

УДК 33**Анализ стратегий адаптации и трансформации организационных структур компаний в условиях быстроменяющейся внешней среды****Петренко Дмитрий Сергеевич**

Педагог дополнительного образования,
частная школа «Земляне»;
студент,
Московский городской педагогический университет,
129226, Российская Федерация, Москва,
2-й Сельскохозяйственный проезд, 4;
e-mail: dim.petrenkos@yandex.ru

Аннотация

Адаптация и трансформация являются ключевыми концепциями в понимании развития как отдельных индивидов, так и организаций. Понятие адаптации охватывает широкий спектр процессов, посредством которых структуры, будь то биологические, психосоциальные или организационные, приспосабливаются к изменениям окружения. В этом контексте важно рассмотреть различные виды адаптации, начиная с биологической и заканчивая социальной и организационной. Биологическая адаптация представляет собой изменения в структуре или функции организма, которые повышают его приспособленность к окружающей среде. Этот процесс может занимать тысячи или даже миллионы лет и часто сопровождается генетическими изменениями, которые передаются из поколения в поколение. В социальном контексте адаптация принимает более сложные и многоплановые формы. Индивиды и социальные группы учатся приспосабливаться к изменяющимся условиям через изменения поведения, ценностей и навыков. Организационная адаптация является особенно важной в современном мире, где изменения происходят с возрастающей скоростью. Способность организаций приспосабливаться к новым рыночным условиям, технологическим новшествам и общественным изменениям может стать решающим фактором их выживаемости и успеха. Здесь стоит выделить несколько ключевых видов адаптации: стратегическую, оперативную и культурную.

Для цитирования в научных исследованиях

Петренко Д.С. Анализ стратегий адаптации и трансформации организационных структур компаний в условиях быстроменяющейся внешней среды // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 5А. С. 645-655.

Ключевые слова

Адаптация, стратегия, рыночные условия, навыки, процессы.

Введение

Согласно ряду исследований, стратегическая адаптация включает в себя пересмотр и модернизацию долгосрочных целей и направлений развития организации. Это может включать изменение продуктовой линейки, выход на новые рынки или трансформацию бизнес-модели в ответ на изменения внешней среды. Оперативная адаптация связана с повседневными процессами и процедурами, направленными на повышение эффективности и гибкости в работе. Культурная адаптация, в свою очередь, затрагивает ценности, нормы и установки сотрудников, способствуя созданию адаптивной организационной культуры.

Основная часть

Основные теории и модели трансформации организационных структур фокусируются на процессах изменения внутри организаций. Среди наиболее известных теорий стоит упомянуть модель Льюиса, модель Ливитта и подход Болмана и Дила. Каждая из них предлагает свой уникальный взгляд на то, как и почему происходят изменения в организационных структурах.

Модель Льюиса, предложенная Куртом Льюином, описывает процесс изменений как три шага: размораживание, изменение и замораживание. На первом этапе происходит осознание необходимости изменений и подготовка организации к ним. Второй этап включает в себя реализацию самих изменений, которые могут касаться структуры, процессов или культуры организации. На заключительном этапе изменения закрепляются и интегрируются в повседневную практику [Бурмистрова, 2023].

Модель Ливитта рассматривает организацию как систему, состоящую из четырех взаимосвязанных компонентов: задачи, люди, структура и технология. Изменение одного из этих компонентов неизбежно влечет за собой изменения в других. Например, внедрение новой технологии может потребовать изменений в организационной структуре и вызовет необходимость обучения сотрудников новым навыкам.

Подход Болмана и Дила выделяет четыре фрейма или ракурса, сквозь которые можно рассматривать организационные изменения: структурный, человеческие ресурсы, политический и символический. Структурный фрейм фокусируется на роли формальной структуры в организации и процедурах, обеспечивающих ее функционирование. Рамка человеческих ресурсов подчеркивает важность людей в организации, их потребности, мотивации и развитие. Политический фрейм рассматривает организации как арены, на которых различные интересные группы борются за ресурсы и влияние. Наконец, символический фрейм фокусируется на культуре, ритуалах и значениях, которые придают смысл действиям и событиям внутри организации.

Каждая из этих моделей и подходов предоставляет ценные инструменты для диагностики и планирования изменений в организационных структурах. Однако успешная трансформация требует не только понимания теоретических основ, но и внимательного учета конкретного контекста, в котором находится организация. Например, культурные аспекты могут существенно влиять на восприятие и готовность к изменениям [Омарова, 2023].

Кроме того, ключевым элементом успешной трансформации является лидерство. Лидеры играют важную роль в инициировании и проведении изменений, вдохновляя и поддерживая своих сотрудников. Они должны быть способны четко формулировать видение будущего и выступать в качестве агентов, которые управляют процессами изменений и решают

возникающие проблемы (табл. 1).

Таблица 1 - Основные Стратегии Адаптации

Стратегия	Описание	Примеры компаний	Преимущества	Недостатки
Гибкость	Быстрая реакция на изменения рынка и потребностей клиентов	Google, Amazon	Быстрая адаптация к изменениям	Высокие издержки, необходимость быстрой реакции
Диверсификация	Расширение ассортимента товаров/услуг	Samsung, General Electric	Снижение рисков за счет разнообразия деятельности	Может затруднить фокус на ключевых направлениях
Инновации	Введение новых технологий и продуктов	Apple, Tesla	Лидерство на рынке, возможности для больших доходов	Высокие расходы на НИОКР, риски неудач
Партнерство	Заключение стратегических альянсов и партнерских соглашений	Microsoft (с партнерами), Starbucks	Доступ к новым рынкам и технологиям	Зависимость от партнеров, возможные конфликты

Еще одним важным аспектом является участие всех заинтересованных сторон в процессе изменений. Это позволяет не только учитывать разнообразные мнения и интересы, но и способствует созданию чувства сопричастности и ответственности за результат. Прозрачность и открытость коммуникаций также играют важную роль в снижении уровня сопротивления изменениям и повышении доверия внутри организации.

Адаптация и трансформация тесно взаимосвязаны, поскольку успешная адаптация часто требует значительных трансформационных изменений. Эти процессы являются неотъемлемой частью эволюции любой организации, стремящейся к устойчивому развитию в условиях быстро меняющегося мира. Понимание теоретических основ адаптации и трансформации позволяет более эффективно управлять этими процессами, минимизируя риски и максимизируя возможности для роста и развития [Новикова, 2024].

Таким образом, адаптация и трансформация представляют собой сложные и многогранные процессы, которые требуют внимательного анализа и хорошо продуманного подхода. Важно учитывать множество факторов, влияющих на успешное управление этими процессами, от стратегического и оперативного планирования до культурных аспектов и лидерства. Теория и практика адаптации и трансформации дают нам комплексное понимание того, как и почему происходят изменения, и как можно эффективно управлять этими процессами для достижения устойчивого успеха.

Современный бизнес-пейзаж требует от компаний способности оперативно адаптироваться к изменяющимся условиям. Под адаптацией в данном контексте понимаются изменения как в стратегических, так и в оперативных аспектах деятельности, направленные на обеспечение конкурентоспособности и устойчивого роста [Исаева, 2023]. Оперативные методы адаптации включают краткосрочные и мгновенные реакции на изменяющиеся внешние и внутренние факторы, такие как изменения в законодательстве, появление новых технологий или экономические кризисы. Стратегические методы, напротив, направлены на долгосрочное планирование и включают пересмотр общей миссии компании, изменение ее позиции на рынке или разработку новых продуктов и услуг (табл. 2).

Оперативная адаптация часто подразумевает изменения в процессах управления, производственных циклах и взаимодействии с клиентами. В условиях экономической

нестабильности, например, компании могут оперативно пересмотреть свои бюджеты и инвестиционные планы, перераспределять ресурсы и оптимизировать затраты. Введение временных мер, таких как сокращение рабочего времени или переход на удаленную занятость, помогает сокращать издержки без значительных потерь в производительности. Внедрение новых технологических решений, таких как автоматизация процессов или использование облачных сервисов, также относится к оперативным методам и позволяет компаниям оставаться гибкими [Супатаев, 2022].

Таблица 2 - Влияние Внешней Среды на Стратегии Трансформации

Фактор	Описание	Влияние на организацию	Примеры используемых стратегий
Технологические	Быстрые изменения в технологиях	Требуют внедрения новых IT-решений	Инновации, цифровая трансформация
Экономические	Колебания валютных курсов, инфляция	Влияют на ценообразование и стратегию продаж	Хеджирование рисков, адаптация ценовой политики
Политические	Политическая нестабильность, новые законы	Могут ограничивать или предоставлять новые возможности	Лоббирование, вывод бизнеса в другие регионы
Социальные	Изменения в потребительском поведении	Требуют переосмысления маркетинга и продукта	Персонализация, социальные инициативы

Стратегическая адаптация, напротив, требует более глубокого анализа и планирования. Она включает в себя переосмысление бизнес-модели компании, определение новых целевых рынков и аудитории, а также развитие конкурентных преимуществ. Одним из ключевых элементов стратегической адаптации является инновация. Введение новых продуктов и услуг, инвестиции в исследования и разработки, а также партнерские программы с университетами и научными организациями все чаще становятся основой стратегического видения успешных компаний. Примером могут служить компании, такие как Tesla, которые сориентировались на электрический транспорт, когда традиционные автопроизводители все еще зависели от двигателей внутреннего сгорания (табл. 3).

Таблица 3: Методы Трансформации Организационных Структур

Метод	Описание	Примеры компаний	Ожидаемые результаты	Риски и вызовы
Реорганизация подразделений	Изменение структуры и функций отделов/проектных групп	IBM	Более эффективное использование ресурсов	Сопrotивление изменениям у сотрудников
Аутсорсинг	Передача непрофильных функций внешним подрядчикам	Accenture	Снижение затрат, фокус на ключевых направлениях	Зависимость от подрядчиков, возможные проблемы с качеством
Автоматизация	Внедрение систем автоматизации и ИИ	Siemens	Повышение производительности, сокращение затрат	Первоначальные высокие затраты, необходимость обучения
Agile-трансформация	Переход на гибкие методологии управления проектами	Spotify	Повышение гибкости и скорости реакции	Требует изменения корпоративной культуры

Процесс стратегической адаптации также часто включает реорганизацию организационной структуры компании. Такие изменения могут затрагивать перераспределение функций между подразделениями, создание новых отделов или даже слияния и поглощения [Супатаев, 2022]. Эти меры призваны сделать компанию более гибкой и способной быстро реагировать на изменения в рыночной среде. Например, Amazon постоянно реорганизует свою структуру, чтобы обеспечивать быструю доставку и улучшать клиентский опыт, при этом вводя в эксплуатацию новые технологии и логистические подходы.

Успешной реализацией как оперативных, так и стратегических методов адаптации могут гордиться многие компании. Например, в условиях пандемии COVID-19 компания Zoom смогла оперативно адаптировать свою платформу для массового использования, предлагая бесплатные услуги образования и бизнесам в переходный период. Параллельно Zoom инвестировала в расширение своих серверов и улучшение инфраструктуры, что обеспечило ей долгосрочный рост и укрепление позиций на рынке. Другим примером является компания Apple, которая стратегически переориентировала свои усилия на создание экосистемы устройств и услуг, таких как iCloud и Apple Music, что позволило ей не только сохранить, но и увеличить свою долю рынка в условиях высокой конкуренции.

Корпорации, занимающиеся сельским хозяйством, также демонстрируют успешные стратегические адаптации. Благодаря использованию больших данных для управления урожайностью и инвестициям в технологии точного земледелия, такие компании как John Deere и Monsanto смогли значительно повысить эффективность и устойчивость своего производства. Это дает им возможность лучше адаптироваться к изменениям в погодных условиях и регулировании (табл. 4).

Таблица 4: Оценка Эффективности и Факторы Успеха

Показатель	Описание	Методы измерения	Примеры успешных компаний	Комментарии
Рост доходов	Изменение уровня доходов компании	Финансовые отчеты, KPI	Apple, Microsoft	Один из ключевых показателей успеха
Удовлетворенность клиентов	Оценка довольства и лояльности клиентов	Опросы, Net Promoter Score (NPS)	Amazon, Zappos	Важный индикатор качества продукта/услуги
Операционная эффективность	Снижение издержек, повышение производительности	Анализ стоимости, оценки производительности	Toyota, Ford	Снижает затраты и улучшает конкурентоспособность
Инновационная активность	Количество и качество внедренных инноваций	Количество патентов, новые продукты	Tesla, Google	Способствует долгосрочному росту и успешности

Важную роль в адаптации компаний играют также стратегии цифровой трансформации. В условиях, когда технологии становятся всё более интегрированными в повседневную жизнь, компаниям необходимо активно внедрять цифровые инструменты и платформы [Балашова, 2021]. Такие компании, как Microsoft, уже продемонстрировали успешность своих стратегий, инвестируя в облачные технологии и искусственный интеллект. В результате, несмотря на падения в одних сегментах рынка, они смогли значительно увеличить выручку в других, более перспективных направлениях.

Рассматривая примеры успешной адаптации, нельзя не упомянуть Toyota, которая всегда

была известна своей производственной системой и адаптацией к изменениям спроса. Благодаря внедрению принципов бережливого производства и постоянного улучшения процессов, Toyota смогла не только выдержать конкуренцию, но и стать лидером в развитии гибридных и электрических автомобилей.

Фармацевтические компании также демонстрируют стратегические подходы к адаптации. Влияние пандемии COVID-19 стимулировало многие из них активно инвестировать в исследования и разработки, что позволило значительно ускорить процессы создания и внедрения новых вакцин и лекарств. Pfizer и Moderna являются яркими примерами, сумевшими не только быстро адаптироваться к новым условиям, но и заложить основу для дальнейшего роста и развития.

В то время как оперативные меры позволяют компании «не утонуть» в кризисное время, стратегические подходы формируют основу для будущего успеха. Важно учитывать, что процесс адаптации не является одномоментным действием, а требует постоянного мониторинга и анализа среды. Мировое экономическое пространство меняется крайне быстро, и только те компании, которые готовы к постоянным усовершенствованиям и инновациям, смогут оставаться на вершине.

Наконец, успешная адаптация невозможна без вовлечения всех уровней сотрудников. Культура постоянного обучения и профессионального роста, а также создание гибких условий труда и мотивационных систем, способствуют не только удержанию талантливых работников, но и их активному участию в процессе адаптации и инноваций. Программы внутреннего обучения, а также партнерские инициативы с образовательными учреждениями играют ключевую роль в поддержании высокого уровня компетентности и мотивированности персонала.

Таким образом, успех адаптации компании лежит в комплексном подходе, включающем оперативные и стратегические методы, инновации, реорганизацию структуры и цифровую трансформацию. Богатый опыт успешных компаний показывает, что только гибкость, способность к изменениям и готовность к инвестициям в будущее могут обеспечить устойчивый рост и лидерство на рынке.

Трансформационные процессы в бизнесе представляют собой сложные и многофакторные явления, часто оказывающиеся ключевым фактором успеха или неудачи компании в долгосрочной перспективе. Эти процессы включают перепроектирование бизнес-стратегий, внедрение новых технологий, адаптацию к изменяющимся рыночным условиям и многое другое. Два аспекта, которые играют недооценимо важную роль в этом контексте, это лидерство и корпоративная культура, а также значение инноваций и технологического прогресса.

Роль лидерства в процессе трансформации невозможно переоценить. Именно лидеры направляют компанию через бурные воды изменений, обеспечивая цельность и постоянство видения. Лидеры, обладающие видением, гибкостью и стратегическим мышлением, могут вдохновлять и мотивировать сотрудников брать на себя риски и искать новые пути для достижения поставленных целей. Лидер, способный не просто видоизменять структуру компании, но и вдохновлять на это других, циничетический момент в любом процессе трансформации. Без такого рода лидерства трансформации часто превращаются в хаос и могут даже усугубить существующие проблемы.

Корпоративная культура также играет важную роль в трансформационных процессах. Культура компании определяет, как она реагирует на изменения, как рассматривает новые идеи и как взаимодействует внутри организации. Корпоративная культура, где ценятся инновации и

открытость новым идеям, способствует успешной трансформации. Напротив, закрытая и консервативная культура может стать значительным тормозом для изменений. Например, компании с исторически устойчивыми иерархическими структурами могут сталкиваться с сопротивлением нововведениям на всех уровнях, что приводит к замедлению процессов и их возможной неудаче.

Успешное лидерство должно быть интегрировано с вовлеченной и адаптивной корпоративной культурой. Люди, работающие в компании, должны чувствовать, что их мнение и идеи ценятся, и что они играют важную роль в общем процессе. Это создает ощущение причастности и ответственности, что особенно важно в период изменений, когда неопределенность и страх могут приводить к сопротивлению и негативизму. Корпоративная культура, в которой стимулируется инновационное мышление и готовность к экспериментам, дает возможность компании быстрее адаптироваться к новому и успешнее справляться с вызовами.

Однако роль инноваций и технологического прогресса в современном бизнесе также невозможно недооценивать. Инновации являются катализатором изменений и нередко задают направление, в котором должна двигаться компания. Например, внедрение новых технологий может улучшить производственные процессы, повысить качество продукции и услуг, а также создать новые возможности для взаимодействия с клиентами. В свою очередь, успешное применение инноваций требует стратегического подхода и понимания того, какие технологии наиболее значимы для конкретной отрасли.

Технологический прогресс предоставляет компаниям инструменты для оптимизации и автоматизации различных процессов, что позволяет сократить издержки, повысить эффективность и улучшить конкурентоспособность. Например, автоматизация рутинных и применение искусственного интеллекта для анализа данных позволяют освободить человеческие ресурсы для выполнения задач, требующих креативности и стратегического мышления. Тем не менее, внедрение технологий требует тщательной подготовки и оценки их влияния на организационные структуры и процессы.

Несмотря на очевидные преимущества, инновации могут приносить новые вызовы и риски. Одним из таких вызовов является необходимость постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников, чтобы они могли эффективно использовать новые технологии. Без подходящего обучения и поддержки сотрудники могут испытывать стресс и фрустрацию, что в конечном итоге негативно скажется на производительности и вовлеченности. Предприятия, осознающие эти риски, инвестируют в профессиональное развитие и программы переподготовки, что способствует успешной интеграции технологий в бизнес-процессы.

Инновации и технологический прогресс также диктуют необходимость гибкого управления и стратегического мышления. Быстрота изменений требует от компаний способности быстро адаптироваться к новым условиям, что возможно лишь при наличии адаптивной структуры управления. Традиционные иерархические модели могут не справляться с этими задачами, что подчеркивает важность создания гибких команд и сетевых структур, способных оперативно принимать решения и внедрять нововведения.

Компании, успешно справляющиеся с трансформационными процессами, обычно обладают сочетанием сильного лидерства, адаптивной корпоративной культуры и стратегически выверенного подхода к инновациям и технологиям. Они создают среды, где поощряется инициатива и инновационные решения, где сотрудники чувствуют себя частью большой и важной миссии, и где технологии рассматриваются не как угроза, а как возможность улучшения

и роста. Такой подход позволяет компаниям не только успешно адаптироваться к изменениям, но и создавать новые возможности для устойчивого развития в будущем.

Зачастую процесс трансформации в компаниях начинается с осознания необходимости изменений. Это может быть вызвано различными факторами — изменением рыночных условий, появлением новых конкурентов, технологическими прорывами или же внутренними организационными проблемами. В любом случае, первый шаг к трансформации начинается с руководства компании, которое должно установить четкие цели и направления изменений. Лидеры должны быть готовы к трудностям и иметь стратегическое видение того, каким образом эти изменения будут реализованы.

Успешные трансформации часто включают в себя создание команд по изменениям, состоящих из ключевых сотрудников, которые обладают необходимыми знаниями и навыками. Эти команды работают над анализом текущего состояния компании, выявлением проблемных областей и разработкой стратегий их решения. Они также играют важную роль в коммуникации изменений внутри организации, что помогает снизить сопротивление и повысить принятие новых инициатив.

Ключевой аспект успеха — это постоянная коммуникация и обратная связь. Руководство должно обеспечивать прозрачность процессов и информировать сотрудников о целях, задачах и ожидаемых результатах изменений. Это способствует созданию атмосферы доверия и поддержки, что особенно важно в периоды неопределенности. Регулярные собрания, обзоры прогресса и открытые форумы для обсуждения проблем и предложений помогают избежать недопонимания и улучшить вовлеченность сотрудников в процесс трансформации.

Также важно понимать, что трансформация — это не одноразовый проект, а непрерывный процесс. Компании должны быть готовы к постоянным изменениям и адаптациям, что требует гибкости и готовности к обучению. Стратегии, которые работали вчера, могут быть неэффективными завтра, поэтому необходим постоянный анализ и корректировка курса. Такое мышление требует формирования культуры постоянного совершенствования и инноваций.

Роль данных и аналитики в процессе трансформации также не следует недооценивать. Современные технологии позволяют собирать и анализировать огромные объемы информации, на основе которых могут быть приняты более обоснованные решения. Аналитика помогает выявлять тренды, прогнозировать будущие изменения и оценивать эффективность внедренных новшеств. Компании, активно использующие аналитические инструменты, могут быстрее адаптироваться к изменениям и лучше реагировать на вызовы рынка.

Кроме того, важную роль играет партнерство и сотрудничество. Инновационные экосистемы, включающие в себя стартапы, академические учреждения и другие компании, позволяют обмениваться знаниями и опытом, ускоряя процессы инноваций. Находя партнеров для совместных проектов, компании могут получать доступ к новым технологиям, рынкам и бизнес-моделям, что повышает их конкурентоспособность и способность к трансформации.

Заключение

В заключение, успех в процессе трансформации требует тщательного планирования, сильного лидерства, гибкой и адаптивной корпоративной культуры, а также стратегического использования инноваций и технологического прогресса. Компаниям необходимо создавать условия, в которых сотрудники чувствовали бы себя мотивированными и вовлеченными в процесс изменений, а также обеспечивать постоянное обучение и развитие. Только в этом

случае возможна не только успешная адаптация к новым условиям, но и лидерство в своем сегменте рынка.

Библиография

1. Исаева, Ю. В. Проблемы и перспективы трансформации стратегий бизнеса в условиях турбулентности внешней среды / Ю. В. Исаева // Вестник евразийской науки. – 2023. – Т. 15, № S2. – EDN VZRWBS.
2. Бурмистрова, А. В. Адаптация организации к изменениям внешней среды в условиях трансформации экономики / А. В. Бурмистрова // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 86-4. – С. 39-42. – DOI 10.18411/tmio-06-2022-146. – EDN DJCBAH.
3. Старкин, Е. В. Стратегия как базовый элемент устойчивого развития компании / Е. В. Старкин // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2023. – Т. 22, № 4. – С. 144-148. – DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-4-144-148. – EDN STKAFN.
4. Чекашкина, Н. Р. Развитие практических подходов к использованию стратегий роста в деятельности компаний в стратегической перспективе / Н. Р. Чекашкина // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2021. – Т. 9, № 3(54). – С. 116-129. – DOI 10.34220/2308-8877-2021-9-3-116-129. – EDN VSOJKG.
5. Омарова, З. М. Сущность и анализ подходов управления организацией в условиях нестабильной внешней среды / З. М. Омарова, А. А. Грахова // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 8(157). – С. 1151-1157. – DOI 10.34925/EIP.2023.157.8.217. – EDN LHOJEM.
6. Супатаев, Т. М. Стратегии адаптации нефтегазовых компаний к условиям нового технологического уклада с учетом необходимости обеспечения экономической безопасности / Т. М. Супатаев // Ученые записки Международного банковского института. – 2022. – № 1(39). – С. 158-168. – EDN YQFLGU.
7. Дадаев, Я. Э. Сравнительная характеристика стратегий организационного развития бизнес-систем / Я. Э. Дадаев // ФГУ Science. – 2023. – № 3(31). – С. 36-40. – DOI 10.36684/37-2023-31-3-36-41. – EDN AHAGYX.
8. Агафонова, М. С. Стратегическая адаптация строительных предприятий организационным преобразованиям в системе управления / М. С. Агафонова, А. В. Чугунов, М. А. Мещерякова // Цифровая и отраслевая экономика. – 2022. – № 3-4(28). – С. 47-52. – EDN ZKHVYU.
9. Новикова, А. А. Многообразие функциональных стратегий организации / А. А. Новикова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 1-2(107). – С. 100-104. – DOI 10.24412/2411-0450-2024-2-1-100-104. – EDN PATMRP.
10. Балашова, С. П. Управление организационными изменениями как условие стратегического развития компании / С. П. Балашова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 3-1(54). – С. 68-71. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-3-1-68-71. – EDN FDEKET.

Analysis of strategies for adaptation and transformation of organizational structures of companies in a rapidly changing external environment

Dmitrii S. Petrenko

Additional Education Teacher,

Private School "Earthlings";

Student,

Moscow City Pedagogical University,

129226, 4, 2nd Selskokhozyaystvennyi driveway,

Moscow, Russian Federation;

e-mail: dim.petrenkos@yandex.ru

Abstract

Adaptation and transformation are key concepts in understanding the development of both individuals and organizations. The concept of adaptation encompasses a wide range of processes

through which structures, whether biological, psychosocial or organizational, adapt to environmental changes. In this context, it is important to consider different types of adaptation, from biological to social and organizational. Biological adaptation is a change in the structure or function of an organism that increases its adaptability to the environment. This process can take thousands or even millions of years and is often accompanied by genetic changes that are passed down from generation to generation. In the social context, adaptation takes on more complex and multifaceted forms. Individuals and social groups learn to adapt to changing conditions through changes in behavior, values, and skills. Organizational adaptation is especially important in today's world, where change is occurring at an increasing rate. The ability of organizations to adapt to new market conditions, technological innovations and societal changes can be a decisive factor in their survival and success. Here it is worth highlighting several key types of adaptation: strategic, operational and cultural.

For citation

Petrenko D.S. (2024) Analiz strategii adaptatsii i transformatsii organizatsionnykh struktur kompanii v usloviyakh bystromenyayushcheysya vneshnei sredy [Analysis of strategies for adaptation and transformation of organizational structures of companies in a rapidly changing external environment]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (5A), pp. 645-655.

Keywords

Adaptation, strategy, market conditions, skills, processes.

References

1. Isayeva, Yu. V. Problems and prospects of transformation of business strategies in the conditions of turbulence of the external environment / Yu. V. Isayeva // Bulletin of Eurasian Science. – 2023. – vol. 15, No. S2. – EDN VZRWBS.
2. Burmistrova, A.V. Adaptation of an organization to changes in the external environment in the context of economic transformation / A.V. Burmistrova // Trends in the development of science and education. - 2022. – No. 86-4. – pp. 39-42. – DOI 10.18411/trnio-06-2022-146 . – EDN DJCBAX.
3. Starkin, E. V. Strategy as a basic element of sustainable development of a company / E. V. Starkin // Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. – 2023. – Vol. 22, No. 4. – pp. 144-148. – DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-4-144-148. – EDN STKAFN.
4. Chekashkina, N. R. The development of practical approaches to the use of growth strategies in the activities of companies in a strategic perspective / N. R. Chekashkina // Current directions of scientific research of the XXI century: theory and practice. - 2021. – Vol. 9, No. 3(54). – pp. 116-129. – DOI 10.34220/2308-8877-2021-9-3-116-129. – EDN VCOJKG.
5. Omarova, Z. M. The essence and analysis of approaches to managing an organization in an unstable external environment / Z. M. Omarova, A. A. Grakhova // Economics and entrepreneurship. – 2023. – № 8(157). – Pp. 1151-1157. – DOI 10.34925/EIP.2023.157.8.217. – EDN LHOJEM.
6. Supataev, T. M. Strategies for adapting oil and gas companies to the conditions of a new technological order, taking into account the need to ensure economic security / T. M. Supataev // Scientific notes of the International Banking Institute. – 2022. – № 1(39). – Pp. 158-168. – EDN YQFLGU.
7. Dadaev, Ya. E. Comparative Characteristics of strategies for organizational development of business systems / Ya. E. Dadaev // Federal State University Science. – 2023. – № 3(31). – Pp. 36-40. – DOI 10.36684/37-2023-31-3-36-41. – EDN AHAGYX.
8. Agafonova, M. S. Strategic adaptation of construction enterprises to organizational transformations in the management system / M. S. Agafonova, A.V. Chugunov, M. A. Meshcheryakova // Digital and sectoral economics. – 2022. – № 3-4(28). – Pp. 47-52. – EDN ZKHVYU.
9. Novikova, A. A. Diversity of functional strategies of the organization / A. A. Novikova // Economics and Business: theory and practice. – 2024. – № 1-2(107). – Pp. 100-104. – DOI 10.24412/2411-0450-2024-2-1-100-104. – EDN PATMRP.
10. Balashova, S. P. Management of organizational changes as a condition for the strategic development of the company /

S. P. Balashova // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2021. – № 3-1(54). – Pp. 68-71. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-3-1-68-71. – EDN FDEKET.