

елементів, переймаючи досвід провідних зарубіжних країн. При цьому доцільно враховувати ментальні особливості та національні традиції, а також на основі проведення системних досліджень персоналу підприємства, виокремити ключові позиції системи нематеріального стимулювання.

Використані джерела

1. Стрельбіцький П. А. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні / П. А. Стрельбіцький, О. П. Стрельбіцька // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2015. Вип. 10. С.323-333.

2. Фіщук Н.Ю. Можливості адаптації міжнародних мотиваційних систем в національній практиці підприємств / Н.Ю. Фіщук, Н.В. Василюха // Збірник наукових праць ВНАУ. Економічні науки. 2012. № 4. С. 172.

Літвинчук Іванна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Демків І.О.)

МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО ЗМІН В ЗОВНІШНЬОМУ ОТОЧЕННІ

На протязі останніх десятиліть вчені вивчають проблеми успішної взаємодії підприємств із зовнішнім середовищем. Таким чином, в економічній науці народився новий напрямок в дослідженні проблем в управлінні господарськими суб'єктами – адаптація організацій. Такі вітчизняні вчені-економісти як М.М. Будник [1] та Т.В. Ландіна [2] почали застосовувати даний термін “адаптація організацій”, після того, як виникла гостра потреба в розробці дієвого механізму управління, що відповідав би всім вимогам мінливого зовнішнього оточення. Вони вперше в сучасній вітчизняній економічній науці розробили класифікацію проблем адаптації та спробували розробити адаптаційні механізми організаційно-виробничих систем.

Адаптація організацій до впливів зовнішнього оточення припускає внесення великої кількості змін у діяльність організації, зокрема, на кількість, характер, масштаб змін та ресурси, що необхідні для підтримання цих змін, при великій інтенсивності впливу чинників зовнішнього оточення можуть бути дуже різноманітні.

Адаптацію, як механізм соціальних та економічних регулювань, що дають можливість системі змінювати та зберігати напрям та темп розвитку, що не залежить від впливу зовнішніх факторів, треба використовувати в тому випадку, коли організація може розробити сам механізм соціальних та економічних

регулювань.

Адаптація організації залежить від зовнішніх та внутрішніх факторів.

До внутрішніх належать:

- керівні кадри організації;
- організаційна культура організації;
- гнучкість організаційної структури.

До зовнішніх чинників відносяться:

- законодавство країни в якій функціонує організація;
- радикальність змін в зовнішньому оточенні;
- положення організації на ринку.

Ще одною з особливостей адаптації організацій до змін зовнішнього оточення є те, що вона має враховувати вимоги акціонерів, що зацікавлені в тому, щоб отримати власні дивіденди. Останньою метою адаптації організації є також перемога в конкретній боротьбі за споживача та за ринки збуту.

Роль адаптації організації полягає в тому, що вона дає змогу організації:

- зберегти стабільність функціонування;
- створити конкурентні переваги;
- знайти нові ринки збуту;
- ефективніше використовувати нововведення та інновації без вагомих втрат.

По сьогоднішній день існують такі механізми адаптації організацій до змін у зовнішньому оточенні.

Вчений Р. Акофф [3] поділяв дії організацій, що адаптуються, на активні та пасивні. Пасивна адаптація передбачає дуже активну діяльність по забезпеченню потенційно якісних характеристик в організації у мінливому оточенні. Її завданням виступає накопичення інформації про зміни зовнішнього оточення в часі та прогнозування розвитку зовнішнього оточення. Пасивна адаптація формує виробничі резерви, що використовуються в мінливих умовах зовнішнього оточення.

Активна адаптація спрямована на зміну зовнішнього оточення, покращує умови функціонування організації[4, с.24]. Вона спрямована на побудову механізму регулювання підсистемам організації з метою впливу на зовнішнє оточення. І саме активна адаптація формує план дій в нових умовах функціонування. Завдяки неї використовуються сильні сторони організації та формуються переваги, що відповідають можливостях, що є у зовнішньому оточенні. Активна адаптація організації використовує інноваційні технології в різних функціональних сферах його діяльності.

Основні складові адаптації управління функціонуванням організацій є: управління ресурсними потоками; управління виробничим потенціалом;

адаптація управлінських рішень по забезпеченню конкурентних переваг; розвиток міжнародного товарного обміну; реалізація та регулювання зовнішньоекономічних відносин підприємств; адаптивна система управління організацією.

Отже, адаптація організації – це постійний процес сукупності активних заходів, які вносять зміни в режимі функціонування виробничо-господарського суб'єкта, його структурі та ресурсному потенціалі, що передбачають йому ефективно пристосовуватись до змін в кон'юнктурі ринку та нестабільності зовнішнього оточення.

Використані джерела

1. Будник М.М. Адаптація промислових підприємств до ринкових умов господарювання URL : http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=27
2. Ландіна Т.В. Організаційно-економічні механізми адаптації підприємства до умов ринку URL : <http://ird.gov.ua/publication/lmon.pdf>
3. Акофф Р.Л. Планирование в больших экономических системах URL : <http://lib.mexmat.ru/books/79256>
4. Крисько Ж. Л. Адаптація підприємства до зовнішнього середовища через механізм реструктуризації. Галицький економічний вісник, 2009. № 2. С. 38-42.

Лукачик Тетяна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крамарчук С.П.)

ЗНАЧЕННЯ ТА ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці є одним з найважливіших державних завдань.

Охорона праці відіграє важливу роль як соціальний чинник, оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя – те й інше дається лише один раз. Необхідно пам'ятати, що внаслідок нещасних випадків та аварій гинуть на виробництві не просто робітники та службовці, на підготовку яких держава витратила значні кошти, а перш за все люди – годувальники сімей, батьки та матері дітей.

Окрім соціального, охорона праці має, безперечно, важливе економічне значення – це й висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо. Незадовільний