

## АДАПТИВНІ ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Вінницький національний технічний університет

### *Анотація*

*Розкрито підходи до сутності організаційних змін і визначені відповідні моделі поведінки підприємства. Визначено сутність ситуативно-адаптивного підходу до управління та адаптивні поведінкові моделі розвитку підприємств.*

**Ключові слова:** адаптивне управління, поведінкові моделі, адаптивність, розвиток.

### *Abstract*

*The approaches to the essence of organizational changes are revealed and the corresponding models of enterprise behavior are identified. The essence of the situational-adaptive approach to management and adaptive behavioral models of enterprise development are identified.*

**Keywords:** adaptive management, behavioral models, adaptability, development.

### **Вступ**

Дослідження моделей поведінки підприємств є важливим аспектом адаптивного управління. Розуміння того, що підприємства реагують на зміни, може допомогти управлінцям вдосконалити внутрішні процеси та оптимізувати бізнес-операції. Можливість підприємства визначати і реагувати на потенційні виклики впливає на формування іміджу та конкурентоспроможність. Уміння управляти змінами на підприємствах з метою підвищення ефективності діяльності на відповідному ринку є необхідною умовою сьогодення. А тому виживання та розвиток підприємств залежить від їх уміння своєчасно передбачити зміни на ринку та адаптувати свою діяльність під ці зміни

### **Результати дослідження**

У сучасних умовах господарювання очевидно, що будь-якому підприємству для виживання на ринку та збереження конкурентоспроможності необхідно час від часу вносити зміни у свою господарську діяльність. Більше того, у практиці та в наукових дослідженнях дедалі більше уваги приділяється аналізу методів та організаційним можливостям управління змінами.

Саме тому, у сучасних умовах бізнесу важко уявити підприємство, яке могло б бути успішним у довгостроковому періоді без проведення змін того чи іншого масштабу. Досвід багаточисельних підприємств показує, що найважче реалізувати організаційні зміни, складність яких полягає в тому, що ефект від їх запровадження розсіяний у корпоративному просторі та в часі, що має неоднакове вираження в різних підрозділах підприємства. Одночасно з цим, важливість організаційних змін полягає в тому, що саме такі зміни спрямовані на підвищення гнучкості та швидкості адаптації підприємства до змін навколишнього середовища, його здатності ухилитися від загроз і вчасно використовувати наявні потенційні можливості підприємства. Найбільш поширеного вжитку визначення організаційних змін набуло їх розуміння як введення в організаційний механізм і систему управління підприємством нових організаційно-управлінських рішень, форм, моделей поведінки, що змінюють вихідні характеристики організаційних процесів. При цьому необхідно відзначити, що рушійні сили організаційних змін існують у зовнішньому та у внутрішньому середовищі підприємства. Зовнішні сили (покупці, конкуренти тощо) і внутрішні сили (плани, цілі, потреби підприємства тощо) у результаті оцінки можливостей і проблем приводять до розуміння керівництвом необхідності проведення змін [1].

Зазначимо, що на сьогодні науковці виокремлюють дві групи підходів до сутності організаційних змін: функціонально орієнтовані (раціональний, поведінковий) і системно орієнтовані (системотехнічний, інтегративний) концептуальні підходи [2]. Згідно до наведених підходів формується відповідна модель поведінки підприємства. Так, сучасну модель успішного підприємства доцільно визначити як інтегративну, що базується на балансі різних цілей підприємства та враховує різнобічні інтереси та вигоди від їх задоволення з відповідними витратами ресурсів. При формуванні

системи управління змінами на підприємстві необхідно враховувати, що успіх залежатиме від якості розробленої стратегії, а мета організаційних змін полягає в досягненні стратегічних цілей та набутті конкурентних переваг, а тому за сучасних умов доцільним є поєднання стратегічного підходу та управління змінами на підприємстві.

На жаль, існуючі моделі економічної поведінки не відображують усю різноманітність дій та діяльності сучасних підприємств, оскільки вони здебільшого акцентують увагу на соціальному, психологічному, моральному та культурному аспектах поведінки і не дозволяють пояснити реальні процеси, що відбуваються з вітчизняними підприємствами, особливо на постприватизаційному етапі їх розвитку. Здебільшого у науковій літературі в описі властивостей економічної системи дослідниками згадуються такі, як цілісність, ємерджентність, адаптивність, відкритість, складність, ієрархічність, синергетичність, інерційність, інноваційність, гнучкість [1; 3].

Проте цілісність, відкритість, складність, ієрархічність є характеристиками системи взагалі, адже вказують на певний тип взаємодії, взаємообміну, структури, виду зв'язків тощо, тобто є системоформуючими. Без наявності зазначених властивостей функціонування системи було б неможливим. У зв'язку з цим значний економічний інтерес становлять такі властивості соціально-економічної системи, як адаптивність, інноваційність, гнучкість, надійність, стійкість, маневреність. В найбільш загальному розумінні адаптивність – здатність на всіх рівнях організації адаптуватись до мінливих умов зовнішнього та внутрішнього середовища за допомогою різноманітних механізмів пристосування. Із розвитком теорії систем в літературі з'явилося нове визначення адаптивності – здатність системи пристосовуватись до різноманітних умов оточуючого середовища або «властивість системи, організації чи окремої людини пристосовуватись до різноманітних умов оточуючого середовища» [4]. Адаптивність окреслює ступінь пристосування до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства і є інтегральною характеристикою економічної системи, яка поєднує такі ознаки як гнучкість, мобільність, маневреність та інші, що забезпечує «легкість» перегруповування між елементами системи без будь-яких корінних змін в її структурі, відображає готовність системи управління підприємства функціонувати в умовах нестабільного зовнішнього середовища та визначається спроможністю управлінського персоналу використовувати нестандартні рішення на основі глибокого розуміння та передбачення тенденцій змін у зовнішньому середовищі. Адаптивне управління має реалізувати цілі функціонування і розвитку підприємства на основі формування методології організації процесу адаптивного управління, розробки теоретичних і практичних механізмів реалізації управління по стабілізації становища підприємства в конкурентному середовищі, оцінки адаптивності моделі управління на основі ранжирування підприємств з використанням параметризації адаптивної моделі [2].

На сьогодні очевидним є той факт, що вирішення завдань управління являє собою основу роботи менеджерів різних рівнів управління. Реальність полягає в тому, що менеджери, працюючи в мінливому середовищі, приймають рішення на основі комбінації інтуїції, досвіду та аналізу. Тому підприємства для підвищення ефективності управління зацікавлені у розробці і удосконаленні ситуаційно-адаптивних інструментів менеджменту. Дані інструменти, приводять в дію усі зв'язки організаційної структури в залежності від змін, які відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації, що забезпечують обмежено раціональне вирішення управлінських завдань кожним менеджером.

Загалом ситуаційно-адаптивний підхід концентрується на тому, що придатність різних методів управління визначається ситуацією, встановленням проблеми, визначенням цілей управління при вирішенні проблеми, а також прогнозуванням наслідків для ситуації та обрання оптимального способу досягнення мети.

### **Висновки**

Доцільно зазначити, що система адаптивного управління підприємством в конкурентному середовищі та пристосування до мінливих умов зовнішнього і внутрішнього середовища є сукупністю принципів, інструментів і технологій прийняття і виконання збалансованих управлінських рішень. А оскільки зміни зовнішнього середовища функціонування підприємств в Україні носять широкомасштабний, системний характер, то адаптація до неї окремих підприємств передбачає проведення комплексних організаційних змін та здійснення ефективної адаптивної поведінкової моделі розвитку підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Капінус Л.В. Сучасні моделі поведінки підприємств. *Трансформаційна економіка*. 2023. №5 (05). С. 51-57.
- 2.Теплінський Г.В., Ніколаєва І.О. Поведінкові моделі підприємства та адаптивність до сучасних мінливих умов. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. №4/1. С. 33-37.
- 3.Ковальова В.І. Поведінкові аспекти сучасного менеджменту. *Проблеми економіки*. 2011. №4. С. 101-106.
- 4.Синиця С.М., Данилишин В.І. Моделі поведінки керівників у процесі управління персоналом. *Причорноморські економічні студії*. 2023. Випуск 81. С. 113-117.

**Терещенко Віталій Едуардович** – аспірант групи 073-23а, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [oldcity2406@gmail.com](mailto:oldcity2406@gmail.com)

Науковий керівник: **Карачина Наталія Петрівна** - д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

**Tereshchenko Vitaliy E.** – Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: [oldcity2406@gmail.com](mailto:oldcity2406@gmail.com)

Supervisor: **Karachyna Nataliia P.** - Dr. Sc. (Economic), Professor, Head of the Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.