

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-46>

УДК 338: 658.1

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОРЯДКУ ПІДПРИЄМСТВА

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC LEVERS OF ENSURING THE ECONOMIC ORDER OF AN ENTERPRISE

Юхименко Петро Івановичдоктор економічних наук, професор,
Білоцерківський аграрний національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0677-1872>**Приходько Тамара Володимирівна**асистент,
Білоцерківський аграрний національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1802-441X>**Якимюк Юлія Петрівна**кандидат наук із соціальних комунікацій,
Білоцерківський інститут економіки та управління ВНЗ університет «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9983-9692>**Yukhymenko Petro, Pryhodko Tamara**

Bila Tserkva National Agrarian University

Yakymyuk Yulia

Bilotserkiv Institute of Economics and Management, University

У представленому дослідженні узагальнено набуті практикою сучасні організаційно-економічні важелі формування економічного порядку на підприємстві та найважливіші складові із практики ефективної їх реалізації. Розкрито зовнішні та внутрішні чинники впливу на їх ефективність, алгоритм застосування для досягнення економічного порядку на підприємстві в процесі економічного управління. Практичний зміст отриманих результатів полягає у можливості використання його результатів для досягнення ефективного економічного порядку в організації бізнес-діяльності суб'єктами ринкової економіки в новому економічному середовищі. Проведений аналіз засвідчує, що ступінь дотримання певних принципів у формуванні організаційно-економічних важелів його впливає на ефективність бізнес-діяльності, сприйняття персоналом та створює стимули для домінування творчого підходу і креативності в системі управління.

Ключові слова: економічний порядок, зовнішні чинники, управління персоналом, підприємство, інституційне упорядкування, економічні важелі, продуктивність, екологічність, інновації, мотивація праці.

The presented study summarizes the organizational and economic levers of economic order formation at the enterprise and the most important components of their effective implementation in practice. External and internal factors of influence on their effectiveness are revealed, an algorithm of application is proposed for achieving economic order at the enterprise in the process of economic management. In the process of research, the author used systemic and evolutionary approaches, adhering to which an essential understanding of economic order at the enterprise is formed, a new architecture of management and the formation of an internal institutional order of functioning of management subsystems to achieve coordinated work of structural divisions of the enterprise. This requires conducting research in combination with identifying various characteristic features, direct and feedback relationships and dependencies that arise in the process of ensuring economic order at the enterprise. The practical content of the results obtained is the possibility of using the results of the research to develop an effective toolkit of organizational and economic mechanisms for market economy entities in the new economic environment. The analysis shows that the degree of adherence to certain principles in the formation of organizational and economic levers for ensuring economic order at the enterprise affects its effectiveness, perception by personnel and creates incentives for the dominance of a creative approach and creativity in the management system. The scientific novelty of the study lies in the fact that the conceptual and categorical apparatus of the theory of economic management

of an enterprise has been further developed by clarifying its content, namely as a certain system of elements of an organizational and economic nature (objects, entities, goals, tasks, methods of interaction, methods, levers, tools, etc.), closely interconnected and influencing one another's effectiveness through constantly changing internal and external connections, the effectiveness of the implementation of which depends on the ability to create connections, elements, incentives, etc. that are absent at a particular moment.

Keywords: economic order, external factors, personnel management, enterprise, institutional arrangement, economic levers, productivity, environmental friendliness, innovation, labor motivation.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможними в новому економічному середовищі є успішними підприємства, які у своїй бізнес-діяльності досягають значно вищого рівня результатів господарювання від своїх конкурентів. Досягнення таких ефективних результатів у бізнес-діяльності підприємства в сучасному динамічному економічному середовищі можливе за осучаснення організації економічного його управління на основі інновацій та злагодженої роботи усіх його структурних підрозділів, діяльність яких в наслідок чого буде спрямована на забезпечення економічного порядку та зростання ефективності економічної результативності організаційних процесів. Рівень дієвості інновацій організаційно-економічного механізму у забезпеченні економічної ефективності із застосуванням сучасних методів управління підприємством в Україні для їх більшості є низьким. Це важливий показник свідчення рівня готовності українських підприємств до входження в новий європейський економічний простір. Саме тому теоретичне й методологічне обґрунтування та розкриття його структури, пошук шляхів удосконалення на сьогодні є актуальним і пріоритетним науково-практичним завданням, що визначає актуальність обраної теми та її практичну спрямованість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем забезпечення економічного порядку на підприємстві, як важливого чинника досягнення ефективності його бізнес-діяльності є предметом уваги багатьох учених. У своїх працях вони розглядають через чинники впливу на ефективність організаційно-економічних важелів забезпечення економічного порядку, зокрема, Ковтун В. А. [1], Федірець О. В. [2]. Організаційно-економічні важелі інноваційного розвитку бізнес-діяльності широко представлені у монографії Уніят Л. М. [3], нові шляхи його удосконалення у формуванні високого рівня організаційної культури підприємства досліджують Залознов Ю. С., Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. [4], проблеми формування дієвого організаційно-економічного механізму налагодження логістики в бізнес діяльності підприємства

відображені в праці Трушкіної Н. В. [5]. Роль, значення і дієвість економічних методів управління розкривають Битов В. П., Горбач Л. М., Котляров В. О. [6] та ін.

У відміченому різноманітті досліджень з даної проблематики недостатнім є дослідження системи важелів досягнення економічного порядку на підприємстві в процесі формування досконалої архітекτονіки економічного ним управління в умовах людиноцентристського підходу реалізації досягнень Індустрії 5.0 та входження в новий економічний простір, що буде об'єктом нашого дослідження. Враховуючи актуальність цього питання в умовах динамічно змінного економічного середовища, воно потребує подальшого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є висвітлення особливостей організаційно-економічних важелів і принципів формування економічного порядку підприємства в сучасних умовах для досягнення ефективності своєї бізнес-діяльності. Завдання дослідження – дослідити інноваційні важелі та сучасні принципи організації економічного управління бізнес-діяльністю сучасного підприємства, організаційні методи забезпечення ефективності в новому конкурентному середовищі.

В процесі аналізу автори використали відомі загальнонаукові та специфічні методи досліджень, що широко використовуються в сучасних наукових дослідженнях з економічної науки. А саме: в процесі аналізу змісту наукових домінант по темі та виявлення їх специфічних ознак використано методи аналізу та синтезу; для узагальнення основних принципів досягнення економічного порядку в процесі формування ефективної архітектоники економічного управління на підприємстві в умовах розвитку Індустрії 5.0 використано порівняльний аналіз; в процесі систематизації та узагальнень авторських підходів до вирішення визначеної проблеми та формулювання авторських підходів та висновків використані логічний та метод узагальнень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття економічного порядку

подається через розкриття змісту його фундаменту – порядок, як спосіб і механізм поєднання найважливіших складових його архітекtonіки у цілісну дієву систему, яка відображає економічно обґрунтовану послідовність практичних дій щодо реалізації поставленої мети. Його порівнюють з природним економічним порядком [7], способи досягнення якого на підприємстві можуть бути різними в залежності від його величини, напряду бізнес-діяльності, досконалості ринкового середовища тощо. В практиці реалізація ідеї порядку завжди виражається в понятті закону, що підкреслює важливість його інституціоналізації з врахуванням суспільних та державних впливів. Останні виражаються рядом чинників, які в процесі входження в нове економічне середовище підприємства здійснюють вплив на його внутрішній економічний порядок і є визначальними в упорядкуванні його взаємодії із змінним зовнішнім середовищем і усеєдині його.

Зовнішні організаційно-економічні важелі впливів на підприємницьку діяльності суб'єкта господарювання мають тісний зв'язок з його організаційними складовими та ефективністю. Зокрема це постачальники, коло споживачів, конкуренти, інституціональний порядок, науково-технічне та технологічне забезпечення підприємства, економічне, загальний стан економічного середовища (зростання чи стагнація), курси валют, рівень інфляції та кредитні процентні ставки, соціокультурне, природне середовище та міжнародне оточення [8].

В практичній діяльності важливо враховувати основні характеристики цього зовнішнього середовища Індустрії 5.0, які мають безпосередній вплив на економічний порядок в бізнес-діяльності підприємства, зокрема: взаємопов'язаність усіх чинників зовнішнього середовища; різного рівня варіацій впливів безпосередньо на бізнес-діяльність; швидкість змін в даній галузі; вчасне прийняття економічно раціональних заходів необхідних для досягнення ефективних змін під впливом зовнішніх чинників. Ці динамічні зміни зобов'язують менеджерів підприємства постійно їх моніторити та відповідно удосконалювати управлінські процеси на інноваційній основі.

У числі найважливіших важелів впливу на економічну ефективність розвитку бізнес-діяльності підприємства в новому економічному середовищі є рівень достатності забезпеченості економічного ресурсного

потенціалу його розвитку, рівень технологічної оснащеності виробництва в умовах Індустрії 5.0, вмотивованість та рівень розвитку людського капіталу, інноваційно-інвестиційної діяльності тощо. Основні його характеристики подані на рис. 1.

В сучасному економічному середовищі зовнішні чинники мають більший вплив на досягнення ефективності у бізнес-діяльності підприємства та створюють складнощі його трансформації в нього. Внутрішні чинники легше піддаються управлінню, але саме вони є визначальними в організації економічного порядку та економічної ефективності бізнес-діяльності, протистояння негативному впливу зовнішніх чинників та успішної адаптації до ризиків в наслідок цих змін [10]. Тому для досягнення організації ефективної бізнес-діяльності в новому економічному середовищі управлінцям підприємства потребується застосування нестандартних інноваційних інструментів впливу на формування дієвого ефективного економічного порядку на підприємстві. Його економічний зміст виражається будь-якими заходами, методами або засобами, які спрямовані на формування сприятливих умов для ефективної бізнес-діяльності підприємства [11, с. 128]. Їх алгоритм на підприємстві в процесі економічного управління має включати такі етапи [12].

Етап 1. Економічне обґрунтування раціональної архітекtonіки економічного порядку на підприємстві, яка включає організаційну, виробничу та фінансову складові для здійснення ефективного економічного управління його бізнес-діяльністю. Формування архітекtonіки управління на підприємстві носить інституційний характер, мета якого забезпечити економічний порядок і організацію гармонізації усього бізнес-процесу підприємства та його швидку адаптацію до змін зовнішнього економічного середовища. Інституційно закріплений в даній архітекtonіці внутрішній сформований інституційний порядок чітко визначає відносини, які пов'язані з реалізацією визначених стратегічних задач економічного розвитку підприємства та повноважень на рівні кожного його підрозділу [13]. Досягнення внутрішнього інституціонального порядку тісно пов'язане із рівнем розвитку людського капіталу підприємства і має безпосередній вплив на результати його бізнес-діяльності.

В процесі реалізації намічених стратегічних планів бізнес-діяльності підприємства виокремились наступні види його організацій-



Рис. 1. Характеристики внутрішнього середовища підприємства

Джерело: сформовано авторами на основі [9]

них структур: лінійна; лінійно-функціональна; функціональна; матрична; дивізійна. Кожна із них ефективна для певного типу підприємства і має свої переваги і недоліки, які відмічені в таблиці 1.

Етап. 2. Чітке інституціональне визначення функцій, повноважень та відповідальності кожного з підрозділів підприємства. Для розбудови ефективної організаційно-функціональної структури сучасного підприємства з чітко визначеними взаємовідносинами між працівниками або цілими підрозділами, дає можливість добре проаналізувати ефективність діяльності кожного працівника, підрозділу, підприємства, від поточних ролей і команд до стратегічного плану розвитку його бізнес-діяльності в конкурентному середовищі. Побудова такої інституціоналізованої архітектури має ґрунтуватися на наочному визначенні організаційних ланок підприємства, закріплення функцій за його ланками та межі їх відповідальності. При цьому слід враховувати, що система економічного управління організаційної структури підприємства ґрунтується на таких показниках [15]:

- рівень розвитку та ефективності міжфункціональних управлінських зв'язків, як показник узгодженості роботи ланок управлінської ієрархічної драбини між собою, підпорядкованості загальній стратегічній меті розвитку бізнес-діяльності підприємства, ефективності його горизонтальних зв'язків;

- раціональність, основою якої в цій архітектоніці є можливість суміщення посад по вертикалі та горизонталі на випадок кризових ситуацій та тимчасової відсутності фахівця;

- відповідність інституціонально закріплених функцій та обов'язків структурних підрозділів підприємства. Ознакою ефективного балансу системи економічного управління є можливість кожного підрозділу реалізувати свою креативність без частого звернення до вищої ланки керівництва, що особливо є важливим для швидкої адаптації до змін економічного середовища;

- ступінь правильності інституціоналізації прав і обов'язків підрозділів підприємства характеризується ефективністю економічних пріоритетів, що виділяються в їх діяльності відповідно до загальної філософії розвитку бізнес-діяльності підприємства;

- еластичність, відображає рівень інформаційної забезпеченості бізнес-процесу та здатність його швидко змінюватися під впливом кон'юнктури зовнішнього середовища;

- керованість, стан ефективної гармонізації управління усією бізнес-діяльністю підприємства.

Етап 3. Формування керуючої та керованої підсистем підприємства.

У загальній структурованій архітектоніці підприємства кожна підсистема забезпечення його економічного порядку виступає як багатоступенева ланка, кожна з них має

Таблиця 1

Види організаційних структур сучасного підприємства

Типи оргструктур	Зміст	Переваги	Недоліки
Ієрархічна оргструктура	Інституційно чітко визначено функції підрозділів, права та обов'язки усіх працівників.	Економічно обґрунтована оргструктура; ефективна для невеликих підприємств.	Негнучка у прийнятті управлінських рішень;
Функціональна оргструктура	Інституціоналізація обов'язків з врахуванням профнавичок, ефективна для багатoproфільного підприємства;	Сформований високий рівень людського капіталу; ефективне використання ресурсного потенціалу; чітка координація дій.	Часті організаційні бар'єри комунікації; неефективна в умовах динамічних кон'юнктурних змін на ринках.
Горизонтальна або плоска оргструктура	Мінімум керівників середньої ланки. ефективна для малих підприємств.	Створює умови швидкого прийняття управлінських рішень; сприятлива для реалізації креативності.	Вимагає високого рівня розвитку людського капіталу; неефективна для великих підприємств.
Дивізійна оргструктура	Керівник реалізує стратегію розвитку, підрозділи тактику; ефективна для великих підприємств.	Формуються умови для швидкої адаптації до змін ринку для філій.	Витратна в обслуговуванні, бюрократизована структура.
Матрична оргструктура	Налагоджена комунікаційно-інформаційна складова на усіх рівнях управління.	Гнучка та адаптивна оргструктура; ефективна у реалізації складних проєктів розвитку.	Складна в управлінні без чіткої структуризації та координації дій.
Командна оргструктура	Вимагає формування ефективних команд для реалізації мети, ефективна для багатoproфільного виробництва.	Члени команд мотивовані і створені умови для реалізації креативності, швидкої адаптивності до ринкових змін.	Проблеми у формуванні команд з високим рівнем людського капіталу та координації їх дій.
Мережева оргструктура	Поєднує дивізійний і матричний типи, ефективна для розгалужених підприємств.	- Створює умови гнучкості та адаптивності до змін без великих витрат.	Складна в управлінні та узгодженості дій.
Процесно-орієнтована оргструктура	Пріоритет процесів, а не функцій.	Ефективна в управлінні з чітко визначеними функціями.	Не завжди забезпечує дієву комунікацію.
Кругова оргструктура	Демократизм в управлінні, ефективна для швидкозростаючих підприємств.	Доступність інформації на усіх рівнях управління, єдність заради спільної мети.	Труднощі адаптації для нових співробітників
Лінійна оргструктура	Формуються ланцюги, де кожен рівень управління має чітко визначені повноваження.	Інституціоналізація прав та обов'язків працівників, забезпечує дисципліну та ефективний контроль; креативність є основою кар'єрного зростання.	Самостійність у прийнятті управлінських рішень не завжди ефективна.

Джерело: сформовано авторами на основі [14]

чітко визначений вид діяльності, зокрема це стосується й управлінської структури. Тільки у випадку злагодженої їх дії можна досягти ефективності в економічному управлінні та забезпечити економічний порядок для успішної організації бізнес-діяльності підприємства.

Вибір моделі формування ефективної підсистеми економічного управління підприємством залежить, перш за все, від його обсягів виробництва продукції, її видів, технологічної і конструктивної складності тощо. Залежно від прийнятої архітектури управління підприємства здійснюється формування її структури управлінського апарату, взаємозв'язку її ланок, інституціоналізації обов'язків, що забезпечує керованість підсистем і є важливим фактором успішності бізнес-діяльності підприємства.

Етап 4. Визначення оптимальної структури управлінських органів для ефективного економічного управління підприємством. У процесі оптимізації організаційної структури системи економічного управління підприємством (централізована – ієрархічна, механістична чи децентралізована – адаптивна) необхідно враховувати фактори, що впливають на її якість. До таких факторів відносять: чітке визначення стратегічної цілі і завдань розвитку бізнес-діяльності підприємства; склад і особливості функцій управління з врахуванням специфіки бізнес-діяльності підприємства; обсяг та масштаби економічної та соціальної діяльності підприємства; виробничі (матеріальні) та людські (нематеріальні) ресурси підприємства; структура виробничих підрозділів [16]. Їх внутрішні зміни мають корелюватись у взаємодії із змінами зовнішнього середовища. Серед сучасних напрямів вдосконалення системи економічного управління підприємствами слід виділити такі:

- системний підхід до організації архітектури управління підприємством передбачає: системне вдосконалення його структурних підрозділів з врахуванням інновацій розвитку, оптимізацію чисельності та архітектури управлінського апарату в залежності від технічних і технологічних змін в організації бізнес-діяльності підприємства;

- оптимізація витратної складової на управління бізнес-процесами шляхом постійного аналізу та пошуку більш ефективних рішень здійснення контролю витрат, запровадження сучасних інноваційних моделей управління ними;

- організація системи стратегічного планування, налагодження цифрового обліку і системи ефективного контролю через цифровізацію усього процесу виробництва [17].

Вона має бути водночас простою, лаконічною та містити в собі всі цілі, які призведуть до економічного порядку на підприємстві та зростанню результатів всієї його бізнес-діяльності.

Етап 5. Цифровізація виробництва вимагає інноваційних методів управління та формування відповідного людського капіталу. Соціально-економічна складова організації бізнес-діяльності підприємства в умовах цифровізації економіки Індустрії 5.0 вимагає людиноцентристського підходу в системі управління, інноваційні методи та інструменти якого відображені в таблиці 2.

В практичній діяльності підприємства вибір відмічених у таблиці 2 методів управління персоналом залежить від специфіки його керуючої підсистеми та рівня корпоративної культури працівників і здатності до інновацій. Відмічені методи розподіляються на економічні (стимулюючі), адміністративні (примусові) і психологічні (через свідомість), що визначає і форму реалізації: адміністративні – через внутрішні накази і розпорядження керівників підприємства; психологічні шляхом переконання працівників підприємства і результативність в повній мірі залежить від рівня корпоративної культури; економічні – через застосування економічних важелів і інтересів.

Етап 6. Інституціоналізація архітектури управління шляхом розробки та формування внутрішніх норм та правил в діяльності підприємства. В утвердженні економічного порядку та високоефективного результату від роботи кожного працівника підприємства важливо добре організувати процеси взаємодії між усіма його ланками та співробітниками, задокументувати трудові відносини з підприємством. Визначальними у їх формуванні на підприємстві є система його внутрішніх документів, які формують інституціональний порядок організації його бізнес-діяльності. Постійна адаптація до зовнішнього середовища вимагає певних змін, що тягне за собою необхідність перегляду відповідності системи техніко-економічних і соціальних норм і нормативів. Для ритмічної діяльності підприємства ці зміни мають носити комплексний характер для забезпечення ефективності у плануванні, організації контролю і оцінці результатів бізнес-діяльності підприєм-

Таблиця 2

Інноваційні методи управління персоналом підприємства

Сфери управління	Інноваційні методи	Доцільність застосування
Формування людського капіталу	Хедхантинг	Ефективний за потреби у формуванні команди висококваліфікованих фахівців для організації інноваційної бізнес-діяльності підприємства;
	Executive Search	
	Лізинг персоналу	Економічно оправданий у залученні висококваліфікованих фахівців для вирішення тимчасових трансформаційних завдань;
	Аутстафінг	
	Скринінг-тестування	Ефективний на етапі формування кадрового складу на основі специфічних для підприємства критеріїв та вимог;
	Temporary staffing	Має економічну доцільність для підприємств із сезонним циклом виробництва;
	On-line рекрутмент	Ефективний для підприємств у яких відсутній менеджер з персоналу;
Процес адаптації фахівця	Shadowing ("стеження")	Перевага в тому, що підприємство залучає фахівця уже з досвідом роботи, що спрощує процес його адаптації на підприємстві;
	Buddying	
	Тренінги	
Оцінка креативності та навичок фахівця	Ділові ігри	Застосовується в процесі підбору високопрофесійних креативних менеджерів та провідних фахівців підприємства. У числі відмічених методів найбільш затратний, проте найбільш ефективним є метод Ассесмент-центр;
	Кейс-метод	
	Ассесмент-центр	
	Організаційні тести	
Формування стимулів креативності у виробництві	Грейдинг	Широковживана інноваційна технологією матеріальної мотивації високопрофесійного персоналу підприємства;
	Безтарифні системи оплати праці	Економічні результати бізнес-діяльності формують матеріальний статок кожного працівника підприємства;
	«Соціальна карта співробітника»	Ефективний метод в умовах людиноцентристського підходу в наслідок запровадження досягнень Індустрії 5.0;
Організація розвитку людського капіталу	Баскет-метод	Малозатратні та ефективні методи, які широко використовуються у процесі формування людського капіталу для інноваційної бізнес-діяльності підприємства.
	Екшн-навчання	
	Кейс-навчання	
	Дистанційне навчання (Skype навчання, вебіари)	
	Майстер-класи	
	Відеонавчання	
	Сторітеллінг (мотиваційна розповідь)	
	«Корпоративний on-line університет»	
	«Віртуальна школа»	
Формування групи висококваліфікованих менеджерів	Коучинг	Широковживані та ефективні для широкого кола підприємств у формуванні людського капіталу підприємства та адаптації нових працівників.
	«Кар'єрний портал»	
	«Ярмарок вакансій»	

Джерело: сформовано авторами на основі [18; 19]

ства. Для досягнення економічного порядку на підприємстві постійні зміни інституціоналізації повинні включати такі групи (види) норм і нормативів, визначених Міністерством соціальної політики України:

- норми, які регламентують витрати живої праці;
- норми, які регламентують витрати предметів праці;
- норми і нормативи щодо використання засобів праці;
- норми, які регламентують організацію виробничого процесу;
- соціальні нормативи.

Для контролю за дотриманням цих норм та їх коригування відповідно до змін у законодавстві успішні підприємства вводять підрозділи комплаєнс, діяльність яких спрямована на усунення можливих ризиків в наслідок відсутності гармонізації норм до відповідних змін. Комплаєнс – забезпечує контроль на підприємстві за дотриманням норм (комплаєнс) і виконує певні функції, зокрема:

- постійно здійснює моніторинг відповідності змін у законодавстві та стандартах та забезпечує відповідність їх в документах підприємства і контроль за їх дотриманням;
- аналізує рівень корпоративної культури та відносин в колективі для попередження можливих конфліктів інтересів і розробляє заходи по їх усуненню;
- здійснює контроль за дотриманням інституціоналізованих норм, своєчасності та достовірності фінансової та статистичної звітності [20].

Етап 7. Встановлення показників ефективності діяльності підрозділів підприємства. Важливість цього етапу полягає в тому, що економічно обґрунтована система показників бізнес-діяльності є орієнтиром її розвитку. В практичній діяльності вона складає основу стратегічного планування та системи стимулювання і відповідальності кожного підрозділу організаційної архітектури підприємства і кожного працівника, зокрема.

Етап 8. Формування ефективних шляхів досягнення стратегічної мети.

Стратегічне планування інноваційного розвитку підприємства в новому конкурентному середовищі спрямоване на практичну реалізацію тактичних завдань, що потребує деталізації дій, їх безперервності і ефективної координації [21]. Для успішної реалізації наміченої мети розвитку підприємства в умовах жорсткого конкурентного середовища важливо розробляти ефективну систему мотивації персоналу підприємств через формування економічного інтересу кожного підрозділу.

Висновки. Отже, формування ефективного організаційно-економічного механізму забезпечення економічного порядку підприємства в умовах динамічного економічного середовища, неможливе без врахування впливів внутрішніх і зовнішніх чинників. В практиці організації бізнес-діяльності підприємства це дає змогу отримати більші результати у виробництві і на цій основі забезпечити зростання його доходності, що забезпечить стійкість фінансового стану підприємств, його конкурентоспроможність та збільшить матеріальні можливості для розширеного відтворення в ринковій економіці. Ефективність організаційної архітектури економічного управління на підприємстві необхідно визначати за критеріями його результативної діяльності, за рівнем використання виробничих факторів, забезпечення розширеного відтворення та конкурентоспроможності на ринку. В умовах тенденцій розвитку Індустрії 5.0 для досягнення ефективного рівня економічного порядку важливо формувати високий рівень корпоративної культури та людського капіталу підприємства, який здатний до сприйняття постійних інновацій зовнішнього середовища.

Подальших досліджень потребує розроблення теоретико-методичних засад та інструментарію організаційно-економічного механізму фінансування інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковтун В. А. Важелі та принципи організаційно-економічного підходу функціонування аграрних підприємств. *Економіка і суспільство*, випуск № 17, 2018. С. 251–257. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/36.pdf (дата звернення : 06.03.2025).
2. Федірець О. В. Сутність та принципи формування організаційно-економічного механізму розвитку підприємств агропромислової сфери. *Економіка та суспільство*, випуск № 28, 2021. URL: <file:///C:/Users/TechnoPlus/Desktop/.pdf> (дата звернення : 11.03.2025.)
3. Уніят Л. М. *Організаційно-економічні засади інноваційного розвитку підприємства агропромислового бізнесу в конкурентному середовищі* : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2019. 586 с.

4. Залознова Ю. С., Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С., Удосконалення організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури підприємств. *Економічний простір*, № 149, 2019. С. 65–75. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456.pdf> (дата звернення: 15.03.2025).
5. Трушкіна Н. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління логістичною діяльністю підприємства. *Agricultural and Resource Economics : International Scientific E-Journal*, vol. 5, no. 4, 2019, pp. 156–172. URL: www.are-journal.com (дата звернення: 17.04.2025).
6. Битов В. П., Горбач Л. М., Котляров В. О. Економічні методи управління як головні важелі ефективного розвитку підприємства. *Економічний форум*, June 2021. № 2(2). С. 55–61. URL: <https://www.researchgate.net/publication/3523571> (дата звернення: 23.03.2025).
7. Швайка О. М. Економічний порядок за законами природи та законами ринку. *Інтелект XXI*, № 4, 2018. С. 145–150. URL: <http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2018/.pdf> (дата звернення : 22.03.2025).
8. Зав'ялова М., Магопець О., Бобков Ю. Аналіз зовнішнього середовища підприємства як основний етап розробки стратегії. *Economic Analysis*, vol. 33, no. 2, 2023. С. 185–193. URL : *Economic Analysis*, vol. 33, no. 2. 2023/5707-6565682710-3-PB.pdf (дата звернення: 09.04.2025).
9. Козлова І. М., Костіна О. М. Чинники внутрішнього середовища стратегічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*, № 3, 2019. С. 60–66. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019_3/10.pdf (дата звернення: 16.04.2025).
10. Зав'ялова М., Магопець О., Бобко Ю. Аналіз зовнішнього середовища підприємства як основний етап розробки стратегії. *Економічний аналіз*, 2023. Том 33. № 2. С. 185–193. URL: <file:///C:/Users/TechnoPlus/> (дата звернення: 08.04.2025).
11. Ларка Л. С. Економічний порядок підприємства та інструменти його підтримування. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* : тези доп. 26-ї міжнар. Наук.-практ. Конф. MicroCAD–2018, [16-18 травня 2018 р.] : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол, Харків : НТУ «ХПІ», 2018. С. 179. URL: <https://orcid.org/0000-0002-8184-5464> (дата звернення: 13.04.2025).
12. Котлярова В. Г. Встановлення економічного порядку на підприємстві. *Ефективна економіка*, № 12, 2014. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3656> (дата звернення: 11.04.2025).
13. Як організувати структуру підприємства: актуальні види і формати. *Школа бізнесу*. 07.07.2021. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/> (дата звернення: 04.04.2025).
14. 10 Типів організаційних структур компаній. *Школа РМ*. 07.03.2024. URL: <https://worksection.com/ua> (дата звернення: 17.04.2025).
15. Кожухівська Р. Б., Парубок Н. В. Формування організаційної структури менеджменту підприємств індустрії гостинності. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: *Економіка і управління*, том 29 (68). № 4. 2018. С. 98–103. URL: <https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/> (дата звернення: 15.04.2025).
16. Солоненко Ю. В., Куца Я. О. Оптимізація організаційної структури управління підприємства. *Фінансовий простір*, № 4 (44), 2021. С. 135–146. URL: <https://www.researchgate.net/publication/> (дата звернення: 23.03.2025).
17. Ладунка І. С., Рибплка Т. М. Особливості економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*, випуск № 13, 2017. С. 562–565. URL: <https://economyandsociety.in.ua/journals/> (дата звернення: 26.04.2025).
18. Мішина С., Мішін О. Інноваційні методи управління персоналом, 2018. веб-сайт. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/> (дата звернення: 26.03.2025).
19. Melnyk, B., & Koval, M. (2021). The organizational and economic mechanism of human resources management as a way to increase the competitiveness of an agricultural enterprise. *Economics, Finance and Management Review*, № (2), 2021. P. 120–133. URL: <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2021-2-120> (дата звернення: 07.04.2025).
20. Бажова О. Впровадження комплаєнсу на виробничому підприємстві. З чого почати? LIGA ZAKON. 12. 2023. URL: <https://biz.ligazakon.net/news/223835> (дата звернення: 20.04.2025).
21. Controlling-based organizational and economic mechanism of enterprise activity planning / Korbutiaka A. et al. *Multidiscip. Sci. J. Published Online* : January 21, 2024. URL: <https://doi.org/10.31893/multiscience.2024ss0221> (дата звернення: 27.03.2025).

REFERENCES:

1. Kovtun V. A. (2018). Vazheli ta pryntsyipy orhanizatsiyno-ekonomichnoho pidkhodu funktsionuvannya ahrarnykh pidpryyemstv [Levers and principles of the organizational and economic approach to the functioning of agricultural enterprises]. *Ekonomika i suspil'stvo*, no. 17, pp. 251–257 (accessed March 6, 2025).

2. Fedirets' O.V. (2021). Sutnist' ta pryntsypy formuvannya orhanizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu rozvytku pidpryyemstv ahropromyslovoyi sfery [The essence and principles of the formation of the organizational and economic mechanism for the development of agro-industrial enterprises]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, no. 28 (accessed March 11, 2025)..
3. Uniyat L. M. (2019). *Orhanizatsiyno-ekonomichni zasady innovatsiynoho rozvytku pidpryyemstva ahropromyslovoho biznesu v konkurentnomu seredovyschi* : monohrafiya [Organizational and economic principles of innovative development of an agro-industrial business enterprise in a competitive environment] : monograph. Ternopil : TNEU. 586 p.
4. Zaloznova Y. S., Trushkina N. V., Rynkevych N. S. (2019). Udoshkonalennya orhanizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu upravlinnya rozvytkom orhanizatsiynoyi kul'tury pidpryyemstv [Improving the organizational and economic mechanism of managing the development of organizational culture of enterprises]. *Ekonomichnyy prostir*, no. 149, pp. 65–75 (accessed March 15, 2025).
5. Trushkina N. (2019). Udoshkonalennya orhanizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu upravlinnya lohystychnoyu diyal'nistyu pidpryyemstva [Improving the organizational and economic mechanism of managing the logistics activities of an enterprise]. *Agricultural and Resource Economics* : International Scientific E-Journal, vol. 5, no. 4, pp. 156–172 (accessed April 17, 2025).
6. Bytov V. P., Horbach L. M., Kotlyarov V. O. (2021). Ekonomichni metody upravlinnya yak holovni vazheli efektyvnoho rozvytku pidpryyemstva [Economic management methods as the main levers of effective enterprise development]. *Ekonomichnyy forum*, no. 2(2), pp. 55–61 (accessed March 23, 2025).
7. Shvayka O. M. (2018). Ekonomichnyy poriadok za zakonamy pryrody ta zakonamy rynku. [Economic order according to the laws of nature and the laws of the market]. *Intelekt XXI*, no. 4, pp. 145–150 (accessed March 22, 2025).
8. Zav'yalova M., Mahopets' O., Bobkov Y. (2023). Analiz zovnishn'oho seredovyscha pidpryyemstva yak osnovnyy etap rozrobky stratehiyi [Analysis of the external environment of the enterprise as the main stage of strategy development]. *Economic Analysis*, vol. 33, no. 2, pp. 185–193 (accessed April 9, 2025).
9. Kozlova I. M., Kostina O. M. (2019). Chynnyky vnutrishn'oho seredovyscha stratehichnoho rozvytku pidpryyemstva. [Factors of the internal environment of the strategic development of the enterprise]. *Intelekt XXI*, no. 3, pp. 60–66 (accessed April 16, 2025).
10. Zav'yalova M., Mahopets' O., Bobko Y. (2023). Analiz zovnishn'oho seredovyscha pidpryyemstva yak osnovnyy etap rozrobky stratehiyi. [Analysis of the external environment of the enterprise as the main stage of strategy development]. *Ekonomichnyy analiz*, tom 33, no. 2, pp. 185–193 (accessed April 8, 2025).
11. Larka L. S. (2018). Ekonomichnyy poriadok pidpryyemstva ta instrumenty yoho pidtrymuвання [The economic order of the enterprise and its support tools.]. *Informatsiyni tekhnolohiyi: nauka, tekhnika, tekhnolohiya, osvita, zdorov'ya*: tezy dop. 26-yi mizhnar. Nauk.-prakt. Konf. MicroCAD–2018, [16-18 travnya 2018 r.] : u 4 ch. CH. 3 / red. YE. I. Sokol. Kharkiv : NTU “KHPI”, p. 179 (accessed April 13, 2025).
12. Kotlyarova V. H. (2014). Vstanovlennya ekonomichnoho poriadku na pidpryyemstvi [Establishing economic order at the enterprise]. *Efektivna ekonomika*, no. 12 (accessed April 11, 2025).
13. Yak orhanizuvaty strukturu pidpryyemstva: aktual'ni vydy i ormat [How to organize the structure of an enterprise: current types and formats]. (2021). *Shkola biznesu* (accessed April 4, 2025).
14. 10 Typiv orhanizatsiynykh struktur kompaniy [10 Types of organizational structures of companies]. (2024). *Shkola R. M.* (accessed April 17, 2025).
15. Kozhukhiv'ska R. B., Parubok N. V. (2018). Institutio institutionis ad ordinationem administrationis industriae inceptis hospitalitatis [Formation of the organizational structure of management of hospitality industry enterprises]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernads'koho. Seriya: Ekonomika i upravlinnya*, tom 29 (68), no. 4, pp. 98–103 (accessed April 15, 2025).
16. Solonenko Y. V., Kutsa YA. (2021). Optyimizatsiya orhanizatsiynoyi struktury upravlinnya pidpryyemstva [Optimization of the organizational structure of enterprise management]. *Finansovyy prostir*, no. 4 (44), pp. 135–146 (accessed March 23, 2025)..
17. Ladunka I.S., Rybplka T.M. (2017). Osoblyvosti ekonomichnoho upravlinnya pidpryyemstvom [Peculiarities of Economic Management of an Enterprise]. *Ekonomika i suspil'stvo*, no.13, pp. 562–565 (accessed April 26, 2025).
18. Mishina S., Mishin O. (2018). Innovatsiyni metody upravlinnya personalom [Innovative Methods of Personnel Management]. website (accessed March 26, 2025).
19. Melnyk, B., & Koval, M. (2021). The organizational and economic mechanism of human resources management as a way to increase the competitiveness of an agricultural enterprise. *Economics, Finance and Management Review*, no. (2), pp.120–133 (accessed April 7, 2025).
20. Bazhova O. (2023). Vprovadzhennya komplayensu na vyrobnychomu pidpryyemstvi. Z choho pochaty? [Implementation of compliance at a manufacturing enterprise. Where to start?]. *LIGA ZAKON* (accessed April 20, 2025).
21. Controlling-based organizational and economic mechanism of enterprise activity planning (2024) / Korbutiaka A. et al. Multidiscip. Sci. J. Published Online : January 21 (accessed March 23, 2025).