [0.01301]	-4.357421 (11.4849) [-0.37940]	4.439008 (4.33520) [1.02395]	-2.703137 (2.01527) [-1.34133]	-19.61467 (29.7374) [-0.65960]	0.000192 (0.00071) [0.26930]
M1(-1)	-77.30965 (33.1161) [-2.33450]	-60.78815 (24.0550) [-2.52705]	-15.51076 (9.08001) [-1.70823]	-10.55085 (4.22096) [-2.49963]	-54.56867 (62.2846) [-0.87612]	-0.001558 (0.00149) [-1.04220]
M1(-2)	0.715563 (15.7457) [0.04545]	4.934297 (11.4374) [0.43142]	-4.092659 (4.31726) [-0.94798]	2.881425 (2.00693) [1.43574]	21.67210 (29.6144) [0.73181]	-0.000146 (0.00071) [-0.20481]
M2(-1)	-87.38222 (34.6050) [-2.52514]	-68.16607 (25.1365) [-2.71184]	-18.00753 (9.48823) [-1.89788]	-11.88505 (4.41072) [-2.69458]	-67.54490 (65.0848) [-1.03780]	-0.001754 (0.00156) [-1.12260]

Таблица Б.1 (продовження)

	YD	M1	M2	E1	S1	S4
M2(-2)	-1.639494 (16.8378) [-0.09737]	3.525066 (12.2307) [0.28822]	-5.021487 (4.61670) [-1.08768]	3.142173 (2.14613) [1.46411]	19.26790 (31.6683) [0.60843]	-0.000376 (0.00076) [-0.49435]
E1(-1)	4.755486 (3.44436) [1.38066]	2.546423 (2.50192) [1.01779]	2.217842 (0.94440) [2.34842]	1.336790 (0.43902) [3.04497]	3.286119 (6.47813) [0.50726]	0.000446 (0.00016) [2.87183]
E1(-2)	1.441273 (3.32196) [0.43386]	2.345658 (2.41302) [0.97209]	-0.988956 (0.91084) [-1.08576]	-1.015996 (0.42341) [-2.39953]	-4.878289 (6.24792) [-0.78079]	-0.000221 (0.00015) [-1.47674]
S1(-1)	-2.217685 (0.89947) [-2.46553]	-1.544952 (0.65336) [-2.36462]	-0.623347 (0.24662) [-2.52752]	-0.202330 (0.11465) [-1.76481]	-1.927326 (1.69172) [-1.13927]	-8.13E-05 (4.1E-05) [-2.00141]
S1(-2)	-1.834313 (1.33593) [-1.37306]	-1.474481 (0.97040) [-1.51946]	-0.320166 (0.36630) [-0.87407]	0.133554 (0.17028) [0.78433]	-1.417984 (2.51262) [-0.56435]	-9.24E-05 (6.0E-05) [-1.53269]
S4(-1)	75219.92 (20848.1) [3.60799]	51217.22 (15143.7) [3.38207]	22340.49 (5716.29) [3.90822]	8256.031 (2657.29) [3.10694]	63529.00 (39211.0) [1.62018]	1.904941 (0.94105) [2.02428]
S4(-2)	52013.50 (37533.9) [1.38577]	39713.41 (27264.0) [1.45662]	11120.07 (10291.3) [1.08053]	-1617.260 (4784.05) [-0.33805]	46345.87 (70593.6) [0.65652]	2.535641 (1.69421) [1.49665]

Таблица Б.1 (продовження)

	YD	M1	M2	E1	S1	S4
C	-5175257.	-3698110.	-1363083.	-257102.3	-4290399.	-138.0216
	(2251298)	(1635305)	(617277.)	(286949.)	(4234226)	(101.619)
	[-2.29879]	[-2.26142]	[-2.20822]	[-0.89599]	[-1.01327]	[-1.35822]
R-squared	0.957186	0.963238	0.944345	0.935796	0.900484	0.925068
Adj. R-squared	0.871558	0.889713	0.833034	0.807389	0.701452	0.775205
Sum sq. resids	1.73E+09	9.13E+08	1.30E+08	28120422	6.12E+09	3.526685
S.E. equation	16984.93	12337.56	4657.047	2164.887	31945.13	0.766669
F-statistic	11.17841	13.10093	8.483863	7.287719	4.524319	6.172734
Log likelihood	-201.0709	-194.9970	-176.4860	-161.9317	-213.0731	-10.96107
Akaike AIC	22.53378	21.89443	19.94589	18.41387	23.79717	2.522218
Schwarz SC	23.17998	22.54062	20.59209	19.06006	24.44336	3.168413
Mean dependent	42581.63	30468.05	11010.32	26776.16	64662.16	40.71579
S.D. dependent	47392.53	37150.79	11397.16	4932.815	58465.23	1.617015
Determinant resid covariance (dof adj.)		8.85E+28				
Determinant resid covariance		8.78E+25				
Log likelihood		-729.2632				
Akaike information criterion		84.97508				
Schwarz criterion		88.85225				

ДОДАТОК В

Таблиця В.1 – Еволюція підходів щодо визначення стадій ЖЦО

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Boulding (1950)	1. Народження (становлення організації як такої, що вийшла на ринок)	2. Зрілість (лідируючі позиції на ринку, максимізація прибутку, пошук нових варіантів розвитку бізнесу)	3. Кінцевий занепад (зниження всіх показників діяльності організації, масове скорочення персоналу)	4. Смерть (ліквідація організації/закриття бізнесу)	
Lippitt and Schmidt (1967)	1. Народження (мета вижити, акцент на питанні ризику, один лідер)	2. Юність (мета економічної стабілізації, систематичний контроль та колективне прийняття рішень)	3. Зрілість (фокус на адаптованість, пошук нових можливостей)		
Greiner (1972)	1. Фаза 1 (мета виробництва та продажу, неформальна структура, максимальна відданість засновників)	2. Фаза 2 (орієнтація на ефективність, централізована U-подібна структура, впровадження ІТ-систем)	3. Фаза 3 (зосередження на зростанні ринку та розширенні ринку, децентралізація структури, делегування)	4. Фаза 4 (консолідація, створення груп продуктів, високий рівень формалізації та контролю)	5. Фаза 5 (зосередження на вирішенні проблем та інноваціях, матрична структура, спрощення систем управління)
Katz and Kahn (1978)	1. Стадія первісної системи (співпраця на основі спільних цілей та очікувань)	2. Стабільний етап організації (координація та формалізація)	3. Етап розробки допоміжних структур (вдосконалення та створення систем)		

Таблиця В.1 (продовження)

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Adizes (1979)	1. Сватання (формування намірів майбутніх засновників) 6. Зріла організація (стандартизовані процеси, орієнтація на продуктивність, зниження інноваційності та адаптованості, рутинна поведінка)	2. Дитяча організація (створення організації, без систематичного управління, один лідер, висока невизначеність, мета залучення ресурсів і виживання) 7. Аристократія (відсутність інноваційності, життя на минулому успіху, зростання шляхом зростання цін)	3. Початок роботи (швидкий ріст, часткове делегування повноважень лідера, поступова формалізація) 8. Рання бюрократія (підвищення цін більше не працює, пошук причин проблем та внутрішньої боротьби, подальше зниження)	4. Підлітковий вік (необхідність подальшої формалізації та систематичного управління, конфлікт між формалізацією/стабілізацією та орієнтацією на зростання) 9. Бюрократія (зростання формалізації замість інновацій, орієнтація на норми та правила)	5. Основна організація (стабільне та передбачуване зростання, загальна стабілізація) 10. Смерть (нефункціональна організація припиняє своє існування)
Gaibraith (1982)	1. Доказ принципового прототипу (мета у розробці продукту, небюрократичний клімат, неформальні процеси та структура)	2. Модельний цех (починається мета виробництва, небюрократичний клімат, неформальні процеси, функції та ієрархія)	3. Початковий обсяг виробництва (мета у масовому виробництві, формальні процеси, U-подібна структура, централізований поділ праці)	4. Природний приріст (мета у прибутковості, офіційний контроль, децентралізована система управління)	5. Стратегічне маневрування (мета в пануванні над нішею, плани та центри прибутку, матрична структура)
Quinn and Cameron (1983)	1. Підприємницький етап (велика кількість ідей, мінімальне планування та координація, акцент на захопленні окремих ніш)	2. Етап колективності (неформальна комунікація та структура, прийняття колективних рішень, інноваційність та прихильність)	3. Етап формалізації та контролю (формалізація правил, стабілізація структури, орієнтація на продуктивність)	4. Етап розробки структури (децентралізація, фокус на адаптованість, розширення структури)	

Таблиця В.1 (продовження)

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Mintzberg (1984)	1. Формування (політика автократії - персоналізована внутрішня коаліція та пасивна зовнішня коаліція, сильна лідерська позиція)	2. Розвиток (або політика інструментів - бюрократичний контроль через управління, або місіонерська політика - інституціоналізована ідеологія)	3. Зрілість (або політика закритої системи - група адміністраторів як центр влади, або політика меритократії - влада, заснована на вміннях та знаннях)	4. Занепад (політизована організація)	
Miller and Friesen (1984)	1. Народження (проста структура, один лідер, мінімальна формалізація)	2. Зростання (більш складна структура, структура U-форми, деяка формалізація, орієнтація на зростання та диверсифікацію)	3. Зрілість (консерватизм, орієнтація на результативність та прибутковість, розділення власності та управління, систематичний контроль та планування, централізація)	4. Відродження (диверсифікація, інноваційність, матрична структура, централізована стратегія, децентралізоване прийняття оперативних рішень)	5. Занепад (централізоване прийняття рішень, консерватизм та схильність до ризику, зосередження на внутрішніх проблемах)
Smith, Mitchell and Summer (1985)	1. Початок (неформальна структура та комунікація, обмежене та несистемне планування, прийняття спеціальних рішень, безперервна еволюція)	2. Високий ріст (формалізація та централізація, планування бюджету, прийняття аналітичних рішень, швидке зростання)	3. Зрілість (формалізація та централізація, стратегічне планування, правила, зростання сповільнюється або зменшується)		

Таблиця В.1 (продовження)

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Kazanjian (1988)	1. Концепція та розвиток (неіснуюча структура та мінімальна формалізація, мета перетворення ідеї в реальність, зосередження на розробці продукту)	2. Комерціалізація (формування структури, структура U-форми, мета збуту функціонуючого продукту)	3. Зростання (подальший розвиток структури, орієнтація на масштабне виробництво/продаж/розповсюдження, зростання продажів та частки ринку)	4. Стабільність (формалізована структура, норми, орієнтація на збереження хороших позицій на ринку, зростання на ринкових темпах, поділ власності та управління)	
Hanks (1990), Hanks et al. (1994)	1. Стадія запуску (проста структура, централізація)	2. Стадія запуску (проста структура, централізація)	3. Консолідація (повільніше зростання, систематичний контроль та планування, зосередження на продуктивності та прибутку, інноваційні процеси, керівництво учасниками)	4. Відродження/диверсифікація (швидке зростання, диверсифікація, матрична структура, децентралізація та формалізація)	5. Зменшення (зниження продажів, зосередження на уникненні смерті, потреба в лідерах та реорганізація з акцентом на зменшення бюрократії)
Flamholtz (1990; 1995)	1. Нове підприємство (визначення ринку та розробка продукту, зосередження на виживанні) 6. Інтеграція (інтеграція різних підрозділів із збереженням переваг часткової децентралізації)	2. Розширення (зосередження на операційній системі та організаційних ресурсах) 7. Занепад активності (орієнтація на оновлення організації)	3. Професіоналізація (розвиток систем управління)	4. Консолідація (орієнтація на організаційну культуру)	5. Диверсифікація (пошук нових ринків і продуктів, повторне впровадження підприємницького духу)

Таблиця В.1 (продовження)

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Lester, Parnell and Carraher (2003)	1. Існування (орієнтація на виживання, централізація)	2. Виживання (зосередження на досягненні зростання, поступовій формалізації)	3. Успіх (високий рівень формалізації та бюрократії, делегування)	4. Поновлення (мета досягнення більш екологічної організації, підтримка інноваційності, можливо матрична структура, децентралізація)	5. Зниження (втрата ринкової позиції, прийняття рішень знову централізоване)
Осовська та Осовські (2006)	1. Народження; Дитинство (нестабільна фін.ситуація)	2. Підлітковий період (зростання продаж, розширення колективу)	3. Рання зрілість; Розквіт сил; Повна зрілість (робота на повну потужність, максимізація прибутку та кількості персоналу)	4. Старіння (зниження основних фінансових показників, зростання зносу основних фондів)	5. Оновлення (переформатування організаційної діяльності)
Домбровський та Пластун (2009)	1. Народження ідеї (Існування організації лише у вигляді ідеї, орг.структура не визначена, розробка бізнес-плану) 6. Спад (зменшення попиту, падіння обсягу продажів, доходу)	2. Старт (існування збиткове, оборотний капітал грає важливу роль, необхідна робота для покриття постійних витрат) 7. Вихід (ліквідація) (банкрутство підприємства або продаж бізнесу)	3. Зростання (обсяг доходів недостатній для покриття всіх витрат, які зростають по експоненті)	4. Стабілізація (етап з найменшою кількістю проблем, акцент на темпах зростання продажів)	5. Експансія (потреба в оновленні основних фондів, можлива форма зміни організаційного типу)

Таблиця В.1 (продовження)

Автор	Стадії життєвого циклу організації та їх особливості				
Кузнецова та Сокурєнко (2019)	1. Зародження (централізація влади, всі рішення приймаються засновником)	2. Ріст (власник відособлюється від вирішення тактичних задач і зосереджується на стратегічному плануванні)	3. Зрілість (встановлення жорсткого контролю за ключовими бізнес-процесами, фокусування на ефективності, консерватизм у прийнятті управлінських рішень, уповільнення прийняття рішень)	4. Занепад (процес стагнації системи управління організацією)	5. Оновлення (переформатування системи управління, розробка і впровадження стратегії реструктуризації або злиття. Відбувається оновлення керівних ланок)

Джерело: побудовано автором на основі Jirásek & Bílek (2018)

ДОДАТОК Г

Таблиця Г.1 – Розрахункова таблиця пулу підприємств за системою показників «ЖЦО – Конкурентоспроможність»

	Середньозважена чисельність персоналу	Рентабельність грош.	розрах.	Рівень оплати праці грош.	Складові частки грош. частки за часом виконання	розрах.	Коефіцієнт оборотності грош. частки за періодом	Частка власницького капіталу грош.	Коефіцієнт фінансової стабільності (0,67-1,5)	Коефіцієнт субординативності	Коефіцієнт абсолютної ліквідності (грош./100)	розрах.	Коефіцієнт автономії (100/190)	розрах.	Коефіцієнт ліквідності грош. частки за періодом	Рівень ділової активності	Коефіцієнт витрат грош.	Темп приросту витрат грош.	Відносність витрат грош.
ПІАТ "Вінницькаграфія"																			
2017	98	0,0153	86,571	0,152	0,083	0,028	0,941	1,030	0,025	0,865	0,573	0,096	0,024	0,921	0,490	0,268	0,902	0,568	0,590
2018	97	0,0093	108,247	0,095	0,012	0,030	0,987	4,759	0,060	0,864	0,611	0,098	0,037	0,902	0,051	0,051	0,051	0,051	0,051
2019	97	0,0089	120,378	0,236	0,010	0,052	0,980	2,220	0,060	1,020	0,504	0,100	0,051	0,051	0,051	0,051	0,051	0,051	0,051
2020	90	0,0004	135,330	0,225	0,000	0,027	0,980	3,960	0,065	1,020	0,032	0,081	0,024	0,081	0,092	0,096	0,085	1,01	0,490
2021	86	0,0011	141,230	0,193	0,000	0,016	0,990	2,854	0,091	0,731	0,049	0,102	0,147	0,102	0,147	0,147	0,147	0,147	0,430
2022	72	0,0005	140,800	0,121	0,000	0,012	0,988	1,170	0,764	0,860	0,008	0,533	0,088	0,115	0,210	0,210	0,210	0,210	0,467
2023	69	0,0021	151,600	0,096	0,000	0,009	0,990	4,240	0,764	0,860	0,008	0,533	0,088	0,115	0,210	0,210	0,210	0,210	0,467
ПІАТ "Уманський завод (Інтерполіс) СТАРЛІНІВ"																			
2011	99	0,093	48,566	0,850	0,020	0,000	0,999	1,810	0,939	0,318	0,198	0,644	0,576	0,154	0,131	1,059	0,983	0,983	0,983
2014	96	0,011	54,096	0,235	0,000	0,068	0,988	1,988	0,665	0,412	0,109	0,665	0,665	0,665	0,665	0,665	0,665	0,665	0,665
2017	97	0,089	74,330	1,120	0,020	0,048	0,938	3,362	0,730	0,679	0,651	0,140	0,072	0,140	0,140	0,140	0,140	0,140	0,140
2018	103	0,113	99,450	1,630	0,030	0,041	0,941	1,840	0,911	0,531	0,213	0,731	0,549	0,096	0,091	0,091	0,091	0,091	0,091
2019	96	0,064	113,470	0,754	0,014	0,046	0,990	1,910	0,892	0,339	0,200	0,700	0,600	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067
2020	94	0,079	134,900	0,431	0,060	0,032	0,990	1,740	0,913	0,678	0,206	0,569	0,635	0,121	0,071	1,220	0,593	0,593	0,593
2021	80	0,071	143,400	0,134	0,010	0,041	0,990	1,630	0,841	0,602	0,671	0,148	0,091	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148
2022	72	-0,130	160,350	0,000	0,013	0,090	0,873	0,690	0,736	0,131	0,514	0,763	0,132	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131
2023	50	-0,065	164,000	0,000	0,011	0,077	0,873	0,510	0,873	0,131	0,514	0,763	0,132	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131
ПІАТ "Берегівський завод (Інтерполіс) ІЗМАЇЛ" "Вінниця"																			
2014	949	-0,231	41,860	0,023	0,146	0,192	0,989	4,192	0,989	0,141	0,094	0,547	0,743	0,135	0,012	0,023	0,023	0,023	0,023
2015	949	0,066	62,210	0,244	0,086	0,086	0,988	1,444	0,988	0,067	0,568	0,362	0,197	0,197	0,197	0,197	0,197	0,197	0,197
2017	992	0,009	81,900	0,175	0,062	0,163	0,944	2,963	0,944	0,202	0,631	0,684	0,193	0,053	0,053	0,053	0,053	0,053	0,053
2018	1023	-0,042	100,230	0,041	0,238	0,204	0,944	0,972	0,694	0,637	0,208	0,680	0,224	0,089	0,089	0,089	0,089	0,089	0,089
2019	1023	0,056	113,250	0,258	0,009	0,256	0,980	1,835	0,982	0,050	0,701	0,680	0,224	0,089	0,089	0,089	0,089	0,089	0,089
2020	797	-0,259	127,210	0,010	0,341	0,910	0,783	0,910	0,783	0,149	0,069	0,705	0,603	0,165	0,225	0,225	0,225	0,225	0,225
2021	739	-0,109	124,520	0,020	0,303	0,643	0,943	0,283	0,943	0,103	0,103	0,693	0,714	0,143	0,073	0,143	0,143	0,143	0,143
2022	706	0,096	139,000	0,653	0,000	0,584	0,930	0,481	0,930	0,129	0,723	0,745	0,117	0,043	0,043	0,043	0,043	0,043	0,043
ПІАТ "Гришинський"																			
2014	25	0,008	98,650	0,114	0,120	0,241	0,705	0,890	0,764	0,198	0,874	0,692	0,225	0,026	1,670	0,841	0,841	0,841	0,841
2018	23	0,008	113,540	0,085	0,100	0,239	0,598	0,730	0,773	0,163	0,795	0,703	0,267	0,080	1,380	0,751	0,751	0,751	0,751
2020	18	0,044	128,000	0,265	0,178	0,265	0,780	0,683	0,780	0,182	0,741	0,716	0,197	0,260	0,746	0,746	0,746	0,746	0,746
2021	17	0,009	152,950	0,384	0,000	0,390	0,544	0,944	0,424	0,094	0,563	0,741	0,254	0,110	0,885	0,885	0,885	0,885	0,885
2022	10	0,027	173,320	0,135	0,000	0,163	0,467	0,940	0,586	0,047	0,730	0,447	0,170	0,447	0,447	0,447	0,447	0,447	0,447
ПІАТ "Берегівський завод (Інтерполіс) ІЗМАЇЛ" "Миколаїв"																			
2011	101	-0,026	63,660	0,000	0,091	0,437	0,231	0,984	0,764	0,064	0,625	0,421	0,135	0,036	0,498	0,521	0,521	0,521	0,521
2014	86	-0,090	71,770	0,000	0,049	0,405	0,314	0,840	0,045	0,54	0,436	0,168	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148	0,148
2017	80	-0,077	95,300	0,020	0,373	0,303	0,920	0,699	0,699	0,069	0,621	0,467	0,196	0,081	0,568	0,605	0,605	0,605	0,605
2018	63	-0,177	107,520	0,000	0,341	0,396	0,780	0,524	0,071	0,601	0,509	0,184	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212
2019	50	-0,165	117,440	0,000	0,309	0,464	0,770	0,713	0,078	0,741	0,536	0,155	0,220	0,220	0,220	0,220	0,220	0,220	0,220
2020	44	0,135	126,650	0,000	0,277	0,603	0,786	0,073	0,786	0,471	0,783	0,123	0,140	0,140	0,140	0,140	0,140	0,140	0,140
2021	43	0,142	138,270	2,340	0,039	0,245	0,794	0,954	0,093	0,801	0,493	0,113	0,021	0,725	0,452	0,452	0,452	0,452	0,452
2022	34	0,067	145,360	0,000	0,213	0,682	0,760	0,934	0,041	0,695	0,563	0,124	0,209	0,209	0,209	0,209	0,209	0,209	0,209
ПІАТ "Гришинський"																			
2011	76	0,127	93,310	3,250	0,041	0,435	1,684	0,987	1,410	0,041	0,963	0,223	0,263	0,000	1,354	0,672	0,672	0,672	0,672
2014	77	0,172	117,800	4,412	0,040	0,412	1,414	0,957	1,414	0,005	0,945	0,248	0,184	0,012	1,117	0,700	0,700	0,700	0,700
2018	78	0,042	138,650	1,870	0,083	0,369	1,956	0,931	1,021	0,140	0,824	0,251	0,128	0,000	0,731	0,731	0,731	0,731	0,731
2020	72	0,016	153,350	1,030	0,000	0,486	0,875	0,936	0,845	0,087	0,308	0,147	0,076	0,076	0,076	0,076	0,076	0,076	0,076
2021	72	0,008	174,800	0,020	0,322	1,114	1,008	0,855	0,993	0,734	0,480	0,122	0,000	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122	0,122
2022	64	0,001	183,240	0,710	0,000	0,210	0,746	0,880	0,934	0,103	0,704	0,263	0,097	0,111	0,111	0,111	0,111	0,111	0,111
ПІАТ "Гришинський завод (Інтерполіс) ІЗМАЇЛ" "КОЛОДЬ"																			
2011	143	0,023	68,510	0,639	0,084	0,329	0,796	0,967	0,684	0,166	0,756	0,345	0,098	0,000	0,834	0,384	0,384	0,384	0,384
2014	149	0,019	79,480	0,986	0,293	0,884	0,293	0,986	0,743	0,108	0,864	0,368	0,124	0,000	1,124	0,421	0,421	0,421	0,421
2017	151	0,031	108,630	0,361	0,021	0,254	0,931	0,991	0,697	0,117	0,891	0,374	0,147	0,000	1,135	0,435	0,435	0,435	0,435
2018	155	0,015	127,200	0,547	0,113	0,564	0,663	0,999	0,631	0,093	0,631	0,204	0,155	0,000	0,963	0,506	0,506	0,506	0,506
2019	158	0,013	147,200	0,613	0,010	0,474	0,822	0,994	0,694	0,088	0,683	0,220	0,132	0,099	0,994	0,539	0,539	0,539	0,539
2020	155	0,051	165,900	1,061	0,001	0,903	1,143	0,957	0,700	0,096	0,699	0,214	0,117	0,000	1,141	0,578	0,578	0,578	0,578
2021	153	0,042	183,540	1,130	0,000	0,471	1,265	0,994	0,074	0,198	0,697	0,198	0,093	0,000	1,358	0,697	0,697	0,697	0,697
2022	157	0,009	201,470	0,342	0,093	0,483	0,846	0,981	0,627	0,043	0,553	0,174	0,085	0,000	1,032	0,624	0,624	0,624	0,624
ПІАТ "Високогірський"																			
2013	2733	0,116																	

ДОДАТОК І

Список опублікованих праць

Розділ в колективній монографії

1. Котенко, С.І. (2022). Інновації та їх комерціалізація: понятійний апарат та індикатори. Комерціалізація інновацій: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та інновації : монографія / за ред. к.е.н., доц. Сагер Л.Ю., к.е.н., доц. Сигиди Л.О. Суми: Сумський державний університет, 177-182. (0,52 друк.арк.).

Публікації в наукових фахових виданнях України

11. Котенко С.І., Оніщенко С.В. & Корж А.Є. (2022). Дослідження впливу системи управління організаційним розвитком підприємства на його конкурентоспроможність. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 4, 240–247. DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-25 (0,67 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід щодо впровадження системи організаційного розвитку на підприємствах з врахуванням впливу людського фактора на конкурентоспроможність організації (0,50 друк. арк.). Внесок Оніщенко С.В.: опис особливостей функціонування системи організаційного розвитку. Внесок Корж А.Є.: бібліографічний аналіз джерел по темі публікації.*

12. Shcherbachenko, V.O. & Kotenko, S.I. (2022). Analysis of obstacles and success factors of innovation commercialization. *Visnyk of Sumy State University. Economy Series*, 1, 88–94. DOI:10.21272/1817-9215.2022.1-10 (0,55 друк. арк.). *Особистий внесок: визначено прямий та опосередкований вплив факторів зростання рівня комерціалізації інноваційної діяльності організацій та потенційні можливості збільшення їх конкурентоспроможності (0,30 друк. арк.). Внесок Щербаченко В.О.: дослідження феномену комерціалізації інновацій та бібліометричний аналіз.*

13. Kotenko, S., Heiets, I., & Yacout, D. (2021) Organizational competitiveness: a systematic literature review. *Marketing and Management of Innovations*. 3, 175-187. <https://doi.org/10.21272/mmi.2021.3-15> (WoS) (0,88 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід до кластеризації ключових термінів поняття «конкурентоспроможність організації» та визначення залежностей кластерного розподілу від окремих чинників (0,50 друк. арк.). Внесок Геєць І.: проведено аналіз найбільш цитованих публікацій. Внесок Якоут Д.: участь у візуалізаційному моделюванні.*

14. Котенко, С.І. (2021). Управління конкурентоспроможністю на різних етапах життєвого циклу організації. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 1, 269-281. Отримано з https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/1_2021/30.pdf (0,72 друк. арк.).

15. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2020). Реінжиніринг бізнес-процесів як напрямок підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 2, 174-180. Отримано з https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/2_2020/19.pdf (0,55 друк. арк.). *Особистий внесок: розроблено науково-методичний підхід до визначення ролі реінжинірингу у процесі підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств (0,45 друк. арк.). Внесок Швіндіної Г.О.: статистичне визначення та дослідження індексу промислової продукції.*

16. Котенко, С.І. & Педченко, Н.С. (2018). Управління конкурентоспроможністю як елемент стратегічного розвитку підприємства. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*, 3, 54-58. Отримано з <https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/media/attachments/2020/03/04/8-54-58.pdf> (0,46 друк. арк.). *Особистий внесок: обґрунтовано доцільність етапу управління конкурентоспроможністю в системі стратегічного розвитку підприємства (0,35 друк. арк.). Внесок Педченко Н.С.: проведено аналіз підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність».*

17. Котенко, С.І. & Швіндіна, Г.О. (2018). Проблеми оцінки конкурентоспроможності підприємств як індикатора стратегічного розвитку.

Проблеми економіки, 3, 104-112. Отримано з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_15. (0,8 друк. арк.) . *Особистий внесок:* класифіковано підходи до оцінки конкурентоспроможності залежно від механізму розрахунку та розроблено рекомендації щодо використання об'єднаного методу BSC (0,70 друк. арк.). *Внесок Швіндіної Г.О.:* проведено аналіз переваг та недоліків двовимірних матриць.

Публікації в зарубіжних наукових виданнях

18. Shvindina, H., Kuzmenko, O., Kotenko, S. & Kolomiiets, S. (2024). Understanding organizational resilience: A cross-country analysis of factors influencing organizational mortality. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 11(5), 850–870. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i5.1491> (Scopus) (1,38 друк. арк.). *Особистий внесок:* сформовано інформаційну вибірку країн для подальшого статистичного кореляційно-регресивного аналізу та розподілено фактори організаційної смертності по відповідним ознакам(0,35 друк. арк.).

19. Shvindina, H., Taraniuk, L., Kotenko, S., Awujola, A., Taraniuk, K., & Hongzhou, Q. (2022). Cross Country Analysis of Competitiveness Towards Innovation Potential Assessment for Industrials. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9(2), 165-182. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i2.711> (Scopus) (1,05 друк. арк.). *Особистий внесок:* визначено підсумкові критерії оцінки рівня інноваційного потенціалу (IP) та сформована його візуалізація відповідно до аналізованих країн (0,25 друк. арк.). *Особистий внесок Швіндіної Г.:* проведений аналіз параметрів інноваційного потенціалу. *Особистий внесок Таранюка Л.:* сформована методологія дослідження, проведення розрахунків. *Особистий внесок Авуйоли А.:* формування таблиці індикаторів інноваційного потенціалу. *Особистий внесок Таранюк К.:* участь у формуванні вступу, описі актуальності дослідження.

Тези доповідей на наукових конференціях

18. Kotenko, S., Shvindina, H., Heiets, I. (2021). The impact of migration on the competitiveness of the region and industry development. *E3S Web Conference*, 307(02003), <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202130702003> (Scopus) (1,13 друк. арк.)

Особистий внесок: сформовані візуалізаційні карти понять «регіональна конкурентоспроможність» та «міграція робочої сили» та досліджена їх взаємозалежність в процесі обробки суміжних регіональних показників (0,60 друк. арк.). Особистий внесок Швіндіної Г.: дослідження статистики міграційних процесів на регіональному рівні. Особистий внесок Геєць І.: аналіз міграційного фактору та статистики кількості українців за кордоном.

19. Kotenko, S. (2021). Competitiveness benchmarking at different stages of an enterprise life cycle. *Socio-Economic Challenges: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Sumy, March 22–23, 2021* / edited by Prof., Dr. Vasilyeva Tetyana. – Sumy: Sumy State University (0,23 друк. арк.).

20. Котенко, С.І. (2020). Порівняльний аналіз моделей життєвого циклу: можливості для організацій та інститутів. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф.* / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи – Суми : Сумський державний університет, 168-170 (0,15 друк. арк.).

21. Котенко, С.І. (2019). Застосування концепції життєвих циклів у практиці фінансового управління банком. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених імені професора Балацького О. Ф.* / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. – Суми : Сумський державний університет, 105-106 (0,12 друк. арк.).

22. Котенко, С.І. (2018). Розробка методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств з урахуванням життєвого циклу організації. *STABICONsystems – матеріали Міжнародного наукового форуму, м. Суми, 26–28 квітня 2018 р.* / редкол. : Г. О. Швіндіна, Д. О. Смоленніков, А. А. Іскаков. Суми : Сумський державний університет, 66-68. Отримано з https://iscs.fem.sumdu.edu.ua/data/ISCS_Materials_2018.pdf (0,10 друк. арк.).

23. Котенко, С.І. (2018). Оцінка конкурентоспроможності промислових підприємств. *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Економічні проблеми сталого розвитку», присвячена пам'яті професора Олега*

Балацького (м. Суми, 23 – 27 квітня 2018 р.) / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, Г. О. Швіндіної. Суми : Сумський державний університет, 223. (0,10 друк. арк.).

24. Котенко, С.І. (2017). Сучасні методи та механізми оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств. *Конкурентоспроможність підприємств в умовах трансформаційних процесів в економіці України: Збірник матеріалів II Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (16 листопада 2017 року)*. Харків: ХТЕІ КНТЕУ, 139-141. (0,10 друк. арк.).

Авторські свідоцтва

18. Авторське свідоцтво на науковий твір «Використання «Коду Адізеса» для визначення критеріїв оцінки конкурентоспроможності організації з врахуванням фактора комерціалізації інновацій» №121417 від 01.12.2023

19. Авторське свідоцтво на науковий твір «Науково-методичний підхід до визначення релевантних факторів впливу на організаційну смертність» №116150 від 25.01.2023.

ДОДАТОК Д

Акт про впровадження (використання) результатів дисертаційної роботи у навчальний процес Сумського державного університету



Перший проректор
Сумського державного університету
Інна ШКОЛЬНИК

12 грудня 2024 р.

Акт
впровадження (використання) результатів
дисертаційної роботи у навчальний процес




Дисертаційна робота Котенка Станіслава Ігоровича, на тему: «Управління конкурентоспроможністю організації з урахуванням життєвого циклу», яка виконана в період з 1 жовтня 2017р. по 10 грудня 2024 р.

В дисертаційному дослідженні розроблено матрицю вибору стратегій нарощування конкурентоспроможності та резильєнтності залежно від ПП та ЖЦО. В межах матриці було запропоновано використання антисипаторної стратегії, стратегії відкриття стратегічних вікон, стратегій резильєнтності та акселерації відповідно до умов впровадження та характеристики. Сформовано інтегровану структуру управління конкурентоспроможності на мікрорівні, програму дій на мезо- та макро-рівнях, рекомендації з імплементації даних заходів у реалії сьогодення

Здобувач наукового ступеня доктора філософії  Котенко Станіслав Ігорович

Комісія в складі:


Голова комісії: голова ради з якості інституту доцент  Юрій ДЕРЕВ'ЯНКО

Члени комісії: гарант освітньої програми
старший викладач кафедри управління імені  Каріна ТАРАНІУК
Олега Балацького
професор кафедри управління імені  Ігор РЕКУНЕНКО
Олега Балацького
доцент кафедри управління імені  Денис СМОЛЕННИКОВ
Олега Балацького

Встановила, що результати науково-дослідної роботи використовуються в навчальному процесі за освітньою програмою Менеджмент освітнього ступеня бакалавр спеціальності 073 Менеджмент шляхом реалізації наступного³⁾: з метою удосконалення викладання наступної програми навчальної дисципліни «Стратегічне управління» для студентів спеціальності 073 (входить до навчального плану підготовки бакалаврів за спеціальністю Менеджмент (073) денної форми навчання) під час вивчення таких тематичних блоків: Тема 7 «СИСТЕМА СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА», Тема 8 «КОРПОРАТИВНІ (ЗАГАЛЬНІ ТА ЗАГАЛЬНО-КОНКУРЕНТНІ) СТРАТЕГІЇ», а також при оновленні матеріалу для практичних занять за цими темами (в контексті формування стратегій розвитку організацій на різних стадіях життєвого циклу).

« 12 » грудня 2024 р.

Голова комісії:  Юрій ДЕРЕВ'ЯНКО

Члени комісії:  Каріна ТАРАНІУК

Ігор РЕКУНЕНКО

Денис СМОЛЕННИКОВ

ДОДАТОК Е

Акт впровадження результатів дисертаційної роботи при виконанні науководослідної роботи «Когнітивна модель комерціалізації інновацій в умовах Індустрії 4.0: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та комунікації»

Сумський державний університет
Маркетинговий центр НДЧ кафедри маркетингу

Довідка
про впровадження результатів дисертаційної роботи Станіслава КОТЕНКА
на тему «Управління конкурентоспроможністю організації з
урахуванням життєвого циклу»

№2 від 10.12.2024

Даною довідкою підтверджуємо, що результати дослідження, що викладені у дисертаційній роботі Котенка Станіслава Ігоровича, використано при реалізації науково-дослідної роботи «Когнітивна модель комерціалізації інновацій в умовах Індустрії 4.0: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та комунікації» (ДР № 0122U000780), зокрема в частині:

- дослідження факторів впливу конкурентного середовища на прибутковість наукових та виробничих інновацій;
- аналізу складових процесу комерціалізації наукових інновацій демонстрації шляхів та джерел їх фінансування на різних етапах інноваційної діяльності організацій;
- дослідження впливу інновацій та ступеня їх комерціалізації на рівень конкурентоспроможності виробничих та невиробничих підприємств.

Керівник
Науково-дослідної роботи

 Людмила САГЕР

