

залучає до вирішення конфліктів законодавців, а саме народних депутатів України. Так, завдяки діяльності НСПП, у 2018 році вдалося вирішити 79 колективних трудових спорів (5).

Окрім НСПП, вирішенням колективних трудових спорів ще на етапі їх виникнення мають опікуватися роботодавці та держава зокрема. Насамперед, слід розглядати в рамках дозволеного потреби і вимоги працівників, особливу увагу приділяти умовам і особливостям праці підлеглих. З боку держави доцільно було б попереджувати виникнення страйків, впливаючи на роботодавців та захищаючи права працівників, а саме: слідкувати за дотриманням умов колективних договорів та трудового законодавства; забезпечувати свободу слова працівникам задля встановлення діалогу робітник-працівник; запобігати порушенням трудових прав, погіршенню умов праці на підприємствах; гарантувати гідну оплату праці задля покращення загального добробуту працівників, встановлення довіри до роботодавців і держави.

Список бібліографічних посилань:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. Офіційний вісник України. 1998. № 12. Ст. 435.

2. Види та типи конфліктів. URL: <https://buklib.net/books/22585/> Страйк залізничників: криворізькі підприємства ГМК втратили третину добового виробництва. URL: <https://www.5.ua/regiony/straik-zaliznychnykyv-kryvorizki-pidpriemstva-hmk-vtratyly-tretynu-dobovoho-vyrobnytstva-170121.html> (дата звернення: 22. 12. 2019).

3. Страйкують газовики. URL: <http://volga.lutsk.ua/view/23224/>

4. Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К.: ТОВ «Бук-Друк», 2019. URL: ukrstat.gov.ua (дата звернення: 23. 12. 2019).

УДК 371. 11

Валентина Володимирівна СМАЧИЛО,

професор кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури, кандидат економічних наук, доцент

Тарас Любомирович НАЛИВАЙКО,

здобувач ступеню PhD за спеціальністю 051 «Економіка» кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури

ORCID: 0000-0003-2149-7370

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ VUCA

Світ безперервно та швидко змінюється. Слід відмітити, що діяльність усіх суб'єктів господарювання здійснюється в умовах VUCA – акронім з перших букв англійських слів volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність) и ambiguity (неоднозначність). Здається, що у таких умовах здійснювати управління неможливо або навіть недоцільно, але на нашу думку, саме визначені умови вимагають трансформації самих підходів та методів до управління. Для того, щоб залишатися серед лідерів в умовах VUCA-світу, організації повинні безупинно адаптуватися. Вказане й обумовлює

актуальність дослідження у сфері адаптивного управління.

Дослідження концепту «адаптивне управління» (англ. adaptive control) виявило його розгляд як підвиду ситуативного управління, синонімічне корелювання з «гнучким», «рефлексивним». Таке розуміння є логічним, адже VUCA-умови вимагають швидких управлінських дій відповідно до непередбачуваних трансформацій, які відбуваються у середовищі організації. В таких умовах не існує нічого стабільного, тобто говориться про стабільну нестабільність й організації та будь-які інші соціально-економічні системи мають лише один шанс виживання – беззупинну адаптацію до нових умов.

Концептуальним базисом адаптивного управління є цілий ряд теорій та концепцій, які присвячені організаційному розвитку, самоорганізації, випадкових трансформацій, тощо. Щодо дефініції даної категорії, то існує цілий ряд визначень, які є неузгодженими між собою. Морфологічний аналіз визначень адаптивного управління, що існують у науковому просторі, дозволив розкласти дану категорію на певні підходи, де є слово, що визначає сутнісну відмінність:

- 1) процес прийняття управлінського рішення;
- 2) управління або управлінська діяльність;
- 3) система управління або система реагування;
- 4) пристосування;
- 5) процес взаємовпливу;
- 6) набір дій та методів або комплекс узгоджених заходів.

Розглядаючи перший та другий підходи відмітимо, що не зрозумілим видається його різниця із звичайним управлінням. У той же час, адаптивне чи операційне, чи будь-який інший тип управління враховує особливості його визначального слова (у даному випадку – адаптація). Тому, слід погодитися, що адаптивне управління це діяльність, але, на наш погляд, доцільно враховувати не лише зовнішній процес – адаптація, пристосування, взаємовпливу (4-й та 5-й підходи), а й внутрішню здатність чи властивість системи.

Третій підхід суперечить сутності управління, тому що воно, не залежно від виду, має певну систему. Тобто, наявність системи управління це обов'язкова умова управління, але вказані категорії не можна ототожнювати.

Аналогічно, стосовно 6-го підходу, управління має сукупність дій та методів, але не ототожнюється з ними. В той же час, автор погоджується із тією частиною поглядів, що стосується наявності внутрішньої здатності системи до адаптації.

Саме тому, базуючись на власному розумінні управління та необхідності врахування внутрішніх властивостей системи – адаптивності, доцільно розглядати адаптивне управління як діяльність керуючої системи (суб'єкта управління) стосовно керованої системи (об'єкта управління) щодо пристосування, зміни параметрів, складових і самої системи загалом на основі її властивостей, здатностей і характеристик з метою забезпечення його сталого розвитку через досягнення цілей в умовах VUCA.