

СТРАТЕГІЯ АДАПТИВНОСТІ: ЯК БІЗНЕС МОЖЕ ШВИДКО РЕАГУВАТИ НА ЗМІНИ

Сакерін Сергій Сергійович
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет

Сьогодні у світі відбувається безліч змін як у повсякденному житті, так і в бізнес-середовищі. Нові технології, економічні кризи, війни та пандемії суттєво впливають на розвиток компаній. Вже недостатньо просто мати якісний продукт - важливо вміти швидко реагувати та пристосовуватися до непередбачуваних умов. Саме тому, більше бізнесів обирають стратегію адаптивності. Адаптивність – це здатність людини або організму пристосовуватись до змін у навколишньому середовищі чи обставинах. У психології вона означає вміння ефективно діяти в нових умовах: швидко знаходити рішення, змінювати поведінку та зберігати внутрішній баланс.[1]

По-перше, компанії передусім мають залишатися гнучкими в управлінні. Бізнес не може дозволити собі довго зволікати чи чекати схвалення від вищого керівництва. Повільність у прийнятті рішень може призвести до втрати клієнтів, зниження конкурентоспроможності або неможливості швидко внести необхідні зміни. Гнучке управління означає оперативність, але при цьому зваженість і розуміння ситуації. Наприклад, уявімо якщо конкурент випустить нову онлайн-послугу, яка відразу зацікавить клієнтів. Якщо компанія буде довго думати, стратегію реагування, то вона може втратити частину ринку. Але якщо швидко прийняти рішення, наприклад, зробити аналог послуги чи покращити свій сервіс, то можна зберегти клієнтів і не відстати від конкурентів.

По-друге, важливим є використання сучасних технологій та аналітики. Щоб приймати правильні рішення ринку, компанія повинна мати постійний доступ до актуальної інформації. Наприклад, це може бути: які товари є актуальними, які наразі не задають попиту, як змінюється ціна вартості товару, та потреби клієнтів за власними показниками. Ці факти дозволяють вчасно

оцінити якість продукції, визначити нові стратегії розвитку товару і як уникнути збитків і знаходити нові шляхи зростання.

Щоб уникнути вище перелічених ознак, багато компаній активно впроваджують цифрові технології. Візьмемо, спеціальні програми, які дозволяють автоматично відстежувати обсяги продажів, аналізувати відгуки клієнтів і поведінку користувачів на сайті. Натомість, аналітичні системи допомагають будувати прогнози – визначати, які товари варто закупити в більшій кількості, а які вже втратили популярність. Все більшого поширення набуває штучний інтелект (ШІ), який здатний виявляти приховані закономірності у діях споживачів і пропонувати нові шляхи для розвитку бізнесу.

Дослідження свідчать, що компанії, які швидко навчаються та адаптуються до нових умов, мають набагато вищі шанси на довготривалий успіх. Згідно зі звітом McKinsey, компанії, які здатні адаптуватися до змінних ринкових умов, мають у 3,5 рази більше шансів досягти довгострокового успіху. [2] Це підтверджує, що використання сучасних технологій та активний аналіз даних реально сприяють розвитку бізнесу й підвищенню його конкурентоспроможності.

Ще однією важливою умовою адаптивності є постійне навчання працівників. У сучасних умовах, коли зміни відбуваються дуже швидко, співробітники повинні не лише якісно виконувати свою роботу, а й уміти швидко опановувати нові знання. Це можуть бути сучасні програми, інструменти для роботи чи новий практичний досвід. Якщо ж персонал не буде розвиватися, компанія рано чи пізно відчує на собі негативні наслідки. Цікавий факт: лише 16% компаній інвестують у навчання персоналу щодо адаптивності, хоча 26% працівників вважають цю навичку найнеобхіднішою для себе [3].

Отже, на мою думку, стратегія адаптивності сьогодні виступає не просто інструментом, а справжньою необхідністю для будь-якого бізнесу. У світі, де все змінюється миттєво, важливо вміти гнучко реагувати на зовнішні виклики, швидко ухвалювати правильні рішення, застосовувати сучасні технології та не

боятися нововведень. Велику роль відіграє й різноманітність, адже небезпечно покладатися лише на один продукт чи ринок. Не менш важливим є безперервне навчання та розвиток працівників. Саме ці чинники формують адаптивний підхід, який дозволяє бізнесу залишатися конкурентним і долати кризи за будь-яких умов. На мій погляд, у майбутньому виживатимуть не найсильніші чи найрозумніші, а ті, хто вміє найшвидше пристосовуватися до нової реальності.

Список використаних джерел

1. *Адаптивність це* [Електронний ресурс] // Український психологічний ХАБ. 26 вересня 2024 р. Режим доступу до ресурсу: <https://share.google/rqGctcrMtQ7utT3h7>
2. *Розкриття бізнес-цінностей через адаптивність у швидкозмінному світі* [Електронний ресурс] 2024. Режим доступу до ресурсу: <https://ciohub.org/post/2024/05/unlocking-business-value-through-adaptability/>
3. Брассі Дж., Де Смет А., Маор Д., Рабіпур С. Формування стійкої та адаптивної робочої сили для непередбачуваного майбутнього [Електронний ресурс] 6 груд. 2024. Режим доступу до ресурсу: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/developing-a-resilient-adaptable-workforce-for-an-uncertain-future>

*Науковий керівник: Поточилова І.С.,
асистент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Ситник Катерина,
ЗВО спеціальності 051 «Економіка»
Миколаївський національний аграрний університет**

Психологічний клімат у трудовому колективі є однією з ключових тем у сучасній управлінській та соціально-психологічній науці. Клімат – це невидима,