

УДК 330.3

Крахмальова Н.А., к.е.н., доц.,
Алексєєнко А.С., аспірант,
Слонопас В.В., аспірант,
Київський національний університет
технологій та дизайну, м.Київ, Україна

АДАПТАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР БІЗНЕСУ

Інтегровані структури бізнесу означають, що всі етапи виробничого процесу або послуг, від постачання сировини до збуту готової продукції або послуги, контролюються однією компанією або їх групою. Інтегрована компанія має повний контроль над якістю продукції на кожному етапі виробничого процесу, що дозволяє забезпечити високу якість продукції та задоволення потреб клієнтів. Інтеграція всіх етапів виробничого процесу може зменшити витрати на транспортування, управління запасами та логістику, що призводить до ефективнішого виробництва та зниження виробничих витрат. Інтегровані структури бізнесу можуть краще контролювати витрати на виробництво, оскільки вони мають повний обсяг даних про всі етапи виробництва та може оптимізувати їх з урахуванням всіх факторів. Такий бізнес має більше гнучкості у вирішенні стратегічних питань та реагуванні на зміни на ринку, оскільки він має повний контроль над усіма аспектами своєї діяльності. Інтеграція всіх етапів виробництва у межах однієї компанії може зменшити час, потрібний для виробництва та введення нових продуктів на ринок, що дозволяє швидше реагувати на зміни у попиті та конкурентному середовищі [1-2].

Проте, інтегровані структури бізнесу також можуть мати свої недоліки, такі як складність управління всіма етапами виробництва, високі витрати на побудову та управління інтегрованими системами, а також ризики, пов'язані з концентрацією всіх аспектів діяльності у одній компанії. Саме тому існує

необхідність формування адаптаційного механізму управління підприємницьким потенціалом інтегрованих структур бізнесу.

Адаптаційний механізм формування підприємницького потенціалу в інтегрованих структурах бізнесу включає в себе кілька ключових напрямків. Так, інтегровані компанії повинні мати гнучкість управління, щоб швидко реагувати на зміни на ринку та внутрішні зміни, що означає потребу мати механізми для швидкого впровадження нових стратегій, процесів та технологій [3].

Інтегровані компанії повинні стимулювати інновації серед своїх співробітників та створювати стимули для впровадження нових ідей та технологій, що може включати створення внутрішніх програм з пошуку та розвитку інновацій, а також партнерства з зовнішніми інноваційними організаціями та стартапами. Вони повинні інвестувати в навчання та розвиток своїх співробітників, щоб забезпечити їхню здатність пристосовуватися до змін у виробничому середовищі та впроваджувати нові технології та процеси. Це може включати організацію навчальних курсів, тренінгів та програм стажування.

Важливою складовою адаптаційного механізму є співпраця та ефективна комунікація між різними підрозділами та рівнями управління компанії, що дозволяє швидше виявляти проблеми та знаходити ефективні рішення для їх вирішення. Інтегровані компанії повинні створювати культуру, яка сприяє інноваціям та відкритості до змін. Це може включати заохочення співробітників до вираження своїх ідей та думок, створення механізмів для їх врахування та впровадження. Так, створення культури, яка сприяє інноваціям та відкритості до змін, є ключовим для успіху інтегрованих компаній. Важливо, щоб вище керівництво компанії проявляло приклад інноваційного мислення та відкритості до нових ідей. Лідери повинні заохочувати співробітників ділитися своїми думками та ідеями, а також створювати середовище, де ризик та випробування нового вітаються. Компанії можуть створювати програми, які заохочують співробітників проводити експерименти та тестувати нові ідеї. Це

може включати навчальні лабораторії, програми стажування та навчання з інновацій. Підприємства можуть створити платформи, такі як форуми, внутрішні соціальні мережі або онлайн-портали, які сприяють обміну ідеями та спілкуванню між співробітниками на всіх рівнях.: Важливо, щоб компанія мала культуру, де співробітники відчують себе комфортно, поділяючи свої думки та виражаючи свої погляди. Заохочення відкритого обговорення та здійснення змін на основі отриманого фідбеку може стимулювати інновації та покращення в компанії. Ці підходи допомагають створити культуру, в якій інновації та відкритість до змін є цінностями, які вкорінені у кожного співробітника. Це створює сприятливе середовище для розвитку нових ідей та досягнення успіху в інтегрованій компанії [3-4].

Перелічені напрями допомагають створити адаптивну організаційну культуру та структуру, яка дозволяє інтегрованим компаніям ефективно пристосовуватися до змін у внутрішніх та зовнішніх умовах та забезпечувати їхню конкурентоспроможність на ринку.

Література

1. Гнатенко, І. (2021). Управлінські, маркетингові та фінансові підходи оцінювання соціо-еколого-економічного ефекту взаємодії підприємств в умовах зміни споживчих переваг. *Економічний дискурс*, (1-2), 111-121
2. Грищенко, І., Ганущак-Єфіменко, Л., Гнатенко, І., & Ребілас, Р. (2023). Управління дизайн середовищем розвитку інноваційного підприємництва в інтегрованих структурах в умовах післявоєнного відновлення. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 5(52), 341–352.
3. Гнатенко, І. А., & Хаустова, Є. Б. (2021). Реалізація концепції економічної свободи та лібертаріанства в Україні з метою розвитку біржової діяльності, торгівлі та інноваційного підприємництва. *Актуальні проблеми економіки*, 2 (236), 57-66.
4. Зось-Кіор, М., Кирилюк, Є., & Терентьєва, О. (2021). Моделювання управління земельними ресурсами в Україні в контексті глобалізації та формування сталих агропродовольчих систем. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки*, 65-72.