

О. Є. Кузьмін¹, В. О. Терлецька², А. М. Осередчук³
ORCID: ¹ 0000-0002-6014-6437, ² 0000-0002-9334-2557, ³ 0009-0003-3393-0706
Національний університет “Львівська політехніка”
Кафедра менеджменту і міжнародного підприємництва

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

<https://doi.org/10.23939/smeu2025.01.080>

© Кузьмін О. Є., Терлецька В. О., Осередчук А. М., 2025

У статті досліджено, сформовано та обґрунтовано фактори впливу на організаційні зміни в умовах глобалізації. Побудовано типологію факторів впливу на організаційні зміни в умовах глобалізації. Наведено їх характеристики. Досліджено вплив глобалізації на організаційні зміни. Наведено особливості управління організаційними змінами в умовах глобалізаційних процесів. Виявлено, що в умовах глобалізації більшість підприємств віддають перевагу використанню різноманітного програмного забезпечення, що пов'язане з системою планування ресурсів підприємства ERP, управлінням взаємовідносинами з клієнтами CRM, інструментами управління проєктами та програмами, платформою електронної комерції, інструментами візуалізації даних тощо, а основними тенденціями розвитку сучасних систем планування ресурсів підприємства є перехід до хмарного середовища, інтеграції технологій штучного інтелекту та машинного навчання, забезпечення мобільного доступу до ERP-систем, використання зручних інтерфейсів тощо.

Ключові слова: організаційні зміни, фактори впливу, глобалізація, типологія факторів впливу.

Формулювання проблеми

В динамічних і мінливих умовах функціонування підприємств виникає об'єктивна необхідність та постійна потреба реагувати на фактори зовнішнього середовища, оскільки вони задають курс розвитку ринків, визначають попит та нові потреби, що викликає доцільність формування такої системи управління, яка дозволить забезпечити потенційний розвиток. В таких умовах вивчення стану і тенденцій розвитку підприємства, факторів впливу, причинно-наслідкових зв'язків, результатів діяльності ринків дозволяє дослідити та сформулювати теоретико-прикладну, інформаційно-аналітичну, практико-методологічну та прогнозну базу для встановлення пріоритетних стратегічних напрямів розвитку підприємства.

Актуальність дослідження

Особливу актуальність набуває процес управління змінами, які в динамічному середовищі функціонування змушені знаходити оптимальні шляхи та можливості забезпечення стійкого розвитку. Базою розвитку організації є організаційні зміни, і безпосередньо фактори, що на них впливають.

Формулювання мети та завдань статті

Цілями статті є дослідження, формування та обґрунтування факторів впливу на організаційні зміни в умовах глобалізації за типологічними ознаками. Побудова типології факторів впливу на організаційні зміни в умовах глобалізації. Наведення їх характеристики. Дослідження впливу глобалізації на організаційні зміни. Дослідження особливостей управління організаційними змінами в умовах глобалізаційних процесів, а також виявлення основних тенденцій розвитку сучасних систем планування ресурсів підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проведений аналіз наукових джерел за вказаною проблематикою [1-13] дозволяє зробити висновки про існування відчутної прогалини у даному питанні, що зумовило необхідність дослідження і формування типології факторів впливу на організаційні зміни в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу

Управління є складним процесом, на який впливає безліч факторів. Кожна організація потребує ресурсів із зовнішнього середовища для забезпечення власної життєдіяльності. Розвиток організації без змін неможливий. Так як розвиток організації є індивідуальним, достовірність та врахування особливостей управління змінами має крім теоретичної, ще й практичну цінність. Управління змінами є базисом управління розвитком. Отже, досягнення цілей підприємства та стратегічний успіх на ринку можливі тільки в умовах управління змінами та його ефективності, а у випадку занепаду - зміни є основою виживання (цільова функція виживання організації П.Друкера).

Дослідники [1,2,6,7] стверджували, що організаційні зміни виникають під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Зовнішні пов'язані з специфікою середовища, в якому функціонує організація, а конкретніше - зі змінами, що виникають в складових цього середовища: в економічній ситуації; в технологічній складовій; в державному регулюванні; в соціально-культурних компонентах; в міжнародних аспектах; конкуренти; постачальники; споживачі тощо. Більшість цих факторів здійснюють поверхневий вплив на організацію і не призводять до суттєвих змін в організації, але останні, такі як (конкуренти, постачальники, споживачі) є основним важелем щодо впровадження процесу змін в організації. Щодо внутрішніх факторів то варто виділити мету, цілі, завдання, ресурси, технології, та структуру.

О. Овсянюк-Бердадіна та В. Островерхов [5] вказують, що оскільки будь яка організація потребує одержання ресурсів із зовнішнього середовища, то фактори зовнішнього середовища мають першорядний вплив у порівнянні із факторами внутрішнього середовища.

На проведення організаційних змін здійснюють вплив фактори, які спонукають проведенню таких змін або ж стримують їх. Для проведення змін керівник чи менеджер організації повинен здійснити аналізування можливих факторів впливу на проведення змін. Дослідити позитивні та негативні сторони впливу таких факторів та знайти підходи до мінімізації чи нейтралізації негативного впливу.

Фактори спричиняють переважно груповий вплив на підприємство, оскільки середовище в якому існують організації є мінливим. Тому, на думку авторів, дані фактори варто групувати за декількома критеріями, а саме: фактори які стимулюють та стримують проведення змін в організації, за вагомістю впливу на організаційних зміни в організації, за тривалістю впливу, фактори, які впливають на масштаб майбутніх змін та фактори, які впливають на певні об'єкти підприємства, в яких здійснюються організаційні зміни.

Зміни виступають базовим елементом успішного функціонування організації.

Основними передчасними факторами для реалізації змін є старіння технологій та продукції, зниження продуктивності праці та якості продукції, зростання конкуренції. Крім цього, зміни ніколи не відбуваються ізольовано, а кожна з них, призводить до позитивних чи негативних наслідків, що в результаті призводять до виникнення нових змін.

Необхідність змін не виникає абсолютно спонтанно, а формується під впливом низки чинників, як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

За даними [7, с. 50; 12, 13], основні соціально-економічні зміни, спричинені глобалізацією, викликані мікроекономічними та макроекономічними факторами та проявляються через технологічні зміни, економічні зміни, суспільні зміни та продуктові зміни.

Вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на формування нового продукту в умовах глобалізації наведено на рис.1.

Кузьмін О. Є., Терлецька В. О., Осередчук А. М.

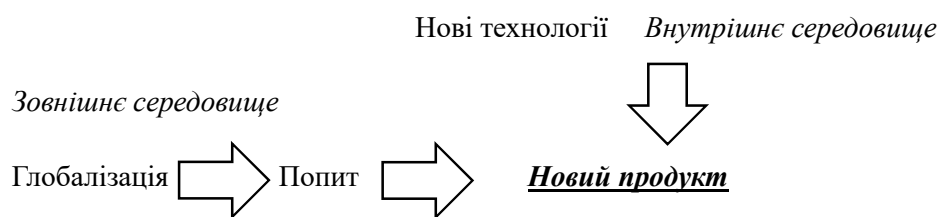


Рис. 1. Вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на формування нового продукту в умовах глобалізації

Джерело: розроблено автором

Многогранність підприємницької діяльності та видів організаційних змін обумовлюють необхідність їх типології (табл.1).

Таблиця 1

Типологія організаційних змін

№	Типологічна ознака	Тип змін
	Тривалість здійснення змін	Довгострокові Середньострокові Короткострокові
	Широта охоплення змін	Загальні Часткові
	Глибина впливу	Незначні Кардинальні
	Обґрунтованість змін	Раціональні Інтуїтивні За аналогією
	Джерело змін	Ендогенні Екзогенні
	Суб'єкт прийняття змін	Індивідуальні Колективні
	Якість змін	Прогресивні Регресивні
	Функціональна спрямованість	Планові Організаційні Координаційні Контрольні Регулювальні Мотиваційні
	Діапазон змін	Макроекономічні Мікроекономічні
	Визначеність умов прийняття змін	Детерміновані Імовірнісні Передбачувані
	Спрямованість змін	Прогресивні Регресивні
	Масштабність змін	Еволюційні Революційні Дегенеративні

	Обов'язковість змін	Директивні
		Індикативні
		Проактивні
	Сутність змін	Інтенсивні
		Екстенсивні
	Характер	Дискретні
		Інкrementарні
	Функціональні сфери	Виробничі
		Інвестиційні
		Фінансово-економічні
		Адміністративні
		Маркетингові
		Логістичні
		Кадрові
	Часова періодичність змін	Ситуаційні
		Регулярні
	Форма представлення	Документальні
		Усні
	Напрямок (дія)	Стимулятори
		Дестимулятори
	Глибина проблемної ситуації	Активні
		Пасивні
	Складність змін	Прості
		Складні
	Середовище провокування змін	Зовнішнє середовище
		Внутрішнє середовище
	Поведінка в процесі розробки і реалізації змін	Адаптивні
		Рецептивні
		Трансформаційні
		Випереджуючі
	Масштаб змін	Точкові
		Локальні
		Загальнокоративні
	Природа виникнення	Планові
		Спонтанні

Джерело: сформовано автором за даними [1-13]

Наведена типологія організаційних змін є достатньо умовною. Її можна розширити шляхом врахування додаткових типологічних ознак.

За терміновістю проведення змін можна виділити зміни невідкладні (термінові) та нетермінові (звичні). Термінові зміни вимагають миттєвих дій, для прикладу, в результаті несправності засобів виробництва, обладнання потрібна термінова його заміна. Щодо нетермінових змін, то вони передбачають не миттєву їх реалізацію.

За глибиною впливу виділяємо незначні та кардинальні зміни. До кардинальних змін варто віднести: старіння продукції, технології; зниження продуктивності праці та якості продукції; зміна цілей та мети організації.

За темпами змін виділяють швидкі, уповільнені, наростаючі, рівномірні та хвилеподібні зміни.

За діапазоном змін виділяємо макроекономічні та мікроекономічні. До макроекономічних змін варто віднести зміни зовнішнього масштабного (рівня національної економіки та глобального характеру) характеру, це можуть законодавчого, економічного, політичного характеру, НТП, міжнародних подій тощо. До мікроекономічних – незначні зміни в організації, для прикладу, заміна офісного обладнання працівникам тощо.

За кількісними, якісними та структурними характеристиками – кількісні, якісні, структурні.

За глибиною змін виділяють базові, поліпшувальні, модифікаційні.

За терміном реалізації змін – ті, що передбачають лаг змін; ті, що не передбачають лаг змін.

За завданнями – поточні зміни, перспективні, тактичні, оперативні та операційні зміни.

За характером впровадження змін – активні зміни, поступові зміни.

За швидкістю змін – одномоментні, короткострокові, середньострокові, довгострокові.

К. Левін виділяв чинники, що стимулюють та стримують проведення організаційних змін. До чинників, що стимулюють проведення змін автор відносив: усвідомлення необхідності проведення змін; організаційна криза; старіння продукції, технології; зміни законодавчих та економічних нормативних актів; зміни цінностей та норм організації; зниження продуктивності праці та якості продукції; зміни стилю управління; зростання конкуренції; зміна цілей та мети діяльності. До чинників, що стримують проведення змін Левін виокремлював: бюрократичну жорсткість оргструктури; протиріччя в цілях; застарілі концепції або невизначеність управлінського стилю керівництва; невдачі у впровадженні системних перетворень в організаціях; опір і побоювання змін тощо.

Також виділяють фундаментальні, радикальні, помірні та звичайні зміни. Фундаментальні зміни передбачають зміну цілей, місії та корпоративної культури організації. Радикальні зміни передбачають об'єднання організацій, злиття їх оргструктур, корпоративних культур, створення нових продуктів тощо.

Помірні зміни виникають в результаті виробництва нових видів продукції тощо.

Звичайні зміни зазвичай спрямовані на підтримку життєдіяльності організації.

За даними [13] зміни товарних запасів на підприємствах формують малі коливання (першого порядку) попиту і пропозиції національної економіки, незначні зміни щодо модернізації виробництва формують середні коливання (другого порядку) та значні зміни щодо оновлення запасу основних капітальних благ формують довгі коливання (третього порядку) кон'юнктури ринку.

Вагомим фактором впливу на організацію чинить глобалізація, що в умовах сьогодення відіграє значну роль та вносить свої корективи у діяльність підприємств. Глобалізація як процес економічної інтеграції та уніфікації сприяє новим викликам, переходом до сучасних тенденцій, тому більшість підприємств вже сьогодні віддають перевагу використанню найновішого програмного забезпечення (система планування ресурсів підприємства ERP, програмного забезпечення управління взаємовідносинами з клієнтами CRM), інноваційним інструментам управління проектами та програмами, використанню платформи електронної комерції та інструментів візуалізації даних. Основними тенденціями розвитку сучасних систем планування ресурсів підприємства є перехід до хмарного середовища, інтеграції технологій штучного інтелекту, нейронних мереж, машинного навчання, забезпечення мобільного доступу до ERP-систем, використання зручних інтерфейсів тощо. Крім цього, ринок програмного забезпечення має тенденцію до розширення, оскільки все більше компаній впроваджують програмні рішення для покращення взаємодії зі стейкхолдерами, зростає обсяг продажу та підвищується конкурентоспроможність продукції. В таких умовах важливе місце вже сьогодні займає інжиніринг та реінжиніринг бізнес-процесів.

Інжиніринг (англ. engineering, нім. Engineering) - набір способів та методів, які організація використовує для проектування діяльності, по-суті це інженерно-консультативні послуги, що пов'язані з підготовкою виробничого процесу, послуги із забезпечення нормального перебігу процесу виробництва та реалізації продукції. Інжинірингові послуги поділяють на дві групи: послуги, пов'язані з підготовкою виробничого процесу (передпроектні, проектні, післяпроектні і спеціальні послуги); послуги щодо забезпечення ефективності наявного виробництва та реалізації виготовленої продукції

(роботи, спрямовані на оптимізацію процесів експлуатації, поліпшення функціонування технологічних ліній, залучення до інформаційних систем, поліпшення матеріально-технічного постачання, менеджменту та маркетингу, підбору і підготовки кадрів, а також поради з фінансової політики).

Реінжиніринг (reengineering) – набір способів та методів для розробки нових ділових процесів в організації на базі радикального перепроєктування (реінжинірингу) існуючих процесів на основі інтенсивного використання у нових процесах електронних систем, зміни умов ведення бізнесу, що дає можливість отримання додаткових конкурентних переваг.

Реінжиніринг бізнес-процесів (реінжиніринг корпорації) на базі бізнес-процесів - це загальноприйнятий революційний спосіб організаційної перебудови. Реінжиніринг є фундаментальним переосмисленням і радикальним перепроєктуванням бізнес-процесів для досягнення вагомих покращень сучасного бізнесу щодо показників результативності, витрати, якості, рівня обслуговування та оперативності. Реінжиніринг бізнес-процесів включає технологічний, організаційний та економічний аспекти.

Технологічний реінжиніринг передбачає ефективніше використання наявних матеріально-речових ресурсів, застосування нових засобів виробництва.

Організаційний реінжиніринг сприяє переходу від технологічних структурних одиниць до економічних. Трансформація веде до зміни способу впорядкування одиниць таким чином: формується перехід від ієрархованої бюрократичної організації до плоских, горизонтальних, мережових та інших структур, у яких закладені інші принципи узгодження елементів в єдине ціле, що передбачає ефективність функціонування. І як наслідок, зміна оргструктури веде до економічного аспекту – формування ефективних компаній, що мають конкурентні переваги не в силу ефектів від масштабу й різноманітності діяльності, а в силу гнучкого управління.

Реінжиніринг бізнес-процесів включає аналіз організації на визначені частини (бізнес-процеси), а потім синтез їх єдине нове ціле. Важливого значення в межах реінжинірингу бізнес-процесів набуває IDEF0 (Function Modeling) та моделювання бізнес-процесів (Business process modeling (BPM)).

IDEF0 - методологія функціонального моделювання і графічного опису процесів, призначена для формалізації і опису бізнес-процесів.

Моделювання бізнес-процесів здійснюється та використовується бізнес-аналітиками і менеджерами, які прагнуть підвищити ефективність процесу та їх якість. У великих компаніях без формалізації та опису бізнес-процесів складно забезпечити належний рівень виконавської й технологічної дисципліни. Формалізація та опис бізнес-процесів є ключовою умовою для їх автоматизації. Взаємозв'язана система бізнес-процесів зображає весь комплекс завдань і функцій структурних підрозділів, виконання яких необхідно забезпечити в процесі діяльності компанії. Моделювання бізнес-процесів дозволяє, незалежно від актуальної чисельності персоналу компанії, на будь-якому етапі її еволюційного розвитку, дозволяє закріпити ті або інші функції не тільки за конкретними структурними підрозділами, але і за конкретними фахівцями. В міру збільшення чисельності персоналу, створення нових структурних підрозділів можна гнучко перерозподіляти функції та завдання структурних підрозділів.

В умовах глобалізації більшість підприємств віддають перевагу використанню різноманітного програмного забезпечення, серед яких популярними є: система планування ресурсів підприємства ERP, управління взаємовідносинами з клієнтами CRM, інструментами управління проектами та програмами, платформою електронної комерції, інструментами візуалізації даних тощо, а основними тенденціями розвитку сучасних систем планування ресурсів підприємства є перехід до хмарного середовища, інтеграції технологій штучного інтелекту та машинного навчання, забезпечення мобільного доступу до ERP-систем, використання зручних інтерфейсів тощо. Також спостерігається масштабне використання штучного інтелекту, нейронних мереж, хмарних рішень, підвищена увага до клієнтського досвіду, інтеграції з іншими бізнес-системами. Ринок програмного забезпечення має

тенденцію до розширення, оскільки все більше компаній упроваджують програмні рішення для покращення взаємодії зі стейкхолдерами, зростає обсяг продажу та підвищується конкурентоспроможність продукції та якість обслуговування.

Висновки

Отже, підсумовуючи вищесказане, варто вказати, в умовах глобалізації більшість підприємств віддають перевагу використанню різноманітного програмного забезпечення, а саме: системі планування ресурсів підприємства ERP, системі управління взаємовідносинами з клієнтами CRM, а також інструментам управління проектами та програмами, платформою електронної комерції, інструментами візуалізації даних тощо. Основними тенденціями розвитку сучасних систем планування ресурсів підприємства є перехід до хмарного середовища, інтеграції технологій штучного інтелекту та машинного навчання, забезпечення мобільного доступу до ERP-систем, використання зручних інтерфейсів тощо. Спостерігається масштабне використання штучного інтелекту, нейронних мереж, хмарних рішень, підвищена увага до клієнтського досвіду, інтеграції з іншими бізнес-системами. Ринок програмного забезпечення має тенденцію до розширення, оскільки все більше компаній упроваджують програмні рішення для покращення взаємодії зі стейкхолдерами, зростає обсяг продажу та підвищується конкурентоспроможність продукції та якість обслуговування.

Перспективи подальших досліджень

Наступну статтю планується присвятити інноваційним інструментам управління організаційними змінами в умовах глобалізації. Особливу актуальність набуває процес управління змінами, які в динамічному середовищі функціонування змушені знаходити оптимальні шляхи та можливості забезпечення стійкого розвитку. Базою розвитку організації є організаційні зміни, і безпосередньо фактори, що на них впливають.

Список літератури

1. Гадей О. О. Управління змінами на підприємстві // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2012. 3 (19). С.71–75.
2. Гарькава В. Ф., Хитрова О. А., Пшенична М. В., Орленко О. В. Тренди розвитку менеджменту та бізнес-технологій в умовах формування сучасної української економіки // Академічні візії. 2012. 16 (2023). С.1–10.
3. Кривда О., Пилипенко С. Цифровізація в управлінні підприємством // III Міжнародна науково-практична конференція // Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи. 2022. С. 67.
4. Мельник О. Г., Косцик Р. С. Організаційні зміни: сутність та види // Науковий вісник НЛТУ України. 2009. Вип. 19.3. С. 231 – 235.
5. Овсянюк-Бердадіна О., Островерхов В. Управління змінами : навчальний посібник. Тернопіль. 2023 р. 148 с.
6. Терлецька В. О. Формування та розвиток венчурних структур в умовах активізації інноваційної діяльності : автореф. дис. докт. екон. наук : 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Львів, 2023. 41 с.
7. Фещур Р. В., Шишковський С. В., Якимів А. І., Лебідь Т. В., Тимошук М. Р., Яворська Н. Р. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: методологія та інструментарій: монографія. Львів, 2016. 226 с.
8. Buriak I., Petchenko M. Analysis of the dilemmas of building an accounting system for the needs of future economic management. *Futurity Economics&Law*. 2021. No 1(1), P. 17–23.
9. Sapiński A. Analysis of the role of international organizations in the process of regulating the rights of the fourth generation: the main directions, the challenges of the time. *Futurity Economics&Law*. 2022. No 2(2), P. 4–22.
10. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на розвиток сучасного світу. URL: <http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2013/06/blog-post.html>
11. Cybersecurity for Suppliers - Cybersecurity Made Simple. URL: <https://www.microsoft.com/uk-ua/security/business/security/101/what-is-cybersecurity>
12. Терлецька В., Кузьмін О. Особливості побудови та функціонування венчурних структур // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2020. Вип. 2, № 2. – С. 145–153.
13. Терлецька В.О. Економічне оцінювання та формування кон'юнктури ринку автомобілебудівної продукції : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Львів, 2018. 24 с.

References

1. Hadei, O. O. (2012). Upravlinnia zminamy na pidpriemstvi [Management of changes in the enterprise] // Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu. № 3 (19). Pp.71–75. [in Ukraine].
2. Harkava, V. F., Khytrova, O. A., Pshenychna, M. V., Orlenko, O. V. (2012). Trendy rozvytku menedzhmentu ta biznes-tekhnologii v umovakh formuvannya suchasnoi ukrainskoi ekonomiky [Trends in the development of management and business technologies in the context of the formation of the modern Ukrainian economy] // Akademychni vizii. № 16 (2023). Pp.1–10. [in Ukraine].
3. Kryvda, O., Pylypenko, S. (2022). Tsyfrovizatsiia v upravlinni pidpriemstvom [Digitalization in enterprise management] // III Mizhnarodna nauko-vo-praktychna konferentsiia // Biznes, innovatsii, menedzhment: problemy ta perspektyv. P. 67. [in Ukraine].
4. Melnyk. O.H., Kostsyk. R.S. (2009). Orhanizatsiini zminy: sutnist ta vydy [Organizational changes: essence and types] // Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. № 19.3. Pp. 231 – 235 [in Ukraine].
5. Ovsianiuk-Berdadina, O., Ostroverkhov, V. (2023). Upravlinnia zminamy [Change management]: navchalnyi posibnyk. Ternopil. Pp. 148. [in Ukraine].
6. Terletska, V. O. (2023). Formuvannya ta rozvytok venchurnykh struktur v umovakh aktyvizatsii innovatsiinoi diialnosti [Formation and development of venture structures in the conditions of activation of innovative activity]: dys. dokt. ekon. nauk : 08.00.03 «Ekonomika ta upravlinnia natsionalnym hospodarstvom». Lviv, 540 p. [in Ukraine].
7. Feshchur, R. V., Shyshkovskiy, S. V., Yakymiv, A. I., Lebid, T. V., Tymoshchuk, M. R., Yavorska, N. R., (2016). Upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom pidpriemstv: metodolohiia ta instrumentarii [Management of socio-economic development of enterprises: methodology and tools]: monohrafiia. Lviv. Pp. 226. [in Ukraine].
8. Buriak, I., Petchenko, M. (2021). Analysis of the dilemmas of building an accounting system for the needs of future economic management. *Futurity Economics&Law*. № 1(1), P. 17–23. [in Eng].
9. Sapiński A. (2022). Analysis of the role of international organizations in the process of regulating the rights of the fourth generation: the main directions, the challenges of the time. *Futurity Economics&Law*. 2(2), P. 4–22. [in Eng].
10. Voitovych, R. V. (2013). Vplyv hlobalizatsii na rozvytok suchasnoho svitu. URL: <http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2013/06/blog-post.html> [in Ukraine].
11. Cybersecurity for Suppliers - Cybersecurity Made Simple. URL: <https://www.microsoft.com/uk-ua/security/business/security/101/what-is-cybersecurity> [in Eng].
12. Terletska V., Kuzmin O. (2020) Osoblyvosti pobudovy ta funktsionuvannya venchurnykh struktur [Peculiarities of construction and functioning of venture capital structures] // Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini : etapy stanovlennia i problemy rozvytku. Vyp. 2, No 2. pp. 145–153. [in Ukr.].
13. Terletska, V. O. (2018). Ekonomichne otsiniuvannya ta formuvannya kon'iunktury rynku avtomobilebudivnoi produktsii [Economic evaluation and formation of the automotive market situation]: avtoref. dys. kand. ekon. nauk : 08.00.03 «Ekonomika ta upravlinnia natsionalnym hospodarstvom». Lviv, 24 p. [in Ukraine].

Kuzmin O. E., Terletska V. O., Oseredchuk A. M.

Lviv Polytechnic National University

Department of Management and International Entrepreneurship

FACTORS INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL CHANGES IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

© Kuzmin O. E., Terletska V. O., Oseredchuk A. M. 2025

In dynamic and changing conditions of enterprise functioning, there is an objective necessity and constant need to respond to external environmental factors, since they set the course of market development, determine demand and new needs, which makes it advisable to form such a management system that will ensure potential development. In such conditions, studying the state and trends of enterprise development, influencing factors, cause-and-effect relationships, and market performance results allows us to research and form a theoretical-applied, information-analytical, practical-methodological and forecasting basis for establishing priority strategic directions of enterprise development.

The objectives of the article are to study, form and substantiate the factors influencing organizational changes in the context of globalization according to typological features. To construct a typology of

factors influencing organizational changes in the context of globalization. To describe them. To study the impact of globalization on organizational changes. To study the features of organizational change management in the context of globalization processes, as well as to identify the main trends in the development of modern enterprise resource planning systems.

The given typology of organizational changes is rather conditional. It can be expanded by taking into account additional typological features. According to the urgency of the changes, urgent (urgent) and non-urgent (usual) changes can be distinguished. Urgent changes require immediate action, for example, as a result of a malfunction of the means of production, equipment requires its urgent replacement. As for non-urgent changes, they do not provide for their immediate implementation. According to the depth of impact, we distinguish minor and cardinal changes. Cardinal changes include: aging of products, technologies; decrease in labor productivity and product quality; change in the goals and objectives of the organization. According to the pace of changes, rapid, slow, increasing, uniform and wave-like changes are distinguished. According to the range of changes, we distinguish macroeconomic and microeconomic. Macroeconomic changes include changes of an external large-scale (national economy level and global nature) nature, these can be legislative, economic, political, scientific and technological, international events, etc. Microeconomic changes include minor changes in the organization, for example, replacement of office equipment for employees, etc. According to quantitative, qualitative and structural characteristics - quantitative, qualitative, structural. According to the depth of changes, basic, improvement, modification are distinguished. According to the term of implementation of changes - those that provide for a change lag; those that do not provide for a change lag. According to tasks - current changes, prospective, tactical, operational and operational changes. According to the nature of the implementation of changes - active changes, gradual changes. According to the speed of changes - one-time, short-term, medium-term, long-term.

The article investigates, formulates and substantiates the factors influencing organizational changes in the context of globalization. A typology of factors influencing organizational changes in the context of globalization is constructed. Their characteristics are given. The impact of globalization on organizational changes is investigated. The features of organizational change management in the context of globalization processes are given. It is found that in the context of globalization, most enterprises prefer to use various software related to the enterprise resource planning system ERP, customer relationship management CRM, project and program management tools, e-commerce platform, data visualization tools, etc., and the main trends in the development of modern enterprise resource planning systems are the transition to a cloud environment, the integration of artificial intelligence and machine learning technologies, providing mobile access to ERP systems, the use of convenient interfaces.

Key words: organizational changes, influencing factors, globalization, typology of influencing factors.