

Олександр М. Фесенко¹, Дмитро О. Пилипенко²,
Євгеній В. Білокіз³, Володимир В. Яровенко⁴

АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ

У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти адаптації системи управління підприємством через використання соціально-економічних інструментів в умовах сучасної нестабільності, цифрової трансформації та посилення конкурентного середовища. Обґрунтовано, що традиційні управлінські підходи не завжди забезпечують необхідний рівень гнучкості та здатності підприємств до оперативного реагування на зміни зовнішнього середовища, що актуалізує пошук нових механізмів управління, орієнтованих на розвиток людського капіталу, підвищення мотивації персоналу та формування адаптивної організаційної культури. У межах дослідження проведено анкетне опитування 32 працівників різних категорій персоналу з метою визначення ролі соціально-економічних інструментів у системі управління підприємством. Встановлено, що найбільш поширеними інструментами є навчання та підвищення кваліфікації персоналу, преміювання за результати праці, матеріальне стимулювання, а також соціальні заходи. Доведено, що ключовими чинниками впливу на продуктивність праці залишаються рівень заробітної плати, умови праці, міжособистісні відносини в колективі, можливості професійного розвитку та якість управлінської взаємодії. Результати дослідження підтвердили значну роль соціально-економічних інструментів у забезпеченні ефективності управління підприємством. Переважна більшість респондентів вважає їх важливим фактором досягнення стратегічних цілей, що свідчить про необхідність подальшого вдосконалення систем мотивації, комунікації, розвитку персоналу та соціального забезпечення працівників. Запропоновано розглядати адаптацію системи управління підприємством як комплексний процес інтеграції економічних, соціальних та організаційних механізмів, спрямованих на підвищення стійкості, результативності та конкурентоспроможності підприємства. Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості їх використання керівниками підприємств для вдосконалення управлінських систем, формування ефективної кадрової політики та впровадження адаптивних механізмів розвитку в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Ключові слова: адаптація системи управління, соціально-економічні інструменти, управління підприємством, мотивація персоналу, людський капітал, соціальна відповідальність, ефективність управління, розвиток підприємства.

Табл. 11. Літ. 13.

DOI: 10.32752/1993-6788-2026-1-300-73-82

¹ ORCID: 0009-0002-8954-9229

² ORCID: 0009-0007-8906-3911

³ ORCID: 0009-0007-2310-0687

⁴ ORCID: 0009-0009-1585-6796

¹ Poltava State Agrarian University. Ukraine.

² Poltava State Agrarian University. Ukraine.

³ Poltava State Agrarian University. Ukraine.

⁴ Odesa State Agrarian University. Ukraine.

Oleksandr Fesenko, Dmytro Pylypenko, Yevhenii Bilokiz, Volodymyr Yarovenko
**ADAPTATION OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM
THROUGH SOCIO-ECONOMIC INSTRUMENTS**

The article explores the theoretical and practical aspects of adapting the enterprise management system through the use of socio-economic tools in the conditions of modern instability, digital transformation and increased competitive environment. It is substantiated that traditional management approaches do not always provide the necessary level of flexibility and ability of enterprises to respond promptly to changes in the external environment, which makes the search for new management mechanisms focused on the development of human capital, increasing staff motivation and forming an adaptive organizational culture relevant. As part of the study, a questionnaire survey was conducted of 32 employees of different categories of personnel in order to determine the role of socio-economic tools in the enterprise management system. It was established that the most common tools are training and advanced training of personnel, bonuses for work results, material incentives, as well as social events. It is proven that the key factors influencing labor productivity remain the level of wages, working conditions, interpersonal relations in the team, opportunities for professional development and the quality of managerial interaction. The results of the study confirmed the significant role of socio-economic tools in ensuring the efficiency of enterprise management. The vast majority of respondents consider them an important factor in achieving strategic goals, which indicates the need for further improvement of motivation, communication, personnel development and social security systems for employees. It is proposed to consider the adaptation of the enterprise management system as a complex process of integrating economic, social and organizational mechanisms aimed at increasing the sustainability, efficiency and competitiveness of the enterprise. The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use by enterprise managers to improve management systems, form effective personnel policies and implement adaptive development mechanisms in a dynamic external environment.

Keywords: adaptation of the management system, socio-economic instruments, enterprise management, personnel motivation, human capital, social responsibility, management efficiency, enterprise development.

Peer-reviewed, approved and placed: 07.06.2026

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах нестабільності економічного середовища, цифрової трансформації, посилення конкуренції та зростання впливу соціальних факторів підприємства стикаються з необхідністю постійного вдосконалення систем управління. Традиційні управлінські підходи часто не забезпечують достатньої гнучкості та адаптивності до швидких змін зовнішнього середовища. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває адаптація системи управління підприємством через використання соціально-економічних інструментів, які сприяють підвищенню ефективності управлінських рішень, розвитку персоналу, зміцненню соціальної відповідальності та забезпеченню стійкого розвитку підприємства. Водночас потребують подальшого дослідження питання вибору та практичного застосування таких інструментів з урахуванням сучасних викликів господарської діяльності.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Проблематика адаптації систем управління підприємством через соціально-економічні інструменти активно досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями. Сучасні

дослідження акцентують увагу на необхідності формування адаптивних моделей управління, здатних забезпечувати стійкість підприємств в умовах цифровізації, економічної нестабільності та зростання ролі людського капіталу.

Так, Андрушкевич Н. В., Антонів І. Б. обґрунтовують важливість формування адаптивної стратегії соціально-економічного розвитку підприємства як основи його довгострокової конкурентоспроможності та стійкості до змін зовнішнього середовища [1]. Будько О. В., Жиленко Д. М. розглядають особливості трансформації систем управління підприємством в умовах цифрової економіки та підкреслюють значення сучасних цифрових інструментів для підтримки управлінських рішень [2].

У дослідженнях Шерстюка Р., Козловського А., Летуна О. увага зосереджується на методологічних підходах до оцінювання ефективності підприємств у процесі цифрової трансформації управління. Автори наголошують на необхідності поєднання кількісних та якісних методів оцінювання результативності управлінських змін [3]. Подібної позиції дотримуються Чмута І., Го С., Чжан Ц., Мажута В., Німець А., які пропонують використання системи КРІ та збалансованої системи показників для комплексної оцінки результативності інтегрованих систем управління підприємством [4].

Важливий внесок у розвиток експертно-аналітичних методів зробив Балан В., який запропонував гібридну модель формування системи показників ефективності підприємства на основі методів Fuzzy АНР, Fuzzy DEMATEL та експертних оцінок. Даний підхід дозволяє враховувати невизначеність та суб'єктивність суджень експертів при прийнятті управлінських рішень [5].

Серед сучасних методів дослідження систем управління особливе місце займають анкетування та експертне оцінювання. Варіс І., Кравчук О., Савчук Я. А. доводять ефективність використання анкетних опитувань для оцінювання адаптації персоналу та визначення рівня готовності працівників до організаційних змін [6]. Водночас міжнародний досвід свідчить про зростання популярності модифікованого методу Делфі (Delphi Method), який дозволяє формувати узгоджену експертну позицію щодо складних управлінських проблем та широко використовується для розроблення оціночних анкет і систем показників [7].

Окремий напрям досліджень пов'язаний із використанням адаптивного управління на основі слабких сигналів. Цмоць І., Назаркевич Г. обґрунтовують необхідність постійного моніторингу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства із застосуванням аналітичних методів оцінювання та експертної діагностики [8]. Shprakov A., Herasymchuk Y., Koval I., Vovkovych Y. розглядають інструменти оцінювання рівня впровадження стратегічних змін на підприємствах та підкреслюють важливість використання інтегральних експертних показників [9].

Сучасні зарубіжні дослідження також демонструють переваги комбінування анкетування, інтерв'ю та експертних методів при оцінюванні організаційних процесів. Зокрема, результати дослідження Woudstra K.,

Tummers M., Klijn C. J., Sondag L., Schreuder F., Reuzel R., Rovers M. підтверджують доцільність поєднання анкетних опитувань із якісними методами збору інформації для підвищення достовірності управлінських висновків [10].

Таким чином, аналіз наукових праць свідчить, що найбільш актуальними методами дослідження адаптації систем управління підприємством через соціально-економічні інструменти є анкетування персоналу та стейкхолдерів, метод Делфі, експертні оцінки, метод аналізу ієрархій (АНР), нечіткі експертні моделі (Fuzzy АНР, Fuzzy DEMATEL), КРІ-аналіз та інтегральне оцінювання ефективності. Водночас недостатньо дослідженими залишаються питання комплексного поєднання цих методів для формування адаптивних механізмів управління підприємством.

Формулювання цілей дослідження (мета статті) полягає в дослідженні адаптації системи управління підприємством через соціально-економічні інструменти.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Для оцінювання впливу соціально-економічних інструментів на ефективність управління підприємством було проведено анкетне опитування 32 працівників різних категорій персоналу. Структура респондентів за посадою свідчить про достатню репрезентативність вибірки, оскільки до дослідження були залучені як керівники, так і виконавці. Найбільшу частку опитаних становили спеціалісти – 34,4 %, керівники підприємств – 25,0 %, керівники структурних підрозділів – 18,8 %, працівники – 15,6 %, а категорію «інше» обрали 6,2 % респондентів (табл. 1).

Таблиця 1. Ваша посада

Посада	Питома вага, %
Керівник підприємства	25
Керівник структурного підрозділу	18,8
Спеціаліст	34,4
Працівник	15,6
Інше	6,2

Аналіз стажу роботи показав, що більшість опитаних мають значний досвід професійної діяльності на підприємстві. Зокрема, по 34,4 % респондентів працюють від 4 до 10 років та понад 10 років, що свідчить про достатню обізнаність учасників опитування з особливостями функціонування системи управління. Частка працівників зі стажем до 1 року становить 12,5 %, а від 1 до 3 років – 18,8 % (табл. 2).

Таблиця 2. Стаж роботи на підприємстві

Стаж роботи	Питома вага, %
До 1 року	12,5
1-3 роки	18,8
4-10 років	34,4
Понад 10 років	34,4

Оцінювання загальної ефективності системи управління підприємством засвідчило переважно позитивне сприйняття її результативності. Половина респондентів (50,0 %) оцінили систему управління як високу або дуже високу (40,6 % та 9,4 % відповідно), тоді як 40,6 % вважають її середньо ефективною. Лише 9,4 % опитаних визначили рівень ефективності як низький, а варіант «дуже низька» не обрав жоден респондент (табл. 3).

Таблиця 3. Як Ви оцінюєте загальну ефективність системи управління на підприємстві?

Рівень ефективності	Питома вага, %
Дуже висока	9,4
Висока	40,6
Середня	40,6
Низька	9,4
Дуже низька	0

Дослідження використовуваних інструментів управління показало, що найбільш поширеними на підприємствах є навчання та підвищення кваліфікації персоналу (59,4 %), преміювання за результати праці (53,1 %) та матеріальне стимулювання (37,5 %). Дещо рідше застосовуються планування і бюджетування (34,4 %), соціальні пільги та гарантії (25,0 %) і система оцінювання персоналу (18,8 %) (табл. 4). Отримані результати свідчать про орієнтацію підприємств на розвиток людського капіталу та стимулювання працівників через економічні важелі.

Таблиця 4. Які інструменти управління найбільш активно використовуються на підприємстві? (можна обрати декілька варіантів)

Інструменти	Питома вага, %
Матеріальне стимулювання	37,5
Преміювання за результати праці	53,1
Соціальні пільги та гарантії	25
Навчання та підвищення кваліфікації	59,4
Планування та бюджетування	34,4
Система оцінювання персоналу	18,8
Інше	9,4

Результати оцінювання ефективності матеріального стимулювання засвідчили його вагому роль у системі управління персоналом. Так, 71,9 % респондентів вважають його ефективним або дуже ефективним, тоді як лише 9,3 % оцінили цей інструмент як малоефективний або неефективний. Ще 18,8 % опитаних характеризують рівень ефективності матеріального стимулювання як помірний (табл. 5).

Важливим елементом мотиваційного механізму є соціальні заходи. Більше половини респондентів (53,1 %) зазначили, що медичне страхування, корпоративні заходи та додаткові соціальні пільги значною мірою впливають на їхню мотивацію до праці. Ще 34,4 % вважають такий вплив частковим. Лише 12,5 % опитаних оцінили роль соціальних заходів як незначну або

відсутню (табл. 6), що підтверджує важливість соціальної складової системи управління персоналом.

Таблиця 5. Наскільки ефективним є матеріальне стимулювання працівників?

Рівень ефективності	Питома вага, %
Дуже ефективне	34,4
Ефективне	37,5
Помірно ефективне	18,8
Малоефективне	6,2
Неефективне	3,1

Таблиця 6. Чи впливають соціальні заходи (медичне страхування, корпоративні заходи, додаткові пільги тощо) на Вашу мотивацію до праці?

Рівень впливу	Питома вага, %
Значною мірою	53,1
Частково	34,4
Незначною мірою	9,4
Не впливають	3,1

Серед факторів, які найбільше впливають на продуктивність праці, безумовним лідером є рівень заробітної плати, який відзначили 93,8 % респондентів (табл. 7). Високий рівень значущості також мають умови праці (78,1 %) та відносини в колективі (62,5 %). Половина опитаних наголосила на важливості можливостей кар'єрного зростання (50,0 %), тоді як стиль керівництва, навчання та розвиток персоналу відзначили відповідно 46,9 % та 43,8 % респондентів. Соціальні гарантії обрали 34,5 % учасників опитування.

Таблиця 7. Які фактори найбільше впливають на продуктивність праці? (можна обрати до трьох варіантів)

Фактори впливу	Питома вага, %
Рівень заробітної плати	93,8
Умови праці	78,1
Соціальні гарантії	34,5
Можливість кар'єрного зростання	50
Відносини в колективі	62,5
Стиль керівництва	46,9
Навчання та розвиток	43,8

Оцінювання рівня залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень показало, що на більшості підприємств думка персоналу враховується. Зокрема, 46,9 % респондентів зазначили, що це відбувається іноді, 37,5 % – часто, а 9,4 % – завжди. Лише 6,2 % опитаних вважають, що їхню думку враховують рідко (табл. 8). Це свідчить про наявність передумов для розвитку партнерських відносин між керівництвом і працівниками.

Таблиця 8. Як часто керівництво враховує думку працівників при прийнятті управлінських рішень?

Частота врахування думки	Питома вага, %
Завжди	9,4
Часто	37,5
Іноді	46,9
Рідко	6,2
Ніколи	0

Особливу увагу привертає оцінка значущості соціально-економічних інструментів для підвищення ефективності діяльності підприємства. Переважна більшість респондентів (90,6 %) вважають такі інструменти важливими або дуже важливими, тоді як 9,4 % оцінили їх як помірно важливі. Варіанти «маловажливі» та «неважливі» не були обрані жодним учасником опитування (табл. 9).

Таблиця 9. Наскільки важливими є соціально-економічні інструменти для підвищення ефективності діяльності підприємства?

Частота врахування думки	Питома вага, %
Дуже важливі	37,5
Важливі	53,1
Помірно важливі	9,4
Маловажливі	0
Неважливі	0

Щодо напрямів удосконалення соціально-економічних інструментів, то найчастіше респонденти вказували на необхідність покращення системи преміювання (53,1 %), комунікації між керівництвом і працівниками (50,0 %), системи оплати праці (46,9 %) та навчання персоналу (46,9 %) (табл. 10). Крім того, 34,4 % опитаних вважають за доцільне вдосконалити соціальні програми, а 31,3 % – систему оцінювання результатів праці.

Таблиця 10. Які соціально-економічні інструменти потребують удосконалення на Вашому підприємстві? (можна обрати декілька варіантів)

Інструменти	Питома вага, %
Система оплати праці	46,9
Преміювання	53,1
Соціальні програми	34,4
Навчання персоналу	46,9
Комунікація між керівництвом і працівниками	50
Оцінювання результатів праці	31,3
Інше	6,3

Оцінка впливу чинних соціально-економічних інструментів на досягнення стратегічних цілей підприємства продемонструвала переважно позитивні результати. Так, 28,1 % респондентів впевнені, що такі інструменти сприяють досягненню стратегічних цілей, а ще 53,1 % обрали варіант відповіді

«скоріше так». Лише 6,3 % респондентів висловили сумніви щодо їхньої ефективності, а 12,5 % не змогли дати однозначну відповідь (табл. 11).

Таблиця 11. Чи сприяють чинні соціально-економічні інструменти досягненню стратегічних цілей підприємства?

Рівень сприяння	Питома вага, %
Так	28,1
Скоріше так	53,1
Скоріше ні	6,3
Ні	0
Важко відповісти	12,5

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз відкритих відповідей респондентів дозволив поглибити результати кількісного дослідження. Найчастіше серед пропозицій щодо підвищення ефективності управління згадувалися підвищення рівня оплати праці, удосконалення системи матеріального стимулювання та впровадження прозорих механізмів преміювання, прив'язаних до індивідуальних результатів праці. Значна увага також приділялася покращенню умов праці, розвитку соціальних програм, медичного страхування та соціального захисту працівників. Респонденти наголошували на важливості професійного навчання, розвитку персоналу, удосконалення внутрішніх комунікацій і посилення ролі корпоративної культури. Окремі учасники опитування акцентували увагу на необхідності цифровізації управлінських процесів, впровадження сучасних систем аналітики та автоматизації бізнес-процесів.

Таким чином, результати дослідження підтверджують визначальну роль соціально-економічних інструментів у забезпеченні ефективності управління підприємством. Найбільший вплив на результативність діяльності мають матеріальна мотивація, належні умови праці, соціальні гарантії, розвиток персоналу та ефективна комунікація між керівництвом і працівниками. Отримані результати можуть бути використані для формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління підприємствами в сучасних умовах господарювання.

1. Андрушкевич Н. В., Антонів І. Б. Формування адаптивної стратегії соціально-економічного розвитку підприємства. Управління змінами та інновації. 2024. № 11. DOI: 10.32782/СМІ/2024-11-8.

2. Балан В. Fuzzy Hybrid Model for Forming a System of Indicators for Assessing the Efficiency of an Enterprise. Economy and Society. 2023. № 48. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-48-70.

3. Будько О. В., Жиленко Д. М. Формування системи управління підприємством в умовах цифрової економіки. Економічний вісник Дніпровського державного технічного університету. 2024. № 2(9). С. 49–57. DOI: 10.31319/2709-2879.2024iss2(9).318845pp49-57.

4. Варіс І., Кравчук О., Савчук Я. А Системний підхід до оцінки адаптації співробітників: від методів до стратегії впровадження. Бізнес Інформ. 2024. № 10. С. 484–495. DOI: 10.32983/2222-4459-2024-10-484-495.

5. Левченко А.О., Гнатенко І.А., Поповиченко Г.С. Економічні засади подолання соціально-економічної нерівності як пріоритет сталого розвитку суспільства. Актуальні проблеми економіки. 2026. №1 (295). С. 133-138. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2026-1-295-133-138>

6. Медвідь В. Ю. Моніторинг соціально-економічного розвитку територіальних громад: теоретико-методичні аспекти. Вісник Полтавського державного аграрного університету (Серія «Публічне управління та адміністрування»). 2024. Випуск 2. С. 62-67.

7. Помаз О.М., Фесенко О.М. Теоретичні основи соціально-економічного управління підприємством. Актуальні проблеми економіки. 2024. №9. С. 144-151. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-144-151>
 8. Цмоць І., Назаркевич Г. Методи адаптивного управління смарт-підприємством з використанням слабких сигналів. Системи інформації, зв'язку та навігації. 2023. Вип. 14. С. 357–372. DOI: 10.23939/sisn2023.14.357.
 9. Чмутова І., Го С., Чжан Ц., Мажута В., Німець А. Розробка ключових показників ефективності інтегрованої системи управління підприємством з використанням збалансованої системи показників сталого розвитку. Development Service Industry Management. 2024. № 2. С. 270–278. DOI: 10.31891/dsim-2024-6(43).
 10. Шерстюк Р., Козловський А., Летун О. Methodological approaches to assessing the enterprises' performance in the context of management digital transformation. Соціально-економічні проблеми і держава. 2024. Т. 31. № 2. С. 52–63. DOI: 10.33108/sepd2024.02.052.
 11. Shpakov A., Herasymchuk Y., Koval I., Vovkovych Y. Analysis of the level of implementation of systemic productivity of enterprises in view of the implementation of strategic changes. Ways to Improve Construction Efficiency. 2024. Vol. 53(3). P. 75–95. DOI: 10.32347/2707-501x.2024.53(3).75-95.
 12. Van den Wyngaert I., Van Pottelbergh G., Coteur K., Vaes B., Van den Bulck S. Developing a questionnaire to evaluate an automated audit & feedback intervention: a Rand-modified Delphi method. BMC Health Services Research. 2024. Vol. 24. Article 433. DOI: 10.1186/s12913-024-10915-2.
 13. Woudstra K., Tummers M., Klijn C. J., Sondag L., Schreuder F., Reuzel R., Rovers M. Participatory methods used in the evaluation of medical devices: a comparison of focus groups, interviews, and a survey. BMC Health Services Research. 2024. Vol. 24. Article 462. DOI: 10.1186/s12913-024-10887-3.
-
1. Andrushkevych N. V., Antoniv I. B. Formuvannya adaptivnoyi stratehiyi sotsial no-ekonomichnoho rozvytku pidpryyemstva. Upravlinnya zminamy ta innovatsiyi. 2024. № 11. DOI: 10.32782/CMI/2024-11-8.
 2. Balan V. Fuzzy Hybrid Model for Forming a System of Indicators for Assessing the Efficiency of an Enterprise. Economy and Society. 2023. № 48. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-48-70.
 3. Bud ko O. V., Zhylenko D. M. Formuvannya systemy upravlinnya pidpryyemstvom v umovakh tsyvrovoyi ekonomiky. Ekonomichnyy visnyk Dniprovs koho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. 2024. № 2(9). С. 49–57. DOI: 10.31319/2709-2879.2024iss2(9).318845pp49-57.
 4. Varis I., Kravchuk O., Savchuk YA. A Systemnyy pidkhid do otsinky adaptatsiyi spivrobitnykiv: vid metodiv do stratehiyi vprovadzhennya. Biznes Inform. 2024. № 10. С. 484–495. DOI: 10.32983/2222-4459-2024-10-484-495.
 5. Levchenko A.O., Hnatenko I.A., Popovychenko H.S. Ekonomichni zasady podolannya sotsial no-ekonomichnoyi nerivnosti yak priorytet staloho rozvytku suspil stva. Aktual ni problemy ekonomiky. 2026. №1 (295). С. 133-138. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2026-1-295-133-138>
 6. Medvid V. YU. Monitorynh sotsial no-ekonomichnoho rozvytku terytorial nykh hromad: teoretyko-metodychni aspekty. Visnyk Poltavs koho derzhavnoho ahrarnoho universytetu (Seriya «Publichne upravlinnya ta administruvannya»). 2024. Vypusk 2. С. 62-67.
 7. Pomaz O.M., Fesenko O.M. Teoretychni osnovy sotsial no-ekonomichnoho upravlinnya pidpryyemstvom. Aktual ni problemy ekonomiky. 2024. №9. С. 144-151. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-144-151>
 8. Tsmots I., Nazarkevych H. Metody adaptivnoho upravlinnya smart-pidpryyemstvom z vykorystannam slabkykh syhnaliv. Systemy informatsiyi, zv'yazku ta navihatsiyi. 2023. Vyp. 14. С. 357–372. DOI: 10.23939/sisn2023.14.357.
 9. Chmutova I., Ho S., Chzhan TS., Mazhuta V., Nimets A. Rozrobka klyuchovykh pokaznykiv efektyvnosti intehrovanoi systemy upravlinnya pidpryyemstvom z vykorystannam zbalansovanoi systemy pokaznykiv staloho rozvytku. Development Service Industry Management. 2024. № 2. С. 270–278. DOI: 10.31891/dsim-2024-6(43).
 10. Sherstyuk R., Kozlovskyy A., Letun O. Methodological approaches to assessing the enterprises' performance in the context of management digital transformation. Sotsial no-ekonomichni problemy i derzhava. 2024. Т. 31. № 2. С. 52–63. DOI: 10.33108/sepd2024.02.052.
 11. Shpakov A., Herasymchuk Y., Koval I., Vovkovych Y. Analysis of the level of implementation of systemic productivity of enterprises in view of the implementation of strategic changes. Ways to Improve Construction Efficiency. 2024. Vol. 53(3). P. 75–95. DOI: 10.32347/2707-501x.2024.53(3).75-95.

12. Van den Wyngaert I., Van Pottelbergh G., Coteur K., Vaes B., Van den Bulck S. Developing a questionnaire to evaluate an automated audit & feedback intervention: a Rand-modified Delphi method. BMC Health Services Research. 2024. Vol. 24. Article 433. DOI: 10.1186/s12913-024-10915-2.
13. Woudstra K., Tummers M., Klijn C. J., Sondag L., Schreuder F., Reuzel R., Rovers M. Participatory methods used in the evaluation of medical devices: a comparison of focus groups, interviews, and a survey. BMC Health Services Research. 2024. Vol. 24. Article 462. DOI: 10.1186/s12913-024-10887-3.