

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

©2025 БАНЕВ Є. Ф., КРУЛІКЕВИЧ В. М.

УДК 338.242.4:316.42
JEL: M21; O10; Q01

Банев Є. Ф., Крулікевич В. М. Організаційно-економічне забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах соціокультурної трансформації

У сучасних умовах підприємства змушені функціонувати в середовищі, що швидко трансформується, потребує постійного оновлення стратегічних підходів, управлінських рішень та організаційних моделей діяльності. Соціокультурні трансформації, що охоплюють зміну ціннісних орієнтирів, зростання ролі індивідуалізації, розвиток інклюзивності, толерантності та етичності бізнесу, висувають нові вимоги до підприємств, які мають враховувати потреби не лише власників, а й працівників, споживачів, партнерів, громади та держави загалом. Метою статті є розкриття теоретичних засад і практичних аспектів організаційно-економічного забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах соціокультурної трансформації. Визначено, що організаційно-економічне забезпечення сталого розвитку потребує формування такої системи управління, яка поєднує гнучкі організаційні структури, інноваційні підходи до стратегічного планування, розвиток корпоративної культури, орієнтованої на інклюзивність та етичність, із застосуванням економічних інструментів, що стимулюють впровадження «зелених» технологій, енергоефективність і соціальні програми. Обґрунтовано, що ефективне функціонування підприємств у сучасному соціокультурному середовищі можливе лише за умови інтеграції організаційних і економічних механізмів у єдину систему управління, яка забезпечує баланс між економічними результатами, потребами працівників та суспільства, а також екологічною безпекою. Такий підхід сприяє зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку, підвищенню рівня його стійкості до зовнішніх викликів, формуванню позитивного іміджу та соціального капіталу, що є особливо важливим в умовах глобальних змін ціннісних орієнтирів та посилення соціальної відповідальності бізнесу. Таким чином, сталий розвиток підприємств в умовах соціокультурної трансформації потребує цілісного підходу до управління. За умови впровадження організаційно-економічних механізмів, що враховують сучасні соціокультурні виклики та зміну ціннісних орієнтирів суспільства, підприємства зможуть забезпечити свою стійкість, зміцнити конкурентні позиції та досягти довгострокового розвитку в гармонії з потребами людини та суспільства в цілому.

Ключові слова: сталий розвиток, підприємство, соціокультурна трансформація, організаційно-економічне забезпечення.

Рис.: 1. Бібл.: 10.

Банев Євген Федорович – кандидат технічних наук, доцент кафедри економіки та менеджменту, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: banev@ukr.net

Крулікевич Володимир Миколайович – аспірант Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: volodymyrkrulikevych@gmail.com

UDC 338.242.4:316.42
JEL: M21; O10; Q01

Baniev Ye. F., Krulikevych V. M. The Organizational and Economic Support for the Sustainable Development of Enterprises in the Context of Sociocultural Transformation

In modern conditions, enterprises are forced to operate in a rapidly changing environment, requiring constant updates of strategic approaches, managerial decisions, and organizational models of operation. Sociocultural transformations, which involve changes in value orientations, the growing role of individualization, and the development of inclusiveness, tolerance, and ethical business practices, impose new requirements on enterprises, which must take into account the needs not only of owners but also of employees, consumers, partners, communities, and the State as a whole. The aim of the article is to reveal the theoretical foundations and practical aspects of organizational and economic support for the sustainable development of enterprises in the context of sociocultural transformation. It has been determined that the organizational and economic support for sustainable development requires the establishment of a management system that integrates flexible organizational structures, innovative approaches to strategic planning, and the development of a corporate culture oriented towards inclusivity and ethics, along with the application of economic tools that promote the implementation of green technologies, energy efficiency, and social programs. It is substantiated that effective functioning of enterprises in the modern sociocultural environment is only possible if organizational and economic mechanisms are integrated into a unified management system that ensures a balance between economic outcomes, the needs of employees and society, as well as ecological safety. This approach promotes strengthening the competitive positions of the enterprise in the market, increasing its resilience to external challenges, and forming a positive image and social capital, which is particularly important in the context of global changes in value orientations and the strengthening of social responsibility in business. Thus, sustainable development of enterprises in the context of sociocultural transformation requires a holistic approach to management. With the implementation of organizational and economic mechanisms that take into account modern sociocultural challenges and changes in the value orientations of society, enterprises will be able to ensure their sustainability, strengthen competitive positions, and achieve long-term development in harmony with the needs of individuals and society as a whole.

Keywords: sustainable development, enterprise, sociocultural transformation, organizational and economic support.

Fig.: 1. Bibl.: 10.

Baniev Yevhen F. – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor of the Department of Economics and Management, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: banev@ukr.net

Krulikevych Volodymyr M. – Postgraduate Student, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: volodymyrkrulikevych@gmail.com

Сьогодні підприємства функціонують у середовищі, що постійно змінюється під впливом цифровізації, зростання значення інклюзії, соціальної відповідальності, екологічної свідомості та нових моделей поведінки споживачів. Соціокультурна трансформація передбачає зміну не лише технологічних укладів, але й ціннісних орієнтирів, що визначають стратегії розвитку економічних суб'єктів. У цих умовах підприємства мають переглядати свої підходи до організаційної структури, управління ресурсами, формування стратегічних пріоритетів та оцінки результативності діяльності.

Організаційно-економічне забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах соціокультурної трансформації постало науковим інтересом таких вітчизняних учених-економістів, як: Бабічев А. [9], Командровська В. [1], Коробович Л. [3], Кудрявцев В. [2], Макух Т. [3], Мушнікова С. [4], Прохорова В. [4–6], Проценко В. [5], Рубан В. [3], Теплюк М. [7], Ус Ю. [8; 9], Щоголева І. [10], Юхман Я. [4; 6] та ін.

У сучасній економічній думці активно розглядається поняття «сталий розвиток підприємства». Зокрема, Щоголева І. та Хижевський Б. відзначають сталий розвиток підприємства як особливу організацію його діяльності, завдяки якій підприємство може реалізувати свої можливості та забезпечити розвиток у довгостроковій перспективі [10].

Авторами праці [3] пропонується розуміти сталий розвиток як збалансовані зміни, за яких зберігаються стабільність і ключові характеристики системи (підприємства або суспільства) у процесі всього періоду функціонування.

На думку Теплюк М. і Дмитренко А., сталий розвиток підприємства – це безперервний процес гармонійного розвитку економічних, екологічних і соціальних аспектів його діяльності, що базується на ефективному управлінні ресурсами, адаптації до динамічного зовнішнього середовища та впровадженні інновацій [7].

Кудрявцев В. уточнює, що сталий розвиток підприємства – це стан, що дає підприємству можливість безперервного коригування значущих для підприємства показників (критеріїв), які характеризують економічну, соціальну, екологічну чи іншу складову діяльності підприємства, до рівня, який дає можливість максимально ефективно та довгостроково використовувати наявні ресурси без заподіяння шкоди природному середовищу та інтересам поточного і майбутніх поколінь [2].

Командровська В. зазначає, що сталий розвиток підприємства – це стратегічний підхід до управління підприємством, який поєднує інноваційні технології та високий рівень автоматизації

з відповідальним суспільством, що орієнтовані на досягнення економічного процвітання, суспільної етики та збалансованості між економічними, екологічними та соціокультурними аспектами, з метою створення життєздатної та резильєнтної бізнес-моделі [1].

Таким чином, поняття «сталий розвиток підприємства» доцільно трактувати як здатність підприємства забезпечувати стабільне економічне зростання, зберігаючи при цьому рівновагу між економічними, соціальними та екологічними аспектами своєї діяльності. В цьому контексті розвиток передбачає не лише досягнення короткострокових фінансових результатів, а й орієнтацію на довгострокові стратегічні цілі, що забезпечують життєздатність підприємства в майбутньому.

Як зазначено авторами праці [5], для переходу до сталого розвитку підприємств необхідні усвідомлені, цілеспрямовані дії керівництва з урахуванням законів і закономірностей їх функціонування, що призводять до якісно нових, систематичних змін параметрів їх діяльності.

Сталий розвиток охоплює прагнення підприємства задовольняти потреби сучасного покоління без загрози можливості задовольнити потреби подальших поколінь, що передбачає раціональне використання ресурсів, впровадження екологічно безпечних технологій та соціальну відповідальність.

Водночас у наукових підходах акцент робиться на інтеграції сталого розвитку в усі рівні управління підприємством: стратегічний, тактичний та операційний. Це означає, що стратегія сталого розвитку має бути закладена в місію та бачення підприємства, трансформована в конкретні цілі та завдання, а також реалізована через управлінські рішення в щоденній діяльності. Таким чином, сутність сталого розвитку підприємства полягає у створенні цінності не лише для власників, а й для всіх зацікавлених сторін – працівників, споживачів, партнерів, громади та держави, що забезпечує його стійкість, репутаційну перевагу та економічну безпеку в умовах сучасних викликів.

У структурі сталого розвитку підприємства сучасна економічна думка виділяє три взаємопов'язані аспекти: економічний, екологічний і соціальний (рис. 1).

Соціалізація бізнесу в контексті глобалізаційних змін є важливим фактором розвитку підприємств. Згадані зміни спонукають пристосовуватися до нових реалій з урахуванням соціальних та екологічних аспектів [8]. Отже, економічний аспект означає здатність підприємства забезпечувати ефективне використання ресурсів, досягати фінансової стабільності, генерувати прибуток,

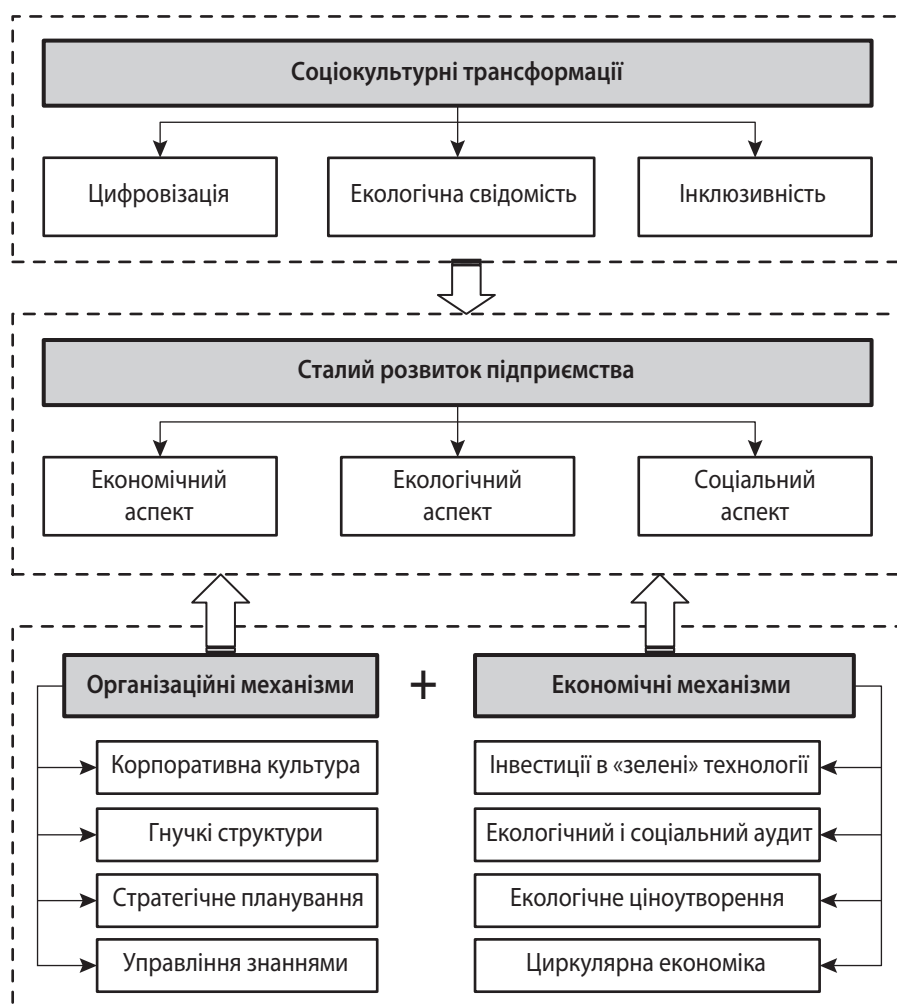


Рис. 1. Організаційно-економічне забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах соціокультурної трансформації

який дозволяє інвестувати у власний розвиток та підтримувати конкурентоспроможність на ринку. Він передбачає стратегічне планування, управління витратами, інноваційну активність та гнучкість бізнес-моделі, що створює базу для реалізації інших аспектів сталого розвитку.

Екологічний аспект відображає відповідальне ставлення підприємства до навколишнього середовища. Він передбачає впровадження екологічно чистих технологій, скорочення шкідливих викидів, зменшення споживання енергії та природних ресурсів, мінімізацію відходів та раціональне поводження з ними. Зазначений аспект демонструє турботу підприємства про збереження природного середовища та відновлюваних ресурсів, що водночас створює позитивний імідж на ринку та серед громади.

Соціальний аспект сталого розвитку охоплює відповідальність підприємства перед працівниками, споживачами та суспільством загалом. Він втілюється в забезпеченні гідних умов праці, професійному розвитку персоналу, дотриманні прав лю-

дини, участі в соціальних проектах, благодійності та розвитку місцевих громад. Цей аспект формує соціальний капітал підприємства, зміцнює його репутацію та довіру, сприяючи стабільності діяльності в умовах соціокультурних змін.

Таким чином, економічний, екологічний і соціальні аспекти сталого розвитку утворюють єдиний комплекс, що забезпечує збалансоване зростання підприємства в довгостроковій перспективі.

Трансформація підприємства являє собою комплексний процес, що включає зміну стратегій, бізнес-моделей, процесів та культурних установок для адаптації до нових умов і вимог ринку [6].

Сучасні соціокультурні зміни в суспільстві характеризуються комплексним і динамічним впливом на всі сфери життєдіяльності, включно з економікою та бізнесом. Передусім, спостерігається зростання ролі цифровізації та інформаційних технологій, що трансформує способи комунікації, мо-

делі споживчої поведінки та форми зайнятості. Соціальні мережі та цифрові платформи стали основними каналами взаємодії, що змінило не лише бізнес-комунікацію, а й суспільні відносини загалом.

Водночас відбувається посилення цінності індивідуалізації, що проявляється у прагненні людини до самореалізації, розвитку особистісного бренду, визнання у професійній і соціальній сферах. Суспільство дедалі більше орієнтується на інклюзивність, рівність можливостей, повагу до різноманітності, що змінює вимоги до корпоративної культури підприємств. Зростає значення соціальної відповідальності бізнесу, екологічної свідомості та етичності діяльності, що обумовлено глобальними проблемами, такими як зміна клімату, дефіцит природних ресурсів, соціальна нерівність.

Соціокультурні трансформації також проявляються у зміні трудових відносин: розвиток дистанційної роботи, гнучких графіків, проектної зайнятості та формування глобальних команд призводить до переосмислення моделей управління персоналом. Крім того, спостерігається посилення потреби в безперервному навчанні, адже швидкість оновлення знань і технологій вимагає від працівників високої адаптивності та готовності до змін.

Усе це свідчить про те, що соціокультурні зміни формують нові виклики й можливості для підприємств, які мають інтегрувати ці трансформації у свою стратегію, організаційну культуру та управлінські процеси, щоб зберігати стійкість і розвиватися в сучасному світі.

Соціокультурні трансформації чинять суттєвий вплив на формування ціннісних орієнтирів і стратегічних пріоритетів підприємств, змінюючи їхнє бачення ролі бізнесу в суспільстві. Під впливом глобалізації, цифровізації та розвитку інформаційного простору відбувається переосмислення ключових цінностей, на яких ґрунтується діяльність підприємств. Зокрема, пріоритетного значення набувають прозорість управління, відкритість бізнесу до суспільства, дотримання етичних норм і принципів соціальної відповідальності. Підприємства змушені враховувати очікування громадськості щодо захисту навколишнього середовища, забезпечення гідних умов праці, дотримання прав людини та справедливого ставлення до всіх учасників ринку.

Ціннісні орієнтири сучасного бізнесу зміщуються в напрямі інтеграції соціальних та екологічних цілей у бізнес-стратегії, що визначає нові стратегічні пріоритети. Тепер підприємства не можуть зосереджуватися виключно на максимізації прибутку, оскільки сталий розвиток вимагає від них урахування довгострокових наслідків своєї діяльності. Це зумовлює переорієнтацію страте-

гічних планів на впровадження енергоефективних технологій, розвиток «зеленої економіки», участь у соціальних проектах і підтримку місцевих громад, що водночас формує їх репутаційну перевагу.

Соціокультурні трансформації впливають і на управлінські підходи: підприємства дедалі більше орієнтуються на інклюзивність, розвиток корпоративної культури, що враховує різноманіття думок, досвіду та культур працівників. Усе це посилює необхідність формування нової системи управління, здатної оперативно реагувати на зміни в суспільних цінностях і впроваджувати інноваційні рішення, що відповідають потребам сучасного споживача. Таким чином, соціокультурні трансформації стають каталізатором перегляду стратегічних пріоритетів підприємств, сприяючи переходу до більш відповідальної моделі сталого розвитку бізнесу.

Автори праці [4] підкреслюють, що будь-який суб'єкт господарювання, як складна соціально-економічна система, прагне розвиватися скорішими темпами, ніж цього дозволяє його зовнішнє оточення. Зовнішнє оточення, що представлене державними інституціями, приватними суб'єктами, суб'єктами-конкурентами, міжнародними інституціями і т. д., визначають фактори або розвитку, або деградації соціально-економічної системи, приводячи окремого суб'єкта до стану невизначеності, кризи або хаосу.

Усучасних умовах організаційні механізми підтримки сталого розвитку передбачають створення такої системи управління, яка інтегрує принципи сталості на всіх рівнях діяльності підприємства через формування корпоративної культури, орієнтованої на соціальну відповідальність, відкритість, етичність ведення бізнесу та інклюзивність. Важливим елементом є розвиток організаційної структури, що забезпечує гнучкість та адаптивність до швидких змін соціокультурного середовища, зокрема впровадження проектного менеджменту, цифрових платформ для комунікації та прийняття управлінських рішень. Значну роль відіграє запровадження механізмів стратегічного планування, що передбачають довгострокове бачення розвитку з урахуванням економічних, екологічних і соціальних цілей підприємства.

Економічні інструменти сталого розвитку підприємств охоплюють різноманітні фінансові та управлінські важелі, що стимулюють сталу діяльність. Насамперед це інвестиції у «зелені» технології та енергоефективність, що знижують витрати ресурсів і мінімізують негативний вплив на довкілля, водночас забезпечуючи економічну вигоду в довгостроковій перспективі. Важливим інструментом є застосування екологічного та соціального ау-

диту, що дозволяє оцінювати ризики та ефективність управління сталим розвитком. Також застосовуються системи екологічного ціноутворення, що враховують витрати на відновлення ресурсів, податки на викиди або забруднення, інноваційні бізнес-моделі, такі як циркулярна економіка та використання вторинних ресурсів. Економічними інструментами виступають і програми мотивації персоналу, спрямовані на підвищення екологічної та соціальної відповідальності.

Інтеграція організаційно-економічних механізмів сталого розвитку передбачає створення єдиної системи управління, що поєднує організаційні підходи та економічні інструменти для досягнення комплексного ефекту. У практичному вимірі це втілюється через формування стратегій корпоративної соціальної відповідальності, інтеграцію цілей сталого розвитку в бізнес-процеси та фінансове планування, а також забезпечення прозорості та відкритості діяльності підприємства для всіх зацікавлених сторін. Адаптація до соціокультурних викликів вимагає постійного моніторингу змін у суспільстві, гнучкості управлінських рішень та розвитку нових компетенцій персоналу, що дозволяє підприємству залишатися актуальним, стійким і відповідальним у сучасному середовищі. Такий підхід забезпечує не лише економічну ефективність, а й зміцнює соціальний капітал і позитивний імідж підприємства.

Напрями вдосконалення організаційно-економічного забезпечення сталого розвитку підприємств з урахуванням соціокультурних особливостей передбачають посилення взаємозв'язку між стратегічними цілями бізнесу та потребами суспільства. Насамперед важливо переосмислити корпоративну культуру, інтегрувавши в неї принципи соціальної справедливості, інклюзивності та різноманіття, що сприятиме формуванню атмосфери довіри та партнерства всередині колективу та у взаємодії з громадами. Впровадження практик етичного лідерства та розвитку лідерського потенціалу працівників, орієнтованого на досягнення не лише економічних, а й соціально значущих результатів, стане основою цього напрямку.

Наступним важливим напрямом є адаптація системи управління знаннями підприємства до швидких соціокультурних змін. Це включає організацію безперервного навчання, розвиток компетенцій цифрової грамотності, крос-культурної комунікації, інноваційного мислення, що дозволить персоналу ефективно функціонувати в умовах зростаючої глобалізації та цифровізації. Водночас слід розвивати інструменти соціальної підтримки працівників, що враховують їхні потреби в балансі

між роботою та особистим життям, зокрема через упровадження гнучких графіків, програм психологічної підтримки, корпоративного волонтерства та благодійності.

Удосконалення економічного забезпечення передбачає розробку фінансових моделей, які враховують витрати на екологічну безпеку та соціальні програми, інтеграцію показників сталого розвитку в систему оцінки ефективності діяльності підприємства, застосування ESG-критеріїв при прийнятті управлінських рішень і формуванні інвестиційної політики. Варто розширювати застосування інноваційних бізнес-моделей, таких як циркулярна економіка, спільне споживання, «зелена» логістика, що одночасно відповідають потребам ринку та соціокультурним очікуванням суспільства.

Таким чином, напрями вдосконалення організаційно-економічного забезпечення мають спиратися на принципи стійкості, гнучкості та відповідальності, створюючи підґрунтя для довгострокового розвитку підприємств у гармонії з потребами людей і суспільства загалом. Урахування соціокультурних трансформацій у процесі управління підприємствами стає не лише вимогою часу, а й стратегічною необхідністю для їх стійкого розвитку.

Формування організаційно-економічного забезпечення на основі принципів сталого розвитку дозволяє підприємствам ефективно реагувати на зміни зовнішнього середовища, підвищувати конкурентоспроможність і створювати додану цінність для всіх зацікавлених сторін. У сучасних умовах важливо не лише дотримуватися економічної доцільності, а й забезпечувати соціальну справедливість та екологічну безпеку, що потребує переосмислення традиційних управлінських підходів і впровадження інноваційних механізмів розвитку. Саме інтеграція економічних інструментів з організаційними механізмами управління формує основу для створення життєздатної бізнес-моделі, здатної забезпечити підприємству стабільність і розвиток в умовах постійних соціокультурних змін.

ВИСНОВКИ

Отже, сталий розвиток підприємства в сучасних умовах є складним багатокомпонентним процесом, який передбачає не лише досягнення економічної ефективності, але й інтеграцію соціальної відповідальності та екологічної безпеки в усі аспекти його діяльності.

Соціокультурні трансформації змінюють стратегічні орієнтири підприємств, спонукаючи їх до перегляду власних цінностей, бізнес-моделей та управлінських підходів. Ефективне функціону-

вання підприємств у сучасному соціокультурному середовищі можливе лише за умови інтеграції організаційних і економічних механізмів у єдину систему управління, яка забезпечує баланс між економічними результатами, потребами працівників і суспільства, а також екологічною безпекою.

Таким чином, подальший розвиток теоретичних засад і практичних механізмів організаційно-економічного забезпечення сталого розвитку підприємств має ґрунтуватися на принципах стійкості, адаптивності, відповідальності та інноваційності, що створює умови для формування життєздатної бізнес-моделі в умовах сучасних соціокультурних трансформацій. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Командровська В. Є. Еволюція підходів до формування концепції сталого розвитку підприємства. *Інноваційна економіка*. 2023. № 4. С. 90–97. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.4.13>
2. Кудрявцев В. М. Сталій розвиток транспортного підприємства: інтеграція економічних, соціальних та екологічних критеріїв. *Економіка транспортного комплексу*. 2025. Вип. 45. С. 239–250. DOI: <https://doi.org/10.30977/ETK.2225-2304.2025.45.239>
3. Макух Т. О., Коробович Л. П., Рубан В. М. Стійкість як механізм забезпечення сталого розвитку підприємства. *Таврійський науковий вісник. Серія «Економіка»*. 2023. Вип. 18. С. 122–127. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.18.13>
4. Прохорова В. В., Мушнікова С. А., Юхман Я. В. Ентропія як параметричне обмеження умов розвитку соціально-економічних систем. *Трансформація економічного середовища в умовах ентропії*: кол. мон. за заг. ред. д. е. н., проф. Прохорової В. В. Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2024. С. 92–98. DOI: <https://doi.org/10.33296/monograpf-2024>
5. Прохорова В. В., Проценко В. М. Імперативи сталого розвитку промислових підприємств залізничного транспорту як основа інтенсифікації управління їх економічною поведінкою в умовах неоіндустріальної модернізації. *Вісник КНУТД*. 2020. № 2. С. 94–102. DOI: <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2020.2.8>
6. Прохорова В. В., Юхман Я. В., Янчак Ю. О. Управління трансформацією підприємств на основі цифрової когерентності. *Бізнес Інформ*. 2024. № 6. С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-6-104-111>
7. Теплюк М. А., Дмитренко А. В. Ентропійні аспекти та обґрунтування напрямів забезпечення сталого розвитку підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 2025. № 3. С. 64–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-54-10>

8. Ус Ю. В., Крулікевич В. М. Соціалізація бізнесу як фактор розвитку підприємств в умовах глобалізаційних змін. *Трансформація економічного середовища в умовах ентропії*: кол. мон. за заг. ред. д. е. н., проф. Прохорової В. В. Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2024. С. 173–180. DOI: <https://doi.org/10.33296/monograpf-2024>
9. Ус Ю., Бабічев А., Сластьяникова К., Янчак Ю. Інституціональні домінанти економічного розвитку України. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка»*. 2023. Вип. 16. DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-16\(32\)-02](https://doi.org/10.33296/2707-0654-16(32)-02)
10. Щоголева І. В., Хижевський Б. В. Потенціал сучасного підприємства як чинник його сталого розвитку. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 10 листопада 2023 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. С. 402–403.

REFERENCES

- Komandrovskaya, V. Ye. "Evolutsiia pidkhodiv do formuvannia kontseptsii staloho rozvytku pidpriemstva" [Evolution of Approaches to Formation of the Concept of Sustainable Development of the Enterprise]. *Innovatsiina ekonomika*, no. 4 (2023): 90-97. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.4.13>
- Kudriavtsev, V. M. "Stalyi rozvytok transportnoho pidpriemstva: intehtatsiia ekonomichnykh, sotsialnykh ta ekolohichnykh kryteriiv" [Sustainable Development of the Transport Enterprise: Integration of Economic, Social and Environmental Criteria]. *Ekonomika transportnoho kompleksu*, no. 45 (2025): 239-250. DOI: <https://doi.org/10.30977/ETK.2225-2304.2025.45.239>
- Makukh, T. O., Korobovych, L. P., and Ruban, V. M. "Stiikist yak mekhanizm zabezpechennia staloho rozvytku pidpriemstva" [Ustainability as a Mechanism for Ensuring Sustainable Development of the Enterprise]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Seriia «Ekonomika»*, no. 18 (2023): 122-127. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.18.13>
- Prokhorova, V. V., and Protsenko, V. M. "Imperatyvy staloho rozvytku promyslovykh pidpriemstv zaliznychnoho transportu yak osnova intensyfikatsii upravlinnia yikh ekonomichnoiu povedinkoiu v umovakh neoindustrialnoi modernizatsii" [Imperatives for Sustainable Development of Industrial Enterprises of Railway Transport to Enhance their Economic Behavior Management in the Context of Neoindustrial Modernization]. *Visnyk KNUITD*, no. 2 (2020): 94-102. DOI: <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2020.2.8>
- Prokhorova, V. V., Mushnykova, S. A., and Yukhman, Ya. V. "Entropiia yak parametrychne obmezheniia umov rozvytku sotsialno-ekonomichnykh system" [Entropy as a Parametric Constraint on the Conditions for the Development of Socio-Economic Systems]. In *Transformatsiia ekonomichnoho seredovyscha*

v umovakh entropii, 92-98. Kharkiv: Vydavnytstvo Ivanchenko I. S., 2024.
DOI: <https://doi.org/10.33296/monograf-2024>

Prokhorova, V. V., Yukhman, Ya. V., and Yanchak, Yu. O. "Upravlinnia transformatsiiei pidpriemstv na osnovi tsyfrovoy koherentnosti" [Enterprise Transformation Management on the Basis of Digital Coherence]. *Biznes Inform*, no. 6 (2024): 104-111.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-6-104-111>

Shchoholieva, I. V., and Khyzhevskiy, B. V. "Potentsial suchasnoho pidpriemstva yak chynnyk yoho staloho rozvytku" [The Potential of a Modern Enterprise as a Factor in Its Sustainable Development]. *Suchasni trendy sotsialno-ekonomichnykh peretvoren ta intelektualizatsii suspilstva v umovakh staloho rozvytku*. Zaporizhzhia: NU «Zaporizka politekhnika», 2023. 402-403.

Tepliuk, M. A., and Dmytrenko, A. V. "Entropiini aspekty ta obgruntuvannia napriamiv zabezpechennia

staloho rozvytku pidpriemstva" [Entropic Aspects and Substitution of Directions for Ensuring Sustainable Development of an Enterprise]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 3 (2025): 64-71.
DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-54-10>

Us, Yu. et al. "Instytutsionalni dominanty ekonomichnoho rozvytku Ukrainy" [Institutional Dominants of the Economic Development of Ukraine]. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriia «Ekonomika»*, no. 16 (2023).
DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-16\(32\)-02](https://doi.org/10.33296/2707-0654-16(32)-02)

Us, Yu. V., and Krulkevych, V. M. "Sotsializatsiia biznesu yak faktor rozvytku pidpriemstv v umovakh hlobalizatsiinykh zmin" [Socialization of Business as a Factor in the Development of Enterprises in the Context of Globalization Changes]. In *Transformatsiia ekonomichnoho seredovyshcha v umovakh entropii*, 173-180. Kharkiv: Vydavnytstvo Ivanchenko I. S., 2024.
DOI: <https://doi.org/10.33296/monograf-2024>