

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**



**ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНІТАРНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**



**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
ГУМАНІТАРНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ:
ФІЛОСОФСЬКИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ
ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРИ**

Ополє, Київ - 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЦЕНТР МЕДИКО-СОЦІАЛЬНИХ ТА ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ
ГО «ФОНД РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС ІДЕЙ»
ЦЕНТР НАДАННЯ ПРАВОВОЇ ТА ПСИХО-СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ВІПО (М. КИЇВ)
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К.Д. УШИНСЬКОГО»
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ДВНЗ «ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО
ЗАКЛАДУ «ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
ОДЕСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК, ВИЩА ШКОЛА УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРАЦІЇ В
ОПОЛІ (ПОЛЬЩА)
СІЛЕЗЬКА АКАДЕМІЯ (КАТОВИЦЕ, ПОЛЬЩА)
ВИЩА ДЕРЖАВНА ПРОФЕСІЙНА ШКОЛА ІМ. СТАНІСЛАВА ПІГОНЯ (ПОЛЬЩА)
КАРОЛІНСЬКИЙ ІНСТИТУТ (ШВЕЦІЯ)
КРАКІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ПОЛЬЩА)
ПОЛІТЕХНІКА ЖЕШУВСЬКА ІМ. ІГНАТІЯ ЛУКАСЕВИЧА (ПОЛЬЩА)
ВЕЛИКОТИРНОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СВЯТИХ КИРИЛА І МЕФОДІЯ (БОЛГАРІЯ)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК (НІМЕЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ МАНІТОБИ (КАНАДА)
УНІВЕРСИТЕТ ВІСКОНСИНУ У МЕДІСОНІ (США)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ГУМАНІТАРНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ: ФІЛОСОФСЬКИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРИ: ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Вінніпег-Вінниця-Дніпро-Дрезден-Жешув-Житомир-Запоріжжя-Івано-Франківськ-
Київ-Катовице-Краків-Луцьк-Медісон-Нюртінген-Одеса-Ополе-Оснабрюк-
Стокгольм-Харків-Хекстер-Черкаси-Штутгарт

УДК 159.9.072 + 173.7 + 178.1 + 178.8 + 316.6

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
(протокол № 5 від 28.12.2023 р.)*

Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. праць. К.: ПВТП «LAT&K», 2023. 361 с.

Видання розраховане на науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти, практичних психологів, соціальних працівників, фахівців в сфері здоров'язбереження людини.

УДК 159.9.072 + 173.7 + 178 + 316.6

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за редагування, підбір і точність наведених фактів, цитат та інших відомостей.

Матеріали подано в авторській редакції та друкуються мовою оригіналу.

© Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,
2023

© Колектив авторів, 2023

The Volodymyr Dal East-Ukrainian National University, 2023

ЗМІСТ

Федорова О.В., Гасанов Р.І. ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ НАЯВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	10
Завацький Ю.А. ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	13
Шаповалова В.А., Бурлакова І.А., Завацька Н.Є. МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВІ ТА ПОСТКРИЗОВІ ПЕРІОДИ ЖИТТЯ.....	17
Бохонкова Ю.О., Возна В.Ю. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ПІДЛІТКІВ ЗАСОБАМИ СИМВОЛДРАМИ.....	23
Домашенко А., Остополец І.Ю. РОДИННЕ ВИХОВАННЯ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ.....	27
Zavatskyi V.Yu. PSYCHOLOGY OF HUMAN HEALTH.....	31
Мала Н., Остополец І.Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СПРИЙНЯТТЯ ТА ПОДОЛАННЯ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ.....	36
Меняйло О., Остополец І.Ю. МОЖЛИВОСТІ АРТ-ТЕРАПІЇ У ВІДНОВЛЕННІ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ У ВОЄННИЙ ЧАС.....	40
Zyharenko I.Ye. SOCIAL COMPETENCES OF PERSONALITY.....	43
Рисіна І., Остополец І.Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ТИПУ ВИХОВАННЯ НА ФОРМУВАННЯ Я-КОНЦЕПЦІЇ ПІДЛІТКІВ.....	47
Hudzenko O.G. CURRENT INTEGRATION PROCESSES IN THE WORLD AND UKRAINE: PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL DIMENSION.....	52
Афанасьєва Н.Є. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПЕРШОГО РОКУ НАВЧАННЯ.....	56

Zavatska N.Ye., Toba V.Yu., Kyslyov O.A. CROSS-CULTURAL STUDY OF ATTITUDE TO ATTENTION DEFICIENCY SYNDROME.....	61
Крошка К.І., Завацька Н.Є. СТАНОВЛЕННЯ ЦІННИСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ЇЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ В СОЦІУМ.....	68
Шутальов О.О., Завацька Н.Є. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕІНТЕГРАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	73
Лавренчук О.В., Завацька Н.Є. СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ ОСОБИСТОСТІ....	79
Царенок В.О., Завацька Н.Є. ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ФАХІВЦІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ.....	83
Новацький В.Р., Завацька Н.Є. ЗМІНИ ЖИТТЄВОГО СВІТУ В ПРОЦЕСІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	87
Сафонов А.Ю., Завацька Н.Є. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ.....	93
Каськов І.О., Завацька Н.Є. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	96
Волченко Л.П., Перловська М.В. ДО ПРОБЛЕМИ НАБУТТЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОБЛЕМОГЕННОГО СОЦІУМУ.....	101
Гарькавець С.О., Безворотня О.М. ДО ПРОБЛЕМИ ІНТЕРГАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	104
Гарькавець С.О., Волченко Л.П. ДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....	108
Лукашов О.О., Завацька Н.Є., Турбан В.В. РАКУРСИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	111

Лола Ю.Ю., Забіяка Д.О. АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІД ЧАС КРИЗОВИХ ЯВИЩ.....	117
Лола Ю.Ю., Забіяка Д.О. АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ.....	122
Пивавар І.В., Кравченко С.О. СТРАТЕГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАЇ КРИЗОВИХ ЯВИЩ.....	128
Пивавар І.В., Кравченко С.О. ПОСИЛЕНА КОНКУРЕНЦІЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ.....	133
Марчук І.П., Ісаєва Ю. РОЛЬ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЮРИДИЧНОГО ПРОФІЛЮ.....	137
Мащенко М.А., Черкашин С.А. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІНІЦІАТИВ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДІ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	141
Дейниченко Л.М., Меглицька Т.В. СПЕЦИФІКА МОВЛЕННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ГІПЕРАКТИВНИМ РОЗЛАДОМ.....	145
Миронова Е.З. ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ.....	149
Нерубаська А.О., Цисар М.В. ОСОБЛИВОСТІ КОРОЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ОСІБ З ТРАВМАТИЧНИМ ДОСВІДОМ.....	154
Побокіна Г.М., Носко В.В. ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ВЖИВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНОГО АПАРАТУ СИСТЕМНИХ, АБО СКЛАДНІСНИХ, НАУК У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	160
Побокіна Г.М. ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІТЬ КОНСУЛЬТАНТА.....	165
Побокіна Г.М. ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА.....	171

проведеної дослідно-експериментальної роботи з розвитку соціальної відповідальності респондентів можна віднести: зростання їх успішності; підвищення соціальної активності у науковій, громадській та творчій діяльності; підвищення задоволеності, усвідомлення ними власної соціальної позиції.

Список використаної літератури

1. Вітковська І.М. Соціальна відповідальність: теоретичний аспект аналізу. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. 2011. № 948. С. 45-48.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 80 «Соціальні послуги», затверджений наказом Мінсоцполітики від 29.03. 2017 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/fn034167>
3. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
4. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Соціальна відповідальність в Україні: огляди різних стейкхолдерів. Регіональний аспект. К., 2008. С. 28.
5. Ільніцький Я.В. Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості населення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2012. 19 с.
6. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації: пер. з нім. К.: Лібра, 2001. 400 с.
7. Куриця А.І. Відповідальність як чинник розвитку лідерських якостей студента: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. К., 2013. 269 с.

Лола Ю.Ю.,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туризму,
доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Забіяка Д.О.,

студент факультету економіки
та права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІД ЧАС КРИЗОВИХ ЯВИЩ

У сучасному світі організації стикаються з невизначеністю та турбулентністю в економічному, соціальному та політичному середовищі. Кризові явища можуть негативно впливати на функціонування підприємств,

але адаптивне управління стає важливим інструментом для забезпечення стабільності та успішної діяльності в умовах невизначеності.

У сучасному світі, що постійно змінюється та розвивається, управління стає надзвичайно складним завданням, оскільки організації стикаються з різноманітними викликами, серед яких ключове місце посідає кризовий стан. Кризові явища можуть приймати різні форми, від економічних рецесії та природних катастроф до соціальних конфліктів та технологічних аварій. Однак незалежно від їхнього походження, кризові ситуації мають значний вплив на процес управління.

Спочатку слід визначити поняття кризових явищ. Криза може бути розглядана як непередбачуваний інцидент, який створює загрозу для нормального функціонування системи чи організації. Це може включати в себе такі аспекти, як стрімкі зміни в економічному середовищі, надзвичайні природні події, політичні кризи або технологічні аварії. Важливо розуміти, що кризові ситуації є невід'ємною частиною сучасного управління, і вміння ефективно реагувати на них стає ключовим фактором успіху для будь-якої організації.

Вплив кризових явищ на управління може бути різноманітним і має свої особливості. По-перше, кризові ситуації вимагають негайної реакції та прийняття стратегічних рішень. В умовах кризи важливо швидко оцінити ситуацію, розробити план дій і реалізувати його.

По-друге, кризові ситуації можуть визначити стратегічні зміни в управлінській політиці організації. Криза може вимагати переосмислення бізнес-моделі, перегляду стратегії розвитку та впровадження нових методів управління ризиками.

По-третє, кризові ситуації розкривають лідерські якості керівників. Управління в умовах кризи вимагає не лише високого рівня компетентності, але і здатності вести команду через труднощі, виявляти толерантність до невизначеності та приймати рішення в умовах високого ризику.

Адаптивне управління є ключовою концепцією в організаційному та стратегічному менеджменті, яка дозволяє компаніям ефективно пристосовуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Основні принципи адаптивного управління стали стратегічними орієнтирами для успішних організацій, які розуміють, що стабільність - це не статичний стан, а постійний процес адаптації.

Перший принцип адаптивного управління - це гнучкість. Організації повинні бути готові вчасно змінювати свої стратегії та процеси для відповіді на нові умови.

Другий принцип - це навчання та постійне удосконалення. Організації повинні розвивати культуру постійного вдосконалення, де працівники постійно навчаються, діляться знаннями та шукають нові шляхи покращення.

Третій принцип - це активне спостереження за зовнішнім середовищем.

Четвертий принцип - це залучення персоналу. Адаптивне управління передбачає активну участь всіх членів команди в процесі прийняття рішень та вдосконалення.

В цілому, адаптивне управління є важливим елементом успішного керівництва в умовах постійних змін. Організації, які приділяють увагу гнучкості, навчанню, спостереженню та залученню персоналу, можуть ефективно адаптуватися до непередбачуваних обставин і забезпечити стійкий розвиток в довгостроковій перспективі.

У сучасному бізнес-середовищі, яке характеризується постійними змінами та нестабільністю, організації повинні швидко реагувати на нові умови і ефективно адаптуватися до них. Адаптивне управління визнається ключовим елементом успішного функціонування сучасних підприємств. Практична реалізація адаптивного управління включає в себе кілька ключових етапів.

По-перше, важливо провести аналіз зовнішнього середовища та внутрішніх можливостей і загроз. На основі цього аналізу можна розробити стратегії адаптації, спрямовані на збереження конкурентних переваг.

Другий етап включає в себе створення гнучких структур та процесів. Це може означати введення команд, спеціально призначених для реагування на конкретні виклики, або створення механізмів для швидкого прийняття рішень.

Не менш важливим є третій етап - створення корпоративної культури, яка підтримує адаптивність. Вона має сприяти відкритому обговоренню ідей, відповідальності та постійному вдосконаленню.

Сучасний бізнес швидко змінюється, піддаючись впливу різноманітних факторів, таких як технологічні інновації, зміни в споживацьких уподобаннях і геополітичні турбуленції. У цьому контексті адаптивне управління виявляється ключовим інструментом для успішного

функціонування організацій. Одним із викликів, які стоїть перед менеджерами, є нестабільність економічних умов. Адаптивне управління дозволяє компаніям оперативно реагувати на зміни в економічному середовищі та швидко адаптуватися до нових умов.

Ще одним важливим викликом є зростання конкуренції. Завдяки адаптивному управлінню компанії можуть швидко реагувати на стратегічні зміни конкурентів і вчасно впроваджувати власні інноваційні рішення.

З іншого боку, переваги адаптивного управління не обмежуються лише реагуванням на негативні чинники. Цей підхід також стимулює творчість та інновації всередині організації. Здатність швидко змінювати стратегії та процеси дозволяє пристосовуватися до нових ідей і шляхів розвитку, що веде до створення додаткової цінності для клієнтів і підвищення лояльності співробітників.

Адаптивне управління визнає, що кризові ситуації – це не тільки труднощі, але й можливості для інновацій та покращень. В умовах нестабільності організації можуть виявити нові шляхи розвитку, змінюючи свою стратегію або впроваджуючи нові технології. Адаптивне управління допомагає використовувати кризові моменти для трансформації та зміцнення позицій. Ключовим аспектом є також відповідальність керівництва за прийняті рішення та їхні наслідки. В умовах кризи потрібно не тільки приймати швидкі рішення, але й бути готовими взяти на себе відповідальність за їхні результати. Це відбудовує довіру як внутрішню, серед команди, так і зовнішню, серед партнерів та клієнтів.

Адаптивне управління вимагає розуміння та прийняття невизначеності як необхідної складової бізнес-середовища. Керівництво, яке приймає факт невизначеності та вміє працювати в умовах високого ризику, має можливість вирішувати складні завдання та досягати успіху навіть у невизначених умовах.

Однією з ключових рис адаптивного управління є гнучкість. У кризових умовах, коли навіть найпереконливіші плани можуть втратити свою актуальність, важливо мати здатність швидко переключатися на інші стратегії та рішення. Гнучкість в управлінні дозволяє зберігати ініціативу та адаптуватися до нових умов, забезпечуючи стабільність.

Ще однією важливою складовою адаптивного управління є постійний моніторинг та оцінка ситуації. У кризових умовах ситуація може швидко змінюватися, і важливо бути в курсі всіх подій. Активний моніторинг дозволяє швидко реагувати на нові обставини та вчасно коригувати стратегії.

Здатність до співпраці та комунікації також визначає успішність адаптивного управління. У кризових ситуаціях важливо об'єднати зусилля всіх учасників та забезпечити ефективний обмін інформацією. Колективність дозволяє знайти кращі рішення та максимально використовувати ресурси.

Незважаючи на багато переваг, адаптивне управління може зіткнутися з рядом викликів та проблем, які потребують уваги та вирішення. Однією з основних проблем є невизначеність та нестабільність, яка є неодмінною частиною кризових ситуацій. Передбачити всі можливі сценарії та реагувати на них індивідуально може бути вельми складно.

Ще однією проблемою є відсутність чітких стандартів та методик адаптивного управління. В багатьох випадках організації та керівники стикаються з відсутністю конкретних настанов чи шаблонів, які можна було б використовувати в умовах кризи. Це може призвести до того, що процес адаптації стає більш витратним та менш ефективним.

Необхідність надмірного контролю та втрата сталості також можуть виникнути як проблеми при впровадженні адаптивного управління. Керівники можуть відчувати непевність у тому, що втрачать контроль над процесами, що може вплинути на ефективність та стійкість організації. Баланс між гнучкістю та контролем стає ключовим аспектом успішного адаптивного управління.

Ще однією проблемою може бути відсутність підтримки та розуміння з боку персоналу. Впровадження нових стратегій та змін може спричинити опір серед працівників, особливо якщо вони не розуміють чи не вірять у необхідність таких змін. Забезпечення залучення персоналу в процес адаптації стає важливим елементом подолання цієї проблеми.

Важливим аспектом адаптивного управління є акцент на навчанні та здатність до внутрішнього розвитку. Організації, що прагнуть адаптуватися до нових реалій, визнають важливість постійного навчання своїх працівників. Це включає в себе не лише оволодіння новими навичками, а й розвиток креативності та ініціативи серед команди.

Іншою ключовою характеристикою адаптивного управління є здатність до інновацій та впровадження нових ідей. Кризові ситуації можуть вимагати радикальних змін у стратегії, продукції чи обслуговуванні клієнтів. Адаптивні організації вважають інновації необхідною складовою успіху та розвитку, залучаючи талановитих і креативних співробітників.

Нарешті, адаптивне управління підтримує створення культури, що сприяє взаємовідносинам, відкритості та взаємній підтримці серед команди.

Коли працівники відчують, що їхні думки та ініціативи важливі, вони більш схильні до співпраці та внесення власного внеску у досягнення цілей організації.

Завершуючи, адаптивне управління під час кризових явищ – це не лише стратегія виживання, але і можливість розвитку та зростання. Вміння адаптуватися до нових умов та вчасно реагувати на зміни стає ключовим фактором для досягнення успіху в нестабільному світі

Список використаної літератури

1. Скриньковський Р. Удосконалення діагностики антикризового управління підприємством у системі управлінської діагностики. Траєкторія науки. 2017. № 3. С. 4001–4009.
2. Олешко А. А. Механізм антикризового управління фінансовими корпораціями. Ефективна економіка. 2018. № 2. С. 12–20.
3. Мостенська Т. Л., Юрій Е. О. Інструменти антикризового управління. *«Український журнал прикладної економіки»*. 2019. Т. 4. № 1. С. 64–72.
4. [Особливості адаптивного управління підприємством в умовах кризових явищ] - доступ до ресурсу: http://www.psa-e-jrnl.nau.in.ua/journal/2_88_2022_ukr/9.pdf
5. Пілецька С. Т., Коритько Т. Ю. Система адаптивного управління підприємством в умовах мінливого зовнішнього середовища. Бізнес Інформ. 2018. № 12. С. 435–440.

Лола Ю.Ю.,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туризму,
доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Забіяка Д.О.,

студент факультету економіки
та права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ

У сучасному світі, характеризованому стрімкими змінами і постійним розвитком, публічний сектор відчуває необхідність в ефективних та гнучких стратегіях управління. Адаптивне управління виступає як