

- Daniell, R. "EC Pharma Strategy: The first steps towards a more sustainable industry?" *European Pharmaceutical Review*. January 13, 2021. <https://www.europeanpharmaceuticalreview.com/article/138978/ec-pharma-strategy-the-first-steps-towards-a-more-sustainable-industry/>
- Dorovskyi, O. V., and Yaroshenko, I. V. "Porivnialna kharakterystyka farmatsevychnykh rynkiv krain YeS ta SND" [Comparison of Pharmaceutical Markets of the EU Member Countries and the CIS Countries]. *Biznes Inform*, no. 12 (2014): 47-61. https://www.businessinform.net/export_pdf/business-inform-2014-12_0-pages-47_61.pdf
- Grassano, N. et al. "The 2021 EU industrial R&D investment scoreboard". *European Commission, Joint Research Centre*. Publications Office of the European Union, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/559391>
- "International trade in medicinal and pharmaceutical products". *eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_trade_in_medicinal_and_pharmaceutical_products#Increasing_share_in_total_trade
- "Pharmaceutical industry in Italy – Statistics & Facts". *statista*. https://www.statista.com/topics/6332/pharmaceutical-industry-in-italy/#topicHeader__wrapper
- "Pharmaceutical products". *ITC*. https://www.trademap.org/Country_SelProduct_TS.aspx?nvpm=1%7c%7c%7c%7c30%7c%7c%7c2%7c1%7c1%7c3%7c2%7c1%7c2%7c1%7c1%7c1
- Poliakova, K. "Naslidky pandemii COVID-19 dlia farmatsevytky: vykylyky dlia haluzi ta dlia krainy. 2021" [Consequences of the COVID-19 Pandemic for Pharmaceuticals: Challenges for the Industry and for the Country. 2021]. *UAinfo*. May 27, 2020. <https://uainfo.org/blognews/1590588639-naslidki-pandemiyi-covid-19-dlya-farmatsevtiki-viklyki-dlya-galuzi.html>
- "Revenue of leading pharmaceutical markets in Europe in 2020". *statista*. <https://www.statista.com/statistics/316076/european-pharmaceutical-market-value-by-country/>
- Salikhova, O. B. "Porivnialni perevahy farmatsevychnykh industrii krain kriz pryzmu novykh indykatoriv" [Comparative Advantages of National Pharmaceutical Industries through the Prism of New Indicators]. *Statystyka Ukrainy*, no. 2-3 (2020): 48-58. DOI: [https://doi.org/10.31767/su.2-3\(89-90\)2020.02-03.06](https://doi.org/10.31767/su.2-3(89-90)2020.02-03.06)
- Salikhova, O., and Honcharenko, D. "Challenges of the COVID-19 Pandemic to Pharmaceutical Manufacturing: The EU and Ukraine's Response". *Economy and Forecasting*, no. 3 (2021): 88-113. DOI: <https://doi.org/10.15407/econforecast2021.03.088>
- "The Pharmaceutical Industry in Figures". Key Data 2022. *EFPIA*. <https://www.efpia.eu/media/637143/the-pharmaceutical-industry-in-figures-2022.pdf>

УДК 658:339

JEL: L84; M11; M21; O20

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-1-24-30>

ОСНОВИ ПОБУДОВИ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

©2023 СТІЛОК І. І.

УДК 658:339

JEL: L84; M11; M21; O20

Стілок І. І. Основи побудови процесу розвитку міжнародної компанії

Метою статті є визначення загальних основ здійснення процесу розвитку компанії, дослідження впливу міжнародного бізнес-середовища та виділення ключових тенденцій і можливостей для її розвитку. Аналізуючи наукові праці вчених і враховуючи динамічність світових процесів, розглянуто потенційні цілі, з яких компанії зазвичай розпочинають процес змін і розвитку: постійне вдосконалення; поліпшення або посилення комунікації; розвиток співробітників; удосконалення продуктів та послуг; збільшення прибутку. Етапами розвитку міжнародної компанії в статті вказано такі: визначення сфери вдосконалення; дослідження проблеми; створення плану дій; створення мотивації та бачення; впровадження; оцінка початкових результатів; адаптація або продовження. Оскільки зміни та розвиток компанії можуть бути пов'язані з певними перешкодами на шляху до досягнення мети, то до загальних викликів, які виникають у процесі розвитку компанії, віднесено: страх перед невідомим; суперечливі цілі; вигорання; відсутність лідерства; нерозуміння запланованих змін; труднощі зі зміною місці або цінностей. Проводячи аналіз зовнішнього бізнес-середовища, яке складається з численних факторів, у роботі їх згруповано в шість ключових субсередовищ. Зовнішніми факторами, що мають вплив на розвиток діяльності бізнесу консалтингової компанії, є як нові тренди (тенденції клієнтів, динамічні мега-тренди, технологічні тренди), так і деструктивні чинники (макроекономічні, ринкові, галузеві). Кожен із цих факторів створює унікальний набір викликів та можливостей для розвитку бізнесу. Вони підкреслюють необхідність адаптивності як на індивідуальному рівні, так і на рівні бізнесу чи галузі. У результаті дослідження було виявлено ключові тенденції (штучний інтелект і диджиталізація, розширення хмарних сервісів, глобальний підбір персоналу на посади консультантів, оновлені стратегії утримання персоналу, дотримання екологічних, соціальних та управлінських (ESG) заходів) та обґрунтовано можливості для розвитку консалтингової компанії. Перспективами подальшої роботи в даному напрямку є формування механізму управління розвитком міжнародної компанії для підсилення конкурентної стратегії компанії; вдосконалення процесів управління та підтримки прийняття рішень на всіх рівнях; управління вирішальними потоками даних; впровадження змін щодо створення культури гнучкості та розвитку конкурентоспроможності компанії.

Ключові слова: процес розвитку компанії, етапи процесу розвитку, управління розвитком компанії, консалтингова компанія.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 10.

Стілок Іванна Іванівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Державний університет інфраструктури та технологій (вул. Кирилівська, 9, Київ, 04071, Україна)

E-mail: ivanna.strilok@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4689-2839>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/O-1853-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56512331900>

Strilok I. I. The Basics of Building an International Company Development Process

The article is aimed at determining the general basics for the implementation of the company's development process, studying the influence of the international business environment, and highlighting key trends and opportunities for its development. Analyzing the scientific works of scholars and taking into account the dynamism of world processes, the potential goals from which companies usually begin the process of change and development are considered: continuous improvement; improving or enhancing communication; employee development; improvement of products and services; increase in profits. The stages of development of an international company in the article are as follows: determining the scope of improvement; research on the problem; creating an action plan; creating motivation and vision; implementation; evaluation of initial results; adaptation or continuation. Since changes and development of the company can be associated with certain obstacles to achieving the goal, the common challenges that arise in the process of development of the company include: fear of the unknown; conflicting goals; burnout; lack of leadership; misunderstanding of the planned changes; difficulty in regard with changing either mission or values. Analyzing the external business environment, which consists of numerous factors, the present publication groups the latter into six key subenvironments. External factors that have an impact on the development of the consulting company's business are both new trends (customer trends, dynamic mega-trends, technological trends) and destructive factors (macroeconomic, market-based, industry-based). Each of these factors creates a unique set of challenges and opportunities for business development. They emphasize the need for adaptability both at the individual level and at the business (or industry) level. As a result of the study, key trends (artificial intelligence and digitalization, expansion of cloud services, global recruitment for consultant positions, updated staff retention strategies, compliance with environmental, social and management (ESG) measures) are identified and opportunities for the development of a consulting company are substantiated. Prospects for further work in this direction are the formation of a mechanism for managing the development of an international company to strengthen the company's competitive strategy; improving management and decision support processes at all levels; management of decisive data flows; implementation of changes to create a culture of flexibility and develop the company's competitiveness.

Keywords: development process of company, stages of development process, development management of company, consulting company.

Fig.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 10.

Strilok Ivanna I. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theoretical and Applied Economics, State University of Infrastructure and Technologies (9 Kyrylivska Str., Kyiv, 04071, Ukraine)

E-mail: ivanna.strilok@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4689-2839>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/O-1853-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56512331900>

Бізнес знаходиться на певному переломному етапі, він повинен розвиватися, щоб встигати за зростаючим попитом, упроваджуючи нові процедури обслуговування клієнтів. Це один із багатьох прикладів того, чому всі компанії прагнуть до розвитку власного потенціалу. Розвиток компанії – це не лише розробка нової ідеї та її реалізація. Кожен крок цього процесу має системні методи, починаючи з виявлення проблем і подолання бар'єрів і закінчуючи аналізом результатів роботи нової системи.

Проблеми управління розвитком є предметом багатьох досліджень і розглядаються у працях: Л. О. Жилінської [1], Н. В. Васюткіної [2], Н. В. Шандової [3], І. В. Філіпішина [4], О. В. Заїки, В. В. Ткаченко [5] та ін. Зокрема, питання щодо управління розвитком міжнародної діяльності підприємства висвітлювалися в роботах Д. І. Антоненко [6], Д. Ю. Федоренко [7], які зробили внесок у дослідження його теоретичних основ і науково-методичних положень. Проте, враховуючи динамічність світових процесів, актуальним залишається пошук і ґрунтовний аналіз засобів і напрямків досягнення планів і цілей бізнесу у сфері консалтингу та врахування особливостей міжнародного середовища як основної передумови створення інноваційної компанії, орієнтованої на розвиток.

Мета статті полягає у визначенні основ побудови процесу розвитку компанії, впливу міжнародного бізнес-середовища та виділенні ключових тенденцій і можливостей для її розвитку.

Розвиток компанії – це запланована, систематична зміна цінностей або діяльності співробітників для забезпечення загального зростання компанії. Вона відрізняється від повсякденних операцій і вдосконалення робочого процесу тим, що відбувається за певним протоколом, який керівництво чітко доводить до відома всіх працівників.

Організаційні зміни та розвиток можуть бути тривалими, іноді непосильним процесом, але компанії зазвичай їх починають, маючи на увазі кілька цілей:

1. *Постійне вдосконалення.* Зміна культури компанії, при якій нові стратегії розглядаються як позитивні можливості для зростання, дозволяють постійно здійснювати вдосконалення та заохочують працівників до більшої відкритості щодо змін і нових ідей. Нові стратегії впроваджуються систематично через планування, реалізацію, оцінку, вдосконалення та моніторинг.

2. *Поліпшення або посилення комунікації.* Розвиток компанії, який приводить до посилення зворотного зв'язку та взаємодії в організації, узгоджує погляди працівників з баченням компанії. Працівники відчують, що вони мають більшу причетність до місії компанії та, як наслідок, можуть бути більш мотивованими.

3. *Розвиток співробітників.* У сучасному діловому світі працівники повинні постійно адаптуватися до мінливих умов, платформ і середовища. Розвиток персоналу включає в себе навчання та вдосконалення робочих процесів, які допомагають кожному йти в ногу з мінливими вимогами.

4. *Удосконалення продуктів та послуг.* Розвиток компанії приводить до інновацій, які можуть допомогти поліпшити продукти та послуги. Ці інновації часто з'являються в результаті інтенсивного дослідження й аналізу ринку.

5. *Збільшення прибутку.* Організаційний розвиток допомагає збільшити прибуток за рахунок оптимізації комунікації, процесів роботи співробітників, а також продуктів або послуг. Кожен з них служить збільшенню прибутку компанії.

Хоча зміни можуть бути складними, більшість міжнародних компаній вважають, що вигоди від розвитку компанії значно перевищують витрати [8].

Процес розвитку міжнародної компанії – це систематична, науково обґрунтована низка етапів. До загальних *етапів* процесу розвитку компанії віднесемо:

1. *Визначення сфери вдосконалення.* Організаційні зміни починаються з визначення потреби, яка відповідає бізнес-цілям. Компанії часто знають про цю потребу відразу, але вони можуть розглянути можливість застосування підходу, заснованого на даних, для виявлення проблем за допомогою формальних опитувань і зворотного зв'язку. Такий підхід дозволяє отримати більш глибоке розуміння сфери, яка потребує вдосконалення. Компанія повинна визначитися з тим, що вона хоче змінити і чому ці зміни є необхідними.

2. *Дослідження проблеми.* Після того, як сферу для вдосконалення визначено, компанія проводить розслідування, щоб дізнатися, чому проблема існує, які є бар'єри на шляху до вдосконалення та які дії вже застосовувалися для вирішення цих проблем раніше. Цей крок може також включати опитування або фокус-групи та індивідуальні консультації.

3. *Створення плану дій.* Потім компанія створює план з виділеними ресурсами та чітко визначеними ролями співробітників. Цей план буде включати конкретну підтримку для залучених осіб та визначатиме вимірювану мету. На цьому етапі компанія повинна подумати про те, як вона буде інформувати персонал про зміни та управляти зворотним зв'язком.

4. *Створення мотивації та бачення.* Після того, як компанія чітко визначила та повідомила план, її керівники повинні мотивувати своїх співробітників до участі в реалізації бачення. Цей крок передбачає, що лідери виступають у ролі натхненних рольових моделей, допомагаючи працівникам зрозуміти загальні цілі плану та бажаний вплив.

5. *Впровадження.* Хоча під час впровадження необхідна стабільність, не менш важливою є підтримка працівників під час перехідного періоду за допомогою наставництва, навчання та коучингу. Думаючи про таку підтримку, керівництво повинно враховувати, які нові навички знадобляться працівникам і які методи навчання будуть найбільш ефективними. По-

стійний зворотний зв'язок і комунікація можуть допомогти полегшити процес змін.

6. *Оцінка початкових результатів.* Після того, як компанія впровадила план, її керівники можуть створити простір для спільних роздумів, запитуючи себе та своїх працівників, чи ефективно зміни відповідають бізнес-цілям. Вони також оцінюють процес управління змінами і розглядають, що можна було б зробити по-іншому. Цей крок не можна пропустити: якщо компанія не оцінює зміни, вона не знатиме, чи були втручання ефективними.

7. *Адаптація або продовження.* Залежно від оцінки початкових результатів компанія може вирішити адаптувати свій план. Якщо результати свідчать про успіх, вона може продовжити реалізацію поточного плану для подальшого вдосконалення.

Поряд зі змінами та розвитком компанії стоять також і виклики. Зміни та розвиток компанії можуть бути пов'язані з певними перешкодами на шляху до досягнення мети. Опір змінам є нормальним явищем, оскільки люди звикли діяти звичним для них чином. Щоб мінімізувати опір, керівництву слід розглянути можливість повільного, поступового впровадження змін замість того, щоб здійснювати масштабні зміни одразу.

Навчання та комунікація є життєво важливими при впровадженні змін; працівники набагато рідше чинитимуть опір, якщо вони чітко розуміють, що відбувається і чому. А ефективне управління може спрямовувати процес і надавати членам команди необхідну підтримку.

До загальних *викликів*, які виникають у процесі розвитку компанії, можна віднести такі:

- ✦ *лобоювання невідомого*, адже деякі працівники боязко ставляться до реалізації нових планів, тому що бояться невдачі або не бажають виходити на неосвоений ринок, країну. Вони можуть сприймати зміни цинічно, якщо минулі ініціативи зазнали невдачі, або вони можуть вважати, що в компанії і так все добре. Співробітники можуть прямо висловлювати цей страх, скаржачись на нові ініціативи, або пасивно, нехтуючи своєю участю в процесі, наприклад запізнюючись на ключові наради з удосконалення процесів;
- ✦ *суперечливі цілі* – виникають, коли лідери не можуть дійти згоди щодо кінцевих цілей компанії. Цей конфлікт часто стосується фінансів та розподілу ресурсів, іноді виникає через погану комунікацію між гілками управління. Ці проблеми можна вирішити на випередження, встановивши чіткі канали комунікації перед початком нових ініціатив;
- ✦ *професійне вигорання* – зміни можуть бути виснажливими, і працівники можуть це відчувати, якщо їм не надається належна під-

тримка. Щоб уникнути вигорання працівників, компанії повинні на всіх етапах процесу забезпечити, щоб працівники підтримували належний баланс між роботою та особистим життям;

- ✦ *відсутність лідерства* – нинішньому керівництву може не вистачати навичок ефективної комунікації або згуртування колективу. Кожен із цих сценаріїв може ускладнити організаційні зміни;
- ✦ *нерозуміння запланованих змін* – працівники очікують добре спланованих і передбачуваних змін, тому, коли відбуваються несподіванки або помилки, вони можуть втратити віру в процес. Створення графіка змін і чітке формулювання проблем, які можуть виникнути, допоможе уникнути цих проблем;
- ✦ *труднощі зі зміною місії або цінностей* – у період змін деякі працівники можуть відчувати, що місія компанії не відповідає новим ініціативам. Це може викликати опір змінам.

Після визначення основних етапів процесу розвитку компанії та внутрішніх викликів, які пов'язані з цим, можемо перейти до наступного кроку, а саме – визначення впливу на компанію міжнародного бізнес-середовища.

Міжнародне бізнес-середовище – це сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на діяльність і нормальний робочий процес у компанії. Вони можуть бути розглянуті та поділені на мікро- та макросередовище. Мікросередовище включає в себе

вплив з боку вузького бізнес-оточення, такого як: постачальники, посередники, клієнти, конкуренція та громадськість.

Макросередовище включає більш широкі чинники, які впливають на результати діяльності компанії. На жаль, ці фактори важче прогнозувати та контролювати, оскільки керівництво не має значного впливу на їх появу. Для того, щоб успішно конкурувати, топ-менеджмент компанії має постійно вивчати бізнес-середовище та відповідно адаптувати свій бізнес.

Це зовнішнє бізнес-середовище складається з численних факторів, які можна згрупувати в шість ключових субсередовищ, як показано на рис. 1.

Зовнішніми факторами, що мають вплив на розвиток діяльності бізнесу консалтингової компанії, є як нові тенденції, так і деструктивні чинники:

1. *Тенденції клієнтів*, серед яких: бажання нових послуг; індивідуалізація та розширення можливостей клієнтів; культурна еволюція та зміна мислення; прискорені поведінкові впливи; здоров'я та благополуччя; сегменти ринку, що розвиваються; цифровізація всього.

2. *Динамічні мегатренди*: робоча сила нового покоління; безпека та кіберризики; суспільні та культурні традиції; стійкість; концентрація та розподіл доходу; соціальна стабільність, масова міграція та тероризм; деурбанізація; зміна клімату; суспільство знань.

3. *Технологічні тренди*: штучний інтелект; доповнена та віртуальна реальність; блокчейн; Інтернет речей; хмарні обчислення; соціальні технології; права на дані та конфіденційність; автоматизація та робототехніка; датчики та геопросторові технології.



Рис. 1. Вплив бізнес-середовища на розвиток діяльності компанії

Джерело: авторська розробка.

4. *Макроекономічні чинники*: світовий ринок і умови торгівлі; волатильність валюти та цін; ринки капіталу; економічна інфраструктура; товари та дефіцит ресурсів; економічна потужність і діловий цикл; регуляторний ландшафт.

5. *Ринкові чинники*: ситуація попиту та пропозиції; проблеми ринку; витрати переходу на новий сервіс; прибутковість; глобалізація.

6. *Галузеві чинники*: конкуренти; нові учасники; стейкхолдери і партнерства; постачальники та інші учасники ланцюжка створення вартості; замінні послуги (продукти).

Кожен із цих факторів створює унікальний набір викликів та можливостей для розвитку бізнесу. Відстежуючи їх, можна передбачити загрози та потенційні вигоди. Вони підкреслюють необхідність адаптивності як на індивідуальному рівні, так і на рівні бізнесу чи галузі.

Багато тенденцій, що виникли під час пандемії, зберігаються і надалі, що зумовлено зростанням цифрових технологій. Перехід до цифровізації посилюється під час карантину, викликаного COVID-19, і є ключовим трендом, який збережеться після 2022 р., що, своєю чергою, створить сплеск попиту та можливостей для консультантів, які орієнтовані на цифрову трансформацію. Виділимо ключові *тенденції*, які впливають, зокрема, на ринок консалтингових послуг (табл. 1).

Упровадження нових технологій триватиме, оскільки професійні послуги включають у себе штучний інтелект і цифрові рішення, які є більш важливими для клієнтів консалтингових компаній, з метою поліпшення управління каналами розподілу й обробки даних.

Перехід до віддаленої та віртуальної роботи продовжиться у 2023 р., що збільшить попит на хмарні сервіси. Для фахівців у сфері професійних послуг це приведе до збільшення кількості консультацій з клієнтами щодо переходу на хмарні технології, у результаті чого консалтингові компанії розширять свої можливості у сфері хмарних сервісів за рахунок інвестицій, поглинання і співробітництва.

Оскільки світова економіка продовжує відновлюватися, а ринки знову відкриваються, це сприятиме збільшенню попиту на консалтингові послуги: прогнозоване зростання галузі становить 8%, досягнувши \$1201 млрд у 2025 р. [9]. Щоб задовольнити цей попит, фірми розширюють свою глобальну робочу силу, пропонуючи можливості для фахівців, особливо з навичками в галузі консалтингу та комп'ютерних наук. Як уже згадувалося, ці ключові сфери охоплюватимуть фахівців з навичками хмарних обчислень, оцифрування, а також інженерії програмного забезпечення, управління змінами, а також традиційних напрямків стратегічного консалтингу.

Таблиця 1

Ключові тенденції та можливості для розвитку компанії

Тенденції	Можливості для розвитку
Штучний інтелект і диджиталізація для підвищення ефективності бізнесу	Дозволить аналітикам у галузі мати поліпшений робочий процес прийняття рішень, оскільки використання штучного інтелекту для фільтрації великих обсягів інформації означає, що аналіз даних може бути виконаний набагато швидше, ніж за допомогою традиційних методів, пропонуючи своїм клієнтам більш розумні та ефективні послуги
Розширення хмарних сервісів	Оскільки компанії все частіше звертаються до хмарних технологій замість традиційних ІТ-моделей для оптимізації операцій і забезпечення гнучкості в бізнесі, консалтингові компанії будуть продовжувати створювати свої хмарні продукти, щоб задовольнити цей попит, і шукати фахівців у цій галузі. Крім того, існуючі консультанти можуть розраховувати на підвищення кваліфікації у сфері використання та впровадження хмарних технологій
Глобальний підбір персоналу на посади консультантів	Спеціалісти, які володіють спеціальними навичками, будуть користуватися високим попитом, однак очікується посилення конкуренції за вищі посади, оскільки економіка відкривається для глобальної технічної робочої сили
Оновлені стратегії утримання персоналу	Консалтингові компанії намагаються конкурувати між собою за залучення й утримання найкращих консультантів, щоб виділитися на глобальному конкурентному ринку. Можливість запропонувати гібридне робоче середовище буде мати важливе значення для ефективної роботи в умовах мінливості ринку
Дотримання екологічних, соціальних та управлінських (ESG) заходів	Прогнозується, що буде більше тренінгів для консультантів з питань зміни сфери дії екологічних правил, законів та нормативних актів, що розширить їхні навички та знання для консультування як своїх роботодавців, так і клієнтів щодо змін у сфері екологічного регулювання

Джерело: складено на основі [9; 10].

Консалтингові фірми ведуть боротьбу за утримання найкращих талантів, і багато з них вже розглядають або будуть розглядати низку стратегій утримання персоналу. Гібридні робочі моделі, які, наприклад, були прийняті під час пандемії, продовжать застосовуватися, оскільки дослідження показали, що як роботодавці, так і співробітники виступають за збереження гнучкості.

Свідомість споживачів та інвесторів щодо кліматичних проблем привела до тиску на компанії з метою зменшення їх вуглецевого впливу на навколишнє середовище. Як результат, світовий ринок консультаційних послуг з питань ESG (*Environmental, Social, Governance* – навколишнє середовище, суспільство, управління) є одним із найбільш швидкозростаючих секторів консалтингу, який наразі становить 14 млрд дол. США і, за прогнозами, зростатиме приблизно на 13% на рік [9]. Після Конференції Сторін ООН зі зміни клімату (*UN Climate Change Conference of the Parties – COP26*) очікують на появу нових законів та нормативних актів, які зобов'язують бізнес зменшувати свій вуглецевий слід. Відповідно очікується, що буде більше проведено тренінгів для навчання консультантів щодо змін у сфері екологічних вимог.

Таким чином, компаніям, зокрема у сфері консалтингової діяльності, необхідно бути обізнаними щодо потенційних змін, а також бути готовими випереджати їх, щоб підтримати не тільки свій власний бізнес і його ефективність, але й успіх своїх клієнтів. Переоцінивши поточну практику, свій підхід до управління розвитком бізнесу, компанії зможуть швидше випередити своїх конкурентів, поліпшити репутацію свого бренду та підвищити лояльність клієнтів. Адже розвиток бізнесу – це створення довгострокової цінності для компанії шляхом виявлення нових можливостей для нього. Такими можливостями можуть бути нові ринки, нові продукти, нові послуги або нові способи охоплення існуючих клієнтів.

ВИСНОВКИ

Отже, процес розвитку міжнародної компанії – це безперервний цикл, який має повторюватися на регулярній основі. Ретельно оцінюючи можливості та розробляючи детальні плани їх використання, компанії можуть максимізувати свої шанси на розвиток, мінімізуючи при цьому ризики. Крім того, розвиток бізнесу сприяє виходу на нові ринки, охопленню нових сегментів клієнтів та побудові більш міцних відносин з існуючими клієнтами.

Перспективами подальших досліджень є формування механізму управління розвитком міжнародної компанії з метою: підсилення конкурентної стратегії компанії; вдосконалення процесів управління; підтримки процесів прийняття рішень на всіх рівнях; управління вирішальними потоками даних; впровадження змін і створення культури гнучкості та розвитку конкурентоспроможності компанії. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Жилінська Л. О. Управління розвитком машинобудівних підприємств на стратегічну перспективу : дис. д-ра екон. наук : 08.00.04. Маріуполь, 2016. 436 с.
2. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвитком підприємств: теоретико-методологічний аспект : монографія. Київ : Ліра-К, 2015. 336 с.
3. Шандова Н. В. Управління стійким розвитком підприємств машинобудування: методологічні підходи : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Херсон, 2015. 462 с.
4. Філіпішин І. В. Управління розвитком промислових підприємств: підходи та методологія. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2. Т. 3. С. 39–44. DOI: <https://doi.org/10.31498/2225-6407.12.2015.95638>
5. Заїка О., Ткаченко В. Управління розвитком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 43. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-55>
6. Антоненко Д. І. Управління розвитком міжнародної діяльності підприємства в умовах нестабільної кон'юнктури ринку : магістерська дис. : 073. Київ, 2020. 129 с.
7. Федоренко Д. Ю. Управління розвитком міжнародної діяльності підприємства : магістерська дис. : 073. Київ, 2021. 119 с.
8. Organizational Development Guide: Definition, Process & Development Models. URL: <https://online.maryville.edu/online-masters-degrees/management-and-leadership/resources/organizational-development-guide/>
9. 5 Key Trends in 2022 for the Consulting Industry. InfoDesk. 06.01.2022. URL: <https://www.infodesk.com/5-key-trends-in-2022-for-the-consulting-industry/consulting-industry/>
10. Un Climate Change Conference UK 2021. URL: <https://ukcop26.org/cop26-goals/>

REFERENCES

- "5 Key Trends in 2022 for the Consulting Industry". InfoDesk. January 06, 2022. <https://www.infodesk.com/5-key-trends-in-2022-for-the-consulting-industry/consulting-industry/>
- Antonenko, D. I. "Upravlinnia rozvytkom mizhnarodnoi diialnosti pidpriemstva v umovakh nestabilnoi koniunktury rynku" [Management of the Development of International Activities of the Enterprise in Conditions of Unstable Market Conditions]: *mahisterska dys.* : 073, 2020.
- Fedorenko, D. Yu. "Upravlinnia rozvytkom mizhnarodnoi diialnosti pidpriemstva" [Management of the Development of International Activities of the Enterprise]: *mahisterska dys.* : 073, 2021.
- Filipishyn, I. V. "Upravlinnia rozvytkom promyslovykh pidpriemstv: pidkhody ta metodolohiia" [Management of Industrial Development Approaches and Methodology]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, vol. 3, no. 2 (2015): 39-44. DOI: <https://doi.org/10.31498/2225-6407.12.2015.95638>
- "Organizational Development Guide: Definition, Process & Development Models". <https://online.maryville.edu/>

- online-masters-degrees/management-and-leadership/resources/organizational-development-guide/
- Shandova, N. V. "Upravlinnia stiikym rozvytkom pidpriemstv mashynobuduvannia: metodolohichni pidkhody" [Management of Sustainable Development of Machine-building Enterprises: Methodological Approaches]: *dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.04*, 2015.
- "Un Climate Change Conference UK 2021". <https://uk-cop26.org/cop26-goals/>
- Vasiutkina, N. V. *Upravlinnia stalym rozvytkom pidpriemstv: teoretyko-metodolohichni aspekt* [Management of Sustainable Development of Enterprises: Theoretical and Methodological Aspect]. Kyiv: Lira-K, 2015.
- Zaika, O., and Tkachenko, V. "Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva" [Development Management of Enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 43 (2022). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-55>
- Zhylinska, L. O. "Upravlinnia rozvytkom mashynobudivnykh pidpriemstv na stratehichnu perspektyvu" [Management of the Development of Machine-building Enterprises for a Strategic Perspective]: *dys. d-ra ekon. nauk: 08.00.04*, 2016.