

УДК 338.24:004.9

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2024-4-18>**Мішустіна Т.С.**кандидат економічних наук, доцент
Університету імені Альфреда Нобеля
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1295-3303>**Mishustina Tetiana**
Alfred Nobel University**МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ
В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ****METHODOLOGICAL ASPECTS
OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION**

Сучасна економіка, особливо в умовах воєнно-політичного конфлікту та цифрової трансформації, вимагає нових підходів до розвитку організацій (компаній, підприємств, кластерів, екосистем). У статті проаналізовано методологічні засади розвитку організацій на основі нарративного підходу, де організація розглядається як динамічний процес, що поєднує елементи еволюції, змін і комунікації. З використанням нарративного аналізу та інтерпретації розкрито ключові концепції: «процесуальність організації», темпоральність і фрагментарність організаційних нарративів, спираючись на наратив існування бізнес-організації в контексті концепцій: «драми організації» (Б. Чернявський, В. Босенко), «некерованої організації» (Я. Габріель, А. Петтчрю, К. Вейк) та «оповідальної організації» (Д. Боже, К. Джерген). Доведено, що довгостроковий розвиток організацій в умовах цифровізації можливий за умови: орієнтації на потреби людини, інтеграції організацій у глобальний інформаційний простір, впровадження інноваційних цифрових технологій та підвищення соціальної відповідальності бізнесу.

Ключові слова: розвиток та еволюція організації; нарративний аналіз, розвиток і рух, економічний розвиток; «процесуальність» організації; темпоральність і фрагментарність нарративу в організації, сторітелінг, брендинг, цифрова трансформація організацій, стратегічна стійкість організації, соціальна відповідальність бізнесу, цифрові технології.

The contemporary economy, especially in the context of military-political conflict and digital transformation, necessitates innovative approaches to organizational development. This study explores the methodological foundations of organizational development through a narrative approach, positioning organizations as dynamic processes that combine elements of evolution, change, and communication. The analysis leverages narrative methods and interpretations to examine key concepts such as "organizational processuality," temporality, and the fragmentation of organizational narratives. The study references key theoretical frameworks, including the "organizational drama" (B. Cherniavskiy, V. Bosenko), "unmanageable organization" (Y. Gabriel, A. Pettigrew, K. Weick), and "narrative organization" (D. Boje, K. Gergen). The results demonstrate that long-term organizational development in digitalization contexts is feasible when focusing on human needs, integrating organizations into the global information space, implementing innovative digital technologies, and enhancing corporate social responsibility. Special attention is paid to the dual nature of organizational development, which encompasses qualitative transformations and achieving measurable outcomes. The practical implications of the research are significant for fostering strategic resilience in organizations, addressing labor market challenges, and adapting to contemporary digital and geopolitical disruptions. By advancing understanding of the interplay between narrative frameworks and organizational processes, the study provides a robust foundation for developing sustainable, adaptive, and competitive organizations.

Keywords: organizational development, narrative analysis, economic evolution, organizational processuality, temporality, organizational narratives, storytelling, branding, digital transformation, strategic resilience, corporate social responsibility, digital technologies.

Постановка проблеми. Економіка України, в умовах воєнно-політичного конфлікту та процесу цифрової трансформації переживає досить складну ситуацію. При цьому сучасний етап економіки України характеризується пошуком нових форм і методів управління національним господарством та його видами економічної діяльності. Основна проблема економічних перетворень у ситуації воєнно-політичного конфлікту полягає в обмеженості внутрішніх державних нагромаджень і нездатності приватних інвесторів компенсувати нестачу капіталовкладень для подолання кризової ситуації та відновлення національної економіки.

Необхідно зазначити, що в умовах переходу до ринкової економіки, причому в рамках воєнно-політичного конфлікту, за значного послаблення ролі держави, нерівномірність розвитку і результати функціонування окремих галузей виробництва значно погіршилися. До негативних наслідків скорочення виробництва в окремих галузях господарського комплексу регіонів України слід зарахувати: дезорганізацію виробництва в більшості взаємопов'язаних галузях, зниження життєвого рівня населення, проблеми вимушеної міграції та частково імміграції населення зон воєнно-політичного конфлікту і переведення видатків бюджету держави на «військові» рейки.

За цих умов, видається доцільним розглянути методологічні засади розвитку (відновлення) господарсько-організаційного комплексу України, з метою досягнення понятійного апарату розвитку організацій (компаній, підприємств, кластерів, екосистем тощо) для умов відновлення економіки України. Слід зазначити, що фактично під впливом процесу цифрової трансформації нові умови ведення бізнесу на мезо- та мікрорівнях передбачають постійну готовність до досить радикального періоду розвитку організацій господарського комплексу, зокрема під впливом воєнно-політичного конфлікту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю нової парадигми управління організаціями в умовах економіко-фінансової кризи, яка фактично існує в країні, є філософське ставлення до майбутнього: майбутнє невизначене в принципі і в цьому джерело розвитку. Організація господарського комплексу України повинна володіти здатністю до правильної та своєчасної трансформації (у низці випадків – відновлення в умовах цифрової трансформації) структури свого бізнесу, перманентно проводити адекватні стратегічні та оперативні зміни.

Стан економіки на всіх рівнях (світовому, національному, регіональному та місцевому) безпосередньо залежить від розвитку та функціонування організації (базових-компаній,

підприємств, фірм, бізнес-спільнот, кластерних об'єднань, екосистем). Ця залежність потребує всебічного та системного дослідження сутності категорії розвитку вищевказаних типів організацій, умов становлення/відновлення та функціонування, передусім у рамках процесу цифрової трансформації економіки.

Слід зазначити, що поняття розвиток часто використовується в наукових публікаціях без належного обґрунтування, при цьому без урахування стану господарсько-організаційного комплексу держави. Поняття розвитку в сучасній науці має глибоке, хоча й не повністю узгоджене філософське обґрунтування. Еволюція науки та виникнення теологічного світогляду призвело до формування низки понять, що є близькими до категорії розвитку, певним чином синонімічними, і тому використовуються разом із поняттям розвитку, а інколи й замість нього: генезис, еволюція, експлікація, еманация, діакронія. Зазначимо, що характеризуючи окремий тип розвитку або розвиток певних об'єктів, ці поняття все ж таки не є тотожними розвитку. Еволюція розглядається як безперервні поступові кількісні зміни, які відповідно до діалектики переходять у якісні [1]. Експлікація (розгортання) прояв частин даності, які через цей прояв набувають певної самостійності і можуть бути відокремлені одна від одної [2].

Специфічним видом розвитку є діакронія, яка являє собою історичну послідовність розвитку мовних явищ [2]. Словоформування (dia (через) + chronos (час)) надає поняттю діакронії ширшого смислу, передусім у рамках інформаційно-мережевого простору та процесу глобалізації. Поняття еманация тотожне розвитку для пояснення виникнення світу шляхом розповсюдження певної первісної енергії, застосовується для пояснення розвитку кіберфізичних систем. Співвідношення між вище згаданими поняттями представлено на рис. 1.

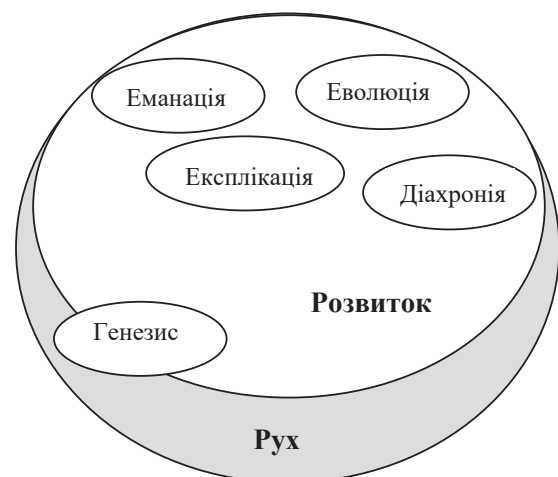


Рис. 1. Співвідношення між поняттями, що змістовно наближені до поняття розвиток

Між поняттями розвитку та руху існує певне співвідношення: сукупність змін суб'єкта породжує його рух (у характеристичному сенсі). Рух є ширшим поняттям, яке поглинає поняття розвитку. Водночас всякий розвиток є рухом, оскільки він представлений змінами, тобто рухом суб'єкта в характеристичному сенсі. Але не всякий рух є розвитком, бо для руху існуючі умови розвитку не є обов'язковими та їхнє порушення призводить до відмови визнання змін чи руху розвитком, більш докладно відмінності між рухом і розвитком подано в дослідженні вітчизняного вченого В. А. Босенка [3].

В економічному аспекті розвиток, у тому числі розвиток типів організації, розглядається потрійно: як принцип, як закон і як явище (табл. 1). Розвиток як загальнонаукова категорія досить давно увійшов у поле наукових досліджень і як поняття знайшов відображення в різних галузях науки. Розвиток як наукове поняття знайшов застосування у формах економічного зростання у працях Дж. М. Кейнса, Дж. Міда, В. Ростуа, а також у працях на мезо- і мікрорівні еволюційної економіки та співконкуренції організації – Дж. Мура, Дж. Фрамена, Н. Нельсона, С. Вінтера, Ф. Варели та ін. Пояснення феномена видів організації можливе із залученням загальної теорії систем Л. Берталанфі, загальної теорії розвитку В.А. Босенка, енвайроніки

М.Г. Білопольського, теорії довгих хвиль, ідею виміру змін А. Петрю і Г. Віппа, системної динаміки Р. Форрестера. У таблиці 2 представлено поняття розвитку як загальнонаукове поняття, у працях низки вчених.

Карл Вейк, один із теоретиків організації з позиції дій її учасників, описує процесуальність і становлення поняття організації. Для нього організація – це не усталене й іменники, а процес і дієслова.

Його перша книжка від 1969 року називалася "The Social Psychology of Organizing" (Соціальна психологія організування). К. Вейк був одним із перших, хто розуміння змін в організації як поступального розвитку (від поточного, менш прогресивного та бажаного стану до більш бажаного) змістив у бік «безперервних змін» (continuous change), що ставлять під сумнів саме існування кордонів [11]. Такий підхід дає змогу розглядати діяльність організації з позицій дискурсу, етнометодології, а також історії (нарративу).

Як зауважує К. Джерген, західна філософська позиція тривалий час приділяла увагу таким довговічним поняттям, як знання, мораль, естетика тощо, що робило «процесуальність» зайвою. «Процесуальність» не лише ставить під сумнів, у контексті розвитку, існування меж об'єктів і подій, а й дає змогу дивитися на зміни не як на причинно-наслідкові

Таблиця 1

Триєдине розуміння розвитку

Розуміння розвитку	Сутність підходу
Розвиток як закон	Розвиток розглядається як унікальний загальний закон буття, що постійно змінюється виступає основою інших законів. Його дія проявляє себе відносно джерела такої дії, що зумовлює той факт, що розвиток, як закон, породжує виникнення та розвиток законів розвитку
Розвиток як принцип	Розвиток розглядається як принцип, відповідно якого сутність окремого явища виступає ступенем, що є необхідним в системі єдиного (цілого)
Розвиток як явище	Розвиток розглядається як процес чи становлення на протизагу буття, яке знаходиться у стані спокою, як перехід можливості в актуальне буття

Джерело: складено автором за [4; 5; 6]

Таблиця 2

Розвиток як загальнонаукове поняття

Джерело	Розуміння розвитку
Дж. Лафта [7]	Змінена стану системи на інший, який є кращим, більш ефективним чи більш доцільним; безповоротна, спрямовувана, законна зміна матерії та свідомості.
С. Мочерний [2]	Незворотні спрямовані закономірні зміни матеріальних систем, зміст і обумовленість яких характеризується дією основних законів діалектики
Б.А. Введенський [9]	Вищий тип руху зміни матерії та свідомості; перехід від одного якісного стану до іншого; від старого до нового
А.М. Прохоров [10]	Незворотна спрямована, закономірна зміна матерії та свідомості, їхня універсальна властивість, що веде до виникнення нового якісного стану об'єкта – його складу або структури

зв'язки, а як на злиття чинників (confluence). Автор роботи [12] уточнює, що якщо говорити про організації (функціонуючі компанії, підприємства, кластерні, екосистеми), то відсутність чіткого розмежування між причиною та наслідком дає змогу поставити її «на паузу» і відійти від розуміння діяльності лише в термінах успіху/невдачі організації.

Звідки в «процесуальності» організації з'являються історії та нарратив? Ми згодні з висновками авторів дослідження [13; 14], що річ у тім, що самі організації існують через комунікацію/інформацію та «проговорювання» ("Organizations are talked into existence"). Наратив у бізнесі – це подання інформації про продукт і загалом організацію (компанію, підприємство, кластер, екосистему). Використання історії в технології нарративу допомагає бізнесу привернути увагу аудиторії. Виокремимо, що наратив – це один зі способів запам'ятати бренд, суть якого у створенні історії, що буде цікава споживачам/клієнтам, інвесторам, цільовій аудиторії; глобально-інформаційному мережевому простору.

Технологія та «нарратив» допомагає краще зрозуміти як товар чи послугу, функціональність найрізноманітнішої організації та загалом сприяти тому, щоб:

- просувати продукцію;
- позиціонувати бренд на ринку;
- залучати клієнтів;
- зміцнювати відносини, насамперед

як партнерські відносини з уже наявними покупцями/клієнтами.

Використання технології та нарративу в рамках діяльності організації, в контексті її розвитку допомагає: надихати інших споживачів і конкурентів; показати можливості та зберігати конкурентний імунітет організації; пояснювати на «живих» прикладах функціонування організації; пропонувати концепції/готовий план розвитку, зокрема й за рахунок технології та «сторітелінгу» («залучення», мотивування/навчання людей (споживачів/клієнтів)).

Однак нарративи в умовах функціонування організацій є множинними, контекстуальними, і в реальності ринкових відносин, у тому числі для формування умов розвитку організації, оповідач і процес оповіді є чи не такими ж важливими, як зміст історії організації та її бізнесу.

Виокремимо, що нарративний аналіз, у контексті розвитку організації, не належить до конкретної царини наукового знання, його підвалини простежуються в розуміючій соціології М. Вебера, етнометодології Г. Гарфінкеля, символічному інжинірингу та символічній інженерії М. Вебера, етнометодології Г. Гарфінкеля,

символічному інтеракціонізмі Г. Блумера. У соціальних науках нарративи розглядаються як форми людської поведінки, соціальні дії, орієнтовані на інших. За допомогою нарративів життя кожної особистості, функціонування організації перетворюється на осмислене ціле, а життя Соціуму – на переплетення цих індивідуальних нарративів як для людини, так і для соціально орієнтованої організації [15].

Інтерес же до organization studies, у тому числі контексту «розвитку організації здобули через розбір кейсів й «історій успіху» (приміром, компанії "Apple", "Facebook", "Amazon", "Thompson", IBM, Tautota тощо), фактично лідерів світового ринку. Організаційні нарративи (organization narratives) являють собою темпоральні дискурсивні конструкти, які використовують індивіди, групи і вся організація в рамках виробництва смислів (sensemaking) і надання сенсу тому, що відбувається (seesegiving) [16].

Мовою практики це й означатиме використання історій у різних формах для роботи з організаційними змінами, ідентичністю, знанням, культурою та багатьма іншими аспектами, від структурних особливостей бізнесу (умов розвитку) до брендингу.

Але, нарративи в організаціях мають низку відмінних рис:

- темпоральність (що розуміється як плінність, подієвість і тимчасовий характер стабільності/змін в організації, зокрема, наприклад, рівня конкурентоспроможності, ефективності використання технології штучного інтелекту і загалом цифрових технологій);
- фрагментарність (як відсутність чітко заданих початку і закінчення, контекстуальність);
- спосіб виробництва/функціонування (багаторівневість і многогранність, за рахунок додаткових рівнів організації);
- аудіо та візуальні властивості і перформативність дії в рамках організації.

Як стверджують Ваара, Соненшайн і Боже Д., говорячи про методологічні особливості аналізу організаційного нарративу, саме ці характеристики відводять нас із царини лінгвістики й дають змогу розглядати як індивідуальний, так і організаційні рівні, з особливою увагою до питань змін та умов розвитку в організації [17]. Найочевиднішою слабкістю нарративного аналізу середовища організації є його суб'єктивність, починаючи від вибору історії до інтерпретації отриманого нарративу дослідником.

До «захисного поясу» теоретико-методологічної основи розвитку організації пропонується включити наступні теоретичні положення:

- забезпечення довгострокового існування в мінливому середовищі інформаційно-

мережевого простору як основна мета діяльності організації;

- мінливість зовнішнього середовища під впливом цифровізації;
- адаптація організації та її структур до змін у зовнішньому середовищі;
- стійкість організації як системи;
- зміна як змістовна основа розвитку;
- взаємозалежність між елементами структурами організації як системи та в метасистемі «організація»;
- зовнішнє середовище – інформаційний простір – конвергенція екосистеми у взаємодії із зовнішнім середовищем.

У таблиці 3 подано визначення розвитку організації (компанії, підприємства, кластера, екосистеми тощо).

Крім власне поняття організації досить часто використовуються поняття – стабільності розвитку; керованого розбиття в умовах цифрової трансформації.

Слід зазначити, що розвиток передбачає кількісні та якісні зміни, які ведуть до певного поліпшення, що розглядається як відносна характеристика організації. Розвиток організації має, як правило, процесний характер, тобто є розподіленим у часі і при цьому, розвитку, як процесу, властива тривалість. Внаслідок визначення інерційності організації, зокрема структур, що входять до неї, як об'єкта розвитку, логічно припустити наявність часового лага між імпульсом розвитку і відповідними йому змінами. При цьому, тривалість у часі та тривалість не призводять до автоматичного визнання властивостями розвитку організації

безперервності та сталості. Адже, на думку автора, розвиток організації та її структурних елементів може бути дискретним, тобто таким, що не обов'язково присутній у кожен момент часу існування організації.

Умова можливості відсутності розвитку в кожен момент часу існування організації дає змогу стверджувати, що розвиток не обов'язково буде безперервним. Вважаємо, що в рамках цифрової трансформації безперервність і сталість розвитку та умови його визнання таким потребують більш детальних досліджень.

За підсумками контент-аналізу видається можливим стверджувати, що розвиток організації в умовах цифрової трансформації має двоїсту природу. З одного боку, розвиток організації – це процес. З іншого боку, як будь-який процес, розвиток має призвести до деяких результатів і такими виступає: стан організації, її конкурентоспроможність, що описуються визначеннями, характеристиками і параметрами, на підставі критеріїв. При цьому йдеться не про дві позиції розгляду розвитку організації, а саме про її дуальність: розвиток як процес нерозривно пов'язаний із розвитком як результатом.

Розвиток організації та її структур як результат являє собою відмінність між двома її дискретними станами, що беруться до уваги при контент-аналізі. У цьому разі розвиток можна трактувати як суму різних позитивних змін, що відбулися від певного моменту. Поєднання розуміння розвитку організації та її структурних елементів /компонентів як процесу і як її

Таблиця 3

Визначення розвитку організації

Вид розвитку організації	Визначення виду розвитку організації
Сталий розвиток	Процес змін, що відбуваються у функціонуванні організації, зумовлений впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що характеризується збільшенням потенціалу організації, попиту на продукцію, масштабу діяльності, можливістю забезпечити безперервність діяльності організації та зберегти платоспроможність організації протягом тривалого періоду часу
Організаційний розвиток	Довгострокова робота в організації з удосконалення процесів розв'язання проблем та оновлення. Процес формування, накопичення та використання стратегічних здібностей з метою забезпечення зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції організації на ринках праці, капіталу та товарів відповідно до інтересів різних груп суб'єктів ринку в інформаційно-мережевому просторі
Економічний розвиток	Процес оновлення бізнес-процесів, який забезпечує якісно новий рівень функціонування організації. Сукупність тісно пов'язаних трансформацій кількісних, якісних і структурних характеристик організації, а також лінійний поступальний рух, цілепокладання якого забезпечується соціальною, технологічною організаційною, інформаційно-інноваційною стабільністю функціонування компаній, кластерів, екосистем організації.

Джерело: складено автором на основі [3; 5; 6]

результату дає змогу стверджувати, що розвиток організації – це її перехід, здійснюваний як керований процес нагромадження цільових (як радикальних, так і «проривних» змін), у якісно новий стан.

Загалом, виявлений дуальний характер розвитку організації жодною мірою не суперечить, а, радше, доповнює результати методологічного контент-аналізу. Так розвиток організації (компанії, підприємства, кластера, екосистеми) як процес описується за допомогою таких характеристик, що належать до базових, як – тривалість, послідовне поліпшення стану, якісні зміни, сукупність /синтез і конвергентність процесів.

Розвиток організації як результат, як якісно новий стан в умовах цифрової трансформації та використання інформаційних і цифрових технологій, описується за допомогою таких характеристик, як збільшення потенціалу, конкурентного імунітету, організації в рамках інноваційно-інформаційно-мережевого простору, а також її внутрішня інтеграція.

Висновки з проведеного дослідження. На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки щодо методологічних аспектів розвитку організації в умовах цифровізації та воєнного конфлікту:

Адаптація до викликів війни та цифрової трансформації свідчать про необхідність організаціям застосовувати цифрові інструменти [20, 21] (фінансові технології, штучний інтелект, цифрові платформи) для забезпечення стійкості, ефективного функціонування та інноваційного розвитку в умовах нестабільності.

Соціальний вимір розвитку організацій. Аналіз ринку праці [22] підкреслює важливість управління трудовою мобільністю, адаптацією кадрів та розвитку цифрових компетенцій. Для організацій ключовим є збереження людського потенціалу та впровадження гнучких підходів до управління персоналом.

Стратегічна стійкість організацій. Цифровізація державного управління [23] показує, що стратегічна стійкість організацій може бути досягнута шляхом прозорості, електронного урядування та створення цифрової інфраструктури для ефективної взаємодії між державою, бізнесом і суспільством.

Вищевикладене дає змогу зробити висновок, що довгостроковий розвиток організації (компанії, підприємства, кластеру, екосистеми тощо) може бути забезпечено за дотримання таких методологічних передумов:

1. В основі філософії бізнесу в умовах цифрової трансформації – орієнтація на людину та її потреби; врахування та використання в менеджмент-маркетингу її цільових

клієнтських потреб і запитів, інтересів, гуманізація відносин:

– вивчення всієї сукупності зовнішніх і внутрішніх відносин, інтеграція організації та її структур у зовнішнє середовище, зокрема в інформаційний простір;

– організацію та її структури розглядають як живий організм – як організацію, співтовариство людей з індивідуальними світоглядами і міжособистісними відносинами;

– працівник організації – член колективу/команди з притаманними йому цінностями і правилами поведінки, суб'єкт, що функціонує під впливом чинників внутрішнього і зовнішнього оточення, зокрема й загальнолюдської, загальноцивілізаційної культури.

2. Культура як економічне явище виникає і формується в результаті взаємодії та формування партнерських відносин:

– компанії, підприємства, кластери та екосистеми як формальної організації, метою якої є задоволення публічних потреб/запитів населення, одержання на цій основі прибутку та максимізація вартості організації і в тому числі її компонентів;

– власників організації;

– вищого управлінського складу;

– колективу організації та її соціальних груп;

– окремих індивідів зі своїми потребами та інтересами:

– зовнішнього оточення, що закладає умови життєдіяльності організації як соціально-економічної системи.

3. Інтереси власників, керівників організацій і великих структур організації не завжди відповідає напрямам розвитку організації та структур, що входять до неї. Слід зазначити, що неефективні методи управління та застосована на їхній основі консервація ресурсів призводить до падіння/розбалансованості рівня позитивної діяльності організації, що в багатьох випадках під час цифрової трансформації є додатковим підтвердженням того, що приватний власник не є гарантією ефективного функціонування організації та структур, які до неї входять.

4. Для запобігання подальшій диференціації інформаційно-мережевого суспільства під впливом цифрової трансформації та соціальної нерівності цифрової епохи, невиправданому особистому збагаченню державі необхідна дієва система стримувальних та обмежувальних заходів, ухвалення та дотримання діловим співтовариством законів, що відповідають інтересам суспільства, ведення бізнесу на основі дотримання норм ділової етики, посилення прозорості в економіці, дебіюрократизація умов функціонування організації та її структур, яка обмежує опортунізм держави.

5. Дослідження показують наявність окремих компаній (підприємств, кластерів, екосистем), якими керують компетентні фахівці з високим рівнем цифрової зрілості та високими моральними цінностями. Україні необхідні комплексні програми на національному рівні.

6. Слід розуміти, що серед науковців і практиків немає єдності в підході як до визначення сутності соціальної відповідальності, так і до ставлення бізнесу до соціальної відповідальності: від цілковитого заперечення необхідності соціальної відповідальності в бізнесі, до надмірного перебільшення ролі цього чинника в результаті підприємницької діяльності. Роль держави в забезпеченні соціальної відповідальності має зростати шляхом розбудови та формування інститутів та інституцій особливо в період відновлення економіки України після розв'язання військово-політичного конфлікту. У діалектичній єдності соціального захисту населення і соціальної відповідальності бізнесу

та держави пріоритет слід віддавати соціальній та відповідальності всіх суб'єктів ринкових відносин.

Таким чином, довгостроковий розвиток організацій в умовах цифрової трансформації та воєнного конфлікту вимагає:

- впровадження інноваційних цифрових рішень;
- посилення кадрової стійкості через адаптацію ринку праці;
- інтеграції організацій у глобальний інформаційний простір;
- формування партнерської взаємодії між державою, бізнесом і суспільством.

Дослідження показало, що розвиток організацій в умовах цифрової трансформації є дуальним процесом, що поєднує якісні зміни та досягнення результатів. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку практичних рішень для підвищення стійкості, адаптивності та конкурентоспроможності організацій в умовах глобальних викликів.

Список використаних джерел:

1. Словник іноземних слів / Під ред. І. В. Альохіна, Д. І. Петрова. 4-е вид., перероб. і доп. Видавництво іноземних і національних словників, 1957. 853 с.
2. Мочерний С. В. Методологія економічного дослідження. Львів : Світ, 2001. 416 с.
3. Босенко В. А. Загальна теорія розвитку. Київ : Либідь, 2001. 528 с.
4. Пономаренко В. Г., Тридід О. М., Кизим М. О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: монографія. Харків : ІНЖЕК, 2003. 328 с.
5. Трансформація промислового комплексу регіону: проблеми управління розвитком: монографія / Під ред. І. П. Булеєва, В. І. Дубницького. Донецьк : ДЕГІ, «Юго-Восток, ЛТД», 2008. 548 с.
6. Афанасьєв Н. В., Рогожин Н. Д., Рудика В. І. Управління розвитком підприємства. Харків : ІНЖЕК, 2003. 179 с.
7. Лафта Дж.К. Теорія організації. URL: <http://kyiv-heritage-guide.com/sites/default/files/%D0%9B%D0%90%D0%A4%D0%A2%D0%90%20-%20%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%202006%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%20416%D1%81.pdf>
8. Carroll G. R. Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*. 1984. Vol. 10. P. 71–93.
9. Енциклопедичний словник / Голов. ред. Б. А. Введенський. Велика Радянська енциклопедія, 1978. Т. 2. 494 с.
10. Енциклопедичний словник / Голов. ред. А. М. Прохоров. 2-е вид. Радянська енциклопедія, 1983. 1600 с.
11. Gergen K.J. Co-Constitution, Causality, and Confluence: Organizing in a World without Entities // Hernes T., Maitlis S. (eds.) *Process, Sensemaking, and Organizing*. Oxford: Oxford University Press, 2010. P. 55–69.
12. Chia R. Rediscovering Becoming: Insights from an Oriental Perspective on Process Organization Studies // Hernes T., Maitlis S. (eds.) *Process, Sensemaking, and Organizing*. Oxford: Oxford University Press, 2010. P. 112–139.
13. Weick K.E., Sutcliffe K.M., Obstfeld D. Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*. 2005. Vol. 16, № 4. P. 409–421.
14. Czarniawska B. Distant Readings: Anthropology of Organizations through Novels. *Journal of Organizational Change Management*. 2009. Vol. 22, № 4. P. 357–372.
15. Dailey S.L., Browning L. Retelling Stories in Organizations: Understanding the Functions of Narrative Repetition. *Academy of Management Review*. 2014. Vol. 39, № 1. P. 22–43.
16. Czarniawska B. The Uses of Narrative in Organization Research. Göteborg: Göteborg University Press, 2000. 210 p.
17. Boje D.M. Breaking Out of Narrative's Prison: Improper Story in Storytelling Organization. *Story, Self & Society Journal*. 2005. Vol. 2, № 2. P. 28–49.
18. Boje D.M. Storytelling Organizations. London: Sage, 2008. 408 p.

19. Feldman M.S., Sködborg K., Brown R.N., Homer D. Making Sense of Stories: A Rhetorical Approach to Narrative Analysis. *Journal of Public Administration Research & Theory*. 2004. Vol. 14, № 2. P. 147–170.
20. Економічна безпека України в умовах довготривалої війни. Аналітична доповідь // *Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД)*. URL: <https://niss.gov.ua/>
21. Фінтех-тренди в Україні та світі: що впливатиме на індустрію у 2024 році // *Fintech Insider*. URL: <https://fintechinsider.com.ua/>
22. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти // *Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД)*. URL: <https://niss.gov.ua/>
23. Сучасні процеси цифровізації в дипломатичній службі України та Кувейту // *Academia*. URL: <https://www.academia.edu>

References:

1. Slovník inozemných slov (1957). I.V. Al'okhina, D.I. Petrova (Eds.). 4th ed., revised and supplemented. Vydavnytstvo inozemnykh i natsional'nykh slovnykiv.
2. Mochernyi, S.V. (2001). *Metodolohiia ekonomichnoho doslidzhennia*. Lviv: Svit.
3. Bosenko, V.A. (2001). *Zahal'na teoriia rozvytku*. Kyiv: Lybid.
4. Ponomarenko, V.G., Trydid, O.M., & Kyzym, M.O. (2003). *Stratehiia rozvytku pidpriemstva v umovakh kryzy: Monohrafiia*. Kharkiv: INZHEK.
5. Transformatsiia promyslovoho kompleksu rehionu: problemy upravlinnia rozvytkom: Monohrafiia (2008). I.P. Buleiev, V.I. Dubnytskyi (Eds.). Donetsk: DEGI, "Yugo-Vostok, LTD".
6. Afanas'iev, N.V., Rohozhyn, N.D., & Rudyka, V.I. (2003). *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva*. Kharkiv: INZHEK.
7. Lafta, J.K. (2006). *Teoriia orhanizatsii*. Available at: <http://kyiv-heritage-guide.com/sites/default/files/ЛАФТА-Теория-организации-2006.pdf>
8. Carroll, G.R. (1984). Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*, 10, 71–93.
9. Vvedensky, B.A. (Ed.). (1978). *Entsyklopedicheskii slovar'* (Vol. 2). Sovetskaia Entsyklopediia.
10. Prokhorov, A.M. (Ed.). (1983). *Entsyklopedicheskii slovar'* (2nd ed.). Sovetskaia Entsyklopediia.
11. Gergen, K.J. (2010). Co-Constitution, Causality, and Confluence: Organizing in a World without Entities. In T. Hernes & S. Maitlis (Eds.), *Process, Sensemaking, and Organizing* (pp. 55–69). Oxford: Oxford University Press.
12. Chia, R. (2010). Rediscovering Becoming: Insights from an Oriental Perspective on Process Organization Studies. In T. Hernes & S. Maitlis (Eds.), *Process, Sensemaking, and Organizing* (pp. 112–139). Oxford: Oxford University Press.
13. Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421.
14. Czarniawska, B. (2009). Distant Readings: Anthropology of Organizations through Novels. *Journal of Organizational Change Management*, 22(4), 357–372.
15. Dailey, S.L., & Browning, L. (2014). Retelling Stories in Organizations: Understanding the Functions of Narrative Repetition. *Academy of Management Review*, 39(1), 22–43.
16. Czarniawska, B. (2000). *The Uses of Narrative in Organization Research*. Goteborg: Goteborg University Press.
17. Boje, D.M. (2005). Breaking Out of Narrative's Prison: Improper Story in Storytelling Organization. *Story, Self & Society Journal*, 2(2), 28–49.
18. Boje, D.M. (2008). *Storytelling Organizations*. London: Sage.
19. Feldman, M.S., Skodberg, K., Brown, R.N., & Homer, D. (2004). Making Sense of Stories: A Rhetorical Approach to Narrative Analysis. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 14(2), 147–170.
20. *Ekonomichna bezpeka Ukrainy v umovakh dohotryvaloho viiny: Analychna dopovid* (2024). National Institute for Strategic Studies. Available at: <https://niss.gov.ua/>
21. *Fintech-trendy v Ukraini ta sviti: shcho vplyvatyme na industriiu u 2024 rotsi*. (2024). *Fintech Insider*. Available at: <https://fintechinsider.com.ua/>
22. *Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: Rehional'ni aspekty*. (2024). National Institute for Strategic Studies. Available at: <https://niss.gov.ua/>
23. *Suchasni protsesy tsyfrovizatsii v dyplomatychnii sluzhbi Ukrainy ta Kuveitu*. (2024). *Academia*. Available at: <https://www.academia.edu/>