

реагувати на зміни внутрішнього ринку, заохочувати ініціативу працівників у пошуку резервів досягнення кращих виробничих результатів.

Отже, мотивацію як елемент підвищення ефективності підприємства можна характеризувати як відносно складний соціально-економічний процес, підпорядкований не тільки законам розвитку економіки, але й закономірностям впливу мотивації на кінцеві результати виробництва. Мотиваційний механізм повинен бути спрямований на залучення всіх учасників підприємства до реалізації стратегії та активної участі у досягненні цілей.

Література:

1. Збарський М. *Интереси – рушійна сила соціального прогресу* / М. Збарський // *Економіка України*. – 1999. – № 7. – С. 58–66.
2. Колот А. М. *Мотивація персоналу : підручник* / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Темченко О. *Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах* / О. Темченко, О. Лісниченко / *Збірник наукових праць “Економічний аналіз”. Тернопільський національний економічний університет*. – 2010. – Вип. 7. – С. 350-353.

Дем'янюк Роман
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент
кафедри економіки підприємств
і корпорацій Стец І.І.)

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасний стан економіки України характеризується високим рівнем невизначеності, що стосується практично усіх галузей народного господарства. У таких умовах пріоритетного значення набуває гнучкість підприємства, така його здатність до адаптації, щоби не лише швидко реагувати на зовнішні зміни, але й передбачати їх. Значною мірою адаптивність підприємства забезпечується його внутрішніми можливостями і їхньою зміною в потрібному напрямі.

Проведений аналіз показав, що промислові підприємства дуже доволі

рідко використовують методи адаптивного управління, оскільки це вимагає від менеджерів не аналізу окремих елементів інформації і простих зв'язків між ними, а вивчення складних сукупностей, цілісних інформаційних систем.

Адаптивне управління є управлінським процесом, який сприяє стійкому розвитку підприємства в короткостроковому чи середньостроковому періоді. Адаптація є також імовірнісним процесом для вибору якнайкращої альтернативи за базисом управлінських рішень. Існує значне число ознак класифікації адаптації за: оформленням мети і предмету (приватна; системна (багаторівнева); рівнем локалізації місця і об'єкта (проблемна, комплексна, результативна); підходом до рішення проблеми (класична, програмна, толерантна), а також за об'єктами, процесами; функціями й іншими.

В умовах невизначеності актуальною є нова інтерпретація вже існуючої теорії адаптивного управління, яку, стосовно підприємства, відрізняє системне вивчення його діяльності, із урахуванням чинників, що визначають цю діяльність: минулих, теперішніх і майбутніх; зовнішнього і внутрішнього середовища; потенційних і реальних. Класифікація чинників може проводитися за: змістом, специфікою впливу, джерелами і природою виникнення, рівнем, періодом і результатом впливу, рівнем новизни, вірогідністю появи, часом участі і вияву в процесі адаптації, приналежністю до елементів ринку; сферою прояву; передбачуваністю; керованістю; впливом; характером взаємозв'язку; способами оцінювання.

Класифікація чинників зовнішнього і внутрішнього середовища щодо процесу адаптації повинні, на нашу думку, враховувати: по-перше, саме таку сукупність чинників, яка є актуальною для процесу адаптивного управління в теперішній час; по-друге, значущість і силу впливу чинників на зміст процесу адаптивного управління; по-третє, особливості їхнього застосування для конкретного підприємства.

Значення адаптивності для стійкого розвитку підприємства нестримно зростає із ускладненням зовнішнього середовища. Цьому сприяли такі чинники як науково-технічний прогрес; глобалізація; обмеженість низки ресурсів й

зростання числа екологічних проблем, зменшення чисельності працездатного населення і низка інших, не менш важливих. Для стійкого здійснення діяльності у мінливих умовах необхідно набувати гнучкості для внутрішніх змін, відповідних змінам зовнішнім.

Поняття гнучкості і адаптивності є доволі близькими за своїм змістом. Адаптивність – це процес цілеспрямованої зміни параметрів, структури і властивостей об'єкта у відповідь на зміни, що відбуваються, адаптація – процес пристосування побудови, структури і функцій системи до умов зовнішнього середовища. Гнучкість є можливістю переорієнтації виробничої системи без докорінної зміни її матеріально-технічної бази, властивість підприємства реагувати на зовнішні впливи без докорінних структурних змін, переходити із одного працездатного функціонального стану до іншого із мінімальними витратами і втратами при виконанні чергового завдання або функції.

На рівні підприємства основними заходами адаптивного управління мають бути: підвищення точності планів і прогнозів; перехід на сучасні ринкові методи управління; розвиток комунікацій; зміцнення взаємозв'язків із партнерами; експортна орієнтація виробництва; технічна модернізація; освоєння ефективних технологій; зміцнення кадрового потенціалу; удосконалення маркетингової діяльності і т. ін.

Адаптивне управління повинне включати не лише безпосередньо сам процес адаптації, а також роботу з підготовки до нього, що полягає у моніторингу ділового середовища і прогнозуванні тенденцій зміни впливу його чинників на можливість підприємства, тобто в результаті адаптації повинна встановлюватися рівновага – баланс інтересів і можливостей власників, менеджерів, партнерів, споживачів, персоналу підприємства.

Література:

1. Аубакирова Г.М. Адаптація підприємств к работе в условиях рынка: Монографія / Г.М. Аубакирова. – Караганда: Санат-Полиграфія, 2004. – 213 с.
2. Галушко С.А. Эффективность адаптации предприятий к изменениям внешней среды: понятие и критерии / С.А.Галушко // Экономика і управління, 2013. – №3. – С. 100-103.

3. Мельник А.О. Адаптація вітчизняних підприємств в умовах світової економічної кризи / А.О. Мельник// БІЗНЕС-ІНФОРМ, 2012. – № 10. – С. 30-32.

Деренівський Олександр
ст. гр. МОА-41,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник:
к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Скочиляс С.М.)

СТАН І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Найважливішою передумовою розвитку економіки є розвиток і вдосконалення підприємництва як особливого виду господарської діяльності. Воно є одним з найважливіших чинників розвитку національної економіки [3]. Підприємництво є передумовою інноваційного типу економічного зростання, яке ґрунтується на підприємницькій ініціативі в сфері науково-технічної та організаційно-економічної діяльності.

Підприємницька діяльність може здійснюватися в різних масштабах, а тому підприємництво можна розподілити на мале, середнє та велике [2]. Світовий досвід господарювання свідчить, що мале, середнє та велике підприємництво не взаємовиключають, а доповнюють одне одного. Проте, прогресивною силою економіки, в сучасних умовах є мале підприємництво, оскільки знижуються можливості утворення монополій, та здійснюється закріплення ринкових відносин як найбільш масової форми, яка швидко реагує на зміни та коливання ринку [4].

Але через нестійкі політичну, економічну та соціальну ситуації, фінансові кризи функціонування малих підприємств зазнає суттєвих проблем і перешкод, що призводить до сповільнення їх розвитку. Малі підприємства, як нестійка підприємницька структура потребують значної державної підтримки.

Сьогодні в Україні практично відсутня цілісна державна політика щодо підтримки і розвитку малих підприємств як системи послідовних та