

5. Гончар М. Ф. Методи стрес-менеджменту та їхня класифікація. *Бізнес Інформ*. 2017. № 12. С. 424–429. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_12_67.
6. Гуцуляк Н., Чуйко О., Дуб В. Стратегії подолання професійного стресу в управлінській діяльності. *Наука і освіта*. 2024. № 1. С. 40–46. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-8>.
7. Драган О. І. Формування системи стрес-менеджменту на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2018. Т. 24, № 1. С. 101–106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2018_24_1_14.
8. Кузьмін О. Є., Гончар М. Ф. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. *БізнесІнформ*. 2017. № 5. С. 233–239. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-5_0-pages-233_239.pdf.
9. Мекишун Л. Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2 (34). С. 77–87. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87).
10. Ратушняк О. Г., Лялюк О. Г., Подолянчук К. В. Аналіз використання методів тайм-менеджменту сучасною молоддю. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 68–72.

References.

1. Bilovodska, O. A., & Kyrychenko, T. V. (2017). Upravlinnia konfliktamy v systemi upravlinnia liuds'kym potentsialom pidpriemstv [Conflict management in the system of human potential management in the enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 10, pp. 177–182. Available at: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/63840>.
2. Brych, V., Borysiak, O., Bilous, L., & Halys, N. (2020). Transformatsiia systemy upravlinnia personalom pidpriemstv: Monohrafiia [Transformation of the Personnel Management System of Enterprises: Monograph]. Ternopil: VPTs "Ekonomichna dumka TNEU", 212 p.
3. Bronytskyi, V. (n.d.). Stres-menedzhment na robochomu misti [Stress management in the workplace]. Available at: <https://iee.kpi.ua/стрес-менеджмент-на-робочому-місті>.
4. Halaida, T. O., & Diachenko, Yu. O. (2019). Zastosuvannia stres-menedzhmentu v modeliakh motyvatsii pratsi torhovel'oho personalu [Application of stress management in models of motivation of trade personnel]. *Problemy systemnoho pidkhotu v ekonomitsi*, issue 6(74), pp. 34–40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-6-30>.
5. Honchar, M. F. (2017). Metody stres-menedzhmentu ta yikhnia klasyfikatsiia [Stress management methods and their classification]. *Biznes Inform*, no. 12, pp. 424–429. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_12_67.
6. Hutsuliak, N., Chuiko, O., & Dub, V. (2024). Stratehii podolannia profesiinoho stresu v upravlins'kii diial'nosti [Strategies for Overcoming Professional Stress in Managerial Activities]. *Nauka i osvita*, no. 1, pp. 40–46. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-8>.
7. Drahan, O. I. (2018). Formuvannia systemy stres-menedzhmentu na pidpriemstvakh m'iasopererobnoi haluzi [Formation of a stress management system at meat processing enterprises]. *Naukovi pratsi Natsional'noho universytetu kharchovykh tekhnolohii*, vol. 24, no. 1, pp. 101–106. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2018_24_1_14.
8. Kuz'min, O. Ye., & Honchar, M. F. (2017). Stres-menedzhment u systemi upravlinnia pidpriemstvom [Stress management in the enterprise management system]. *Biznes Inform*, no. 5, pp. 233–239. Available at: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-5_0-pages-233_239.pdf.
9. Mekshun, L. (2023). Vplyv stres-menedzhmentu na pratsiezdatsnist' liudyny u upravlinnia personalom v umovakh viiny [The impact of stress management on human performance and personnel management in wartime conditions]. *Problemy i perspektivy ekonomiky ta upravlinnia*, no. 2(34), pp. 77–87. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87).
10. Ratushniak, O. H., Lialiuk, O. H., & Podolianchuk, K. V. (2019). Analiz vykorystannia metodiv taim-menedzhmentu suchasnoiu moloddiu [Analysis of the use of time management methods by modern youth]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 2, pp. 68–72.

Abstract.

Diachkov D., Potapiuk I., Kyzymenko O. A Model of stress management in the enterprise to combat professional burnout in employees.

The article analyzes the importance and features of stress management models in enterprises to combat employee burnout. Stress management is a comprehensive approach that considers psychological, social, and organisational aspects to ensure the optimal psychophysiological state of employees and increase their productivity in the work environment. It has been established that stress hurts both individual employees and the team. In modern organizations, this phenomenon is widespread, so managers and employees need to understand its causes and sources and seek ways to mitigate them. The factors determining the introduction of stress management tools in an enterprise have been identified. It is noted that using the stress line will enable the creation of general and personalized measures within the enterprise, focusing on specific positions or departments. The article emphasizes that workplace stress affects several key aspects, including employees' commitment to the organization, staff efficiency and productivity, staff turnover, attendance, customer satisfaction, and the company's image and reputation, and may also lead to litigation. It is determined that stress management is advisable in any enterprise, as it helps improve working conditions, increase work efficiency, and mitigate the negative impact of stress on employees. This is especially true for companies where employees are under considerable pressure. Implementing stress management can not only improve performance but also significantly reduce the level of professional burnout. As a result, it enhances an organization's competitiveness in the marketplace and contributes to its employees' overall health and well-being.

Keywords: enterprise, stress management, stressful situation, stress factors, professional stress, professional burnout.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2025 р.

Бібліографічний опис статті:

Дячков Д. В., Потопіук І. П., Кизименко О. О. Модель стрес-менеджменту в підприємстві як спосіб боротьби із професійним вигоранням працівників. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2025. № 1. С. 68–72.

Diachkov D., Potapiuk I., Kyzymenko O. Model of stress management in the enterprise to combat professional burnout in employees. *Actual problems of innovative economy and law*. 2025. No. 1, pp. 68–72.

УДК: 657.3:338.2; JEL classification: D21; Q01; M14

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-18>

ЛЕПЕЙКО Тетяна Іванівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, <https://orcid.org/0000-0001-8667-509X>

ГУПАЛО Володимир Володимирович, аспірант кафедри економіки і торгівлі, Волинський національний університет імені Лесі Українки, <https://orcid.org/0009-0000-6590-1289>

АДАПТАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВА ДО УМОВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Лепейко Т. І., Гупало В. В. Адаптація економічної поведінки підприємства до умов сталого розвитку.

Статтю присвячено аспектам адаптації економічної поведінки підприємств до умов сталого розвитку. Метою статті виступає систематизація, узагальнення та вдосконалення теоретико-методичних основ формування економічної поведінки підприємств та обґрунтування напрямів її адаптації відповідно до концепції сталого розвитку. У статті розглянуто сутність та еволюцію теоретичних підходів до визначення сутності економічної поведінки підприємств, починаючи з класичних економічних теорій і завершуючи сучасними концепціями сталого розвитку та цифрової трансформації. У дослідженні проведено ґрунтовний аналіз класичних теорій, що базуються на раціональному виборі підприємств, інституціональній теорії, яка розглядає взаємодію з економічними та соціальними інститутами, а також на засадах поведінкової економіки, що враховує психологічні аспекти прийняття рішень. У дослідженні обґрунтовано необхідність адаптації економічної поведінки підприємств до сучасних умов господарювання, зокрема до впровадження концепції сталого розвитку. Запропоновано ключові

напрями адаптації економічної поведінки підприємств, які передбачають впровадження енергоефективних технологій, розвиток корпоративної соціальної відповідальності, стратегічне партнерство та цифровізацію бізнес-процесів. Особливу увагу в дослідженні приділено інтеграції екологічних, соціальних та управлінських аспектів у моделі поведінки підприємств, що, на думку авторів, виступає запорукою їх стабільного розвитку у глобалізованому середовищі. У дослідженні виявлено ключові виклики, що постають перед підприємствами в процесі адаптації їх економічної поведінки до сталих практик, зокрема фінансові обмеження, нестабільність законодавчої бази, недостатня обізнаність управлінського персоналу та опір змінам з боку підприємств. Загалом, дослідження дозволило виявити, що інтеграція принципів сталого розвитку у поведінкові моделі підприємств сприяє підвищенню їх інвестиційної привабливості, конкурентоспроможності та довгострокової стійкості. Результати дослідження мають практичне значення з питань формування економічної поведінки підприємств, стратегічного управління, розробки політики сталого розвитку та підвищення економічної ефективності в умовах нестабільності.

Ключові слова: економічна поведінка, економічна поведінка підприємства, сталий розвиток, адаптація економічної поведінки, ризик.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах зростаючого тиску глобальних викликів, таких як зміна клімату, ресурсне виснаження, соціальна нерівність, адаптація економічної поведінки підприємств до сталого розвитку стає стратегічною необхідністю. Пріоритетними напрямками розвитку стають декарбонізація, циркулярна економіка, соціальна відповідальність, що формують нові вимоги до ведення бізнесу. Крім того, міжнародні організації та провідні економіки світу впроваджують жорсткі регуляторні вимоги щодо відповідності принципам ESG, що вимагає від підприємств переосмислення власних бізнес-моделей. Водночас багато українських підприємств ще не мають достатніх ресурсів та знань для ефективної інтеграції сталих практик у свою діяльність, а традиційні підходи до формування економічної поведінки підприємств переважно орієнтовані на максимізацію прибутку, що не завжди узгоджується з принципами сталого розвитку. Це створює необхідність адаптації економічної поведінки підприємств до нових умов, що враховують енергетичну ефективність, соціальну відповідальність, екологічну безпеку та інші довгострокові чинники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теоретичних аспектів формування економічної поведінки підприємств зробили такі провідні закордонні вчені: Д. Канеман [6], Р. Коуз [3], А. Маршалл [1], Д. Норт [2], Г. Саймон [5], А. Тверські [6], Р. Фріман [4], Й. Шумпетер [7] та інші. Серед українських дослідників варто виділити праці М. Войнаренко [11], В. Даценко [12], Н. Карачиної [10], О. Мороз [10], В. Проценко [8], Н. Шибасової [9] та інших, які досліджують роль економічної поведінки в ефективності діяльності підприємства та розглядають процеси адаптації до сучасних ринкових та міжнародних умов.

Незважаючи на широке висвітлення аспектів формування економічної поведінки підприємств в працях видатних учених, деякі аспекти тематики нерозкриті повною мірою. Зокрема, недостатньо обґрунтованими залишаються положення щодо адаптації економічної поведінки підприємств до концепції сталого розвитку, що набирають свою популярність кожен день.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Актуальність дослідження та наявність невирішених раніше частин загальної проблеми обумовлюють мету статті, а саме – систематизація, узагальнення та удосконалення теоретико-методичних основ формування економічної поведінки підприємств та обґрунтування напрямів її адаптації відповідно до концепції сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Економічна поведінка підприємства як ключова складова його діяльності визначає стратегічні та оперативні рішення, способи використання ресурсів, взаємодію із зовнішнім середовищем та довгострокові перспективи розвитку. У науковій літературі існує значна кількість підходів до трактування цього поняття, що ґрунтуються на різних економічних теоріях.

Класичний підхід до визначення економічної поведінки підприємства був закладений ще в працях А. Маршалла, який розглядав її як логічну систему дій, спрямованих на максимізацію прибутку, оптимальне використання капіталу та ефективне реагування на зміну попиту і пропозиції. Відповідно до цієї концепції, підприємство діє як раціональний суб'єкт, що ухвалює

рішення, орієнтуючись на ринкову конкуренцію та економічну ефективність [1].

Подальший розвиток економічної науки, зокрема інституціональної економіки, значно розширив уявлення про економічну поведінку підприємств. Так, Д. Норт визнавав її як взаємодію підприємств з економічними, соціальними та правовими інститутами, що формують «правила гри» у ринковій економіці. Вчений наголошував, що поведінка підприємств залежить не лише від ринкових стимулів, а й від норм, регуляторів, культури ведення бізнесу та історично сформованих економічних структур [2].

Концепція транзакційних витрат, розроблена Р. Коузом, розглядає економічну поведінку підприємства з позицій ефективного розподілу витрат на укладання та виконання контрактів. Відповідно до зазначеної теорії, підприємство ухвалює рішення щодо форми організації виробництва залежно від співвідношення внутрішніх управлінських витрат і транзакційних витрат на використання ринкових механізмів [3].

Вагомий внесок у розвиток розуміння економічної поведінки зробив Р. Фрімен, який у межах теорії зацікавлених сторін визначав економічну поведінку як процес узгодження інтересів усіх учасників бізнес-процесу: акціонерів, працівників, клієнтів, державних органів та суспільства загалом. На думку вченого, ефективне управління підприємством передбачає врахування інтересів різних груп стейкхолдерів, що зумовлює необхідність впровадження соціально відповідальної поведінки [4].

Інший підхід до вивчення економічної поведінки підприємства запропонував Г. Саймон, який заперечував класичне припущення про абсолютну раціональність прийняття рішень. У межах концепції обмеженої раціональності вчений доводив, що підприємства ухвалюють рішення не на основі повної інформації та раціональних розрахунків, а відповідно до обмежених когнітивних можливостей та наявних ресурсів, що часто призводить до задовільного, а не оптимального вибору [5].

Значний розвиток у дослідженні економічної поведінки підприємств отримала поведінкова економіка, зокрема праці Д. Канемана та А. Тверські, які довели, що підприємства ухвалюють рішення під впливом когнітивних упереджень, емоцій та психологічного ставлення до ризику. Концепція проспективної теорії, обґрунтована вченими, пояснює, що економічна поведінка підприємств не завжди відповідає класичним законам раціональності, оскільки суб'єкти господарювання часто переоцінюють втрати порівняно з потенційними вигодами, що може впливати на інвестиційні та стратегічні рішення [6].

Відомий учений Й. Шумпетер у своїй теорії економічного розвитку розглядав економічну поведінку підприємств крізь призму інноваційного процесу. Дослідник підкреслював, що рушійною силою економічного розвитку є підприємницьке новаторство, завдяки якому змінюються виробничі технології, ринкові структури та конкурентні переваги. Відповідно до зазначеної концепції, економічна поведінка підприємств має бути спрямована не лише на ефективне використання ресурсів, а й на створення нових ринків та технологій [7].

Аналізуючи праці українських дослідників, автори прийшли до висновку, що економічна поведінка підприємства є не лише реакцією на зміни в ринковому

середовищі, а й активним процесом, що охоплює прогнозування, адаптацію та стратегічне управління. Зокрема, В. Проценко визначає її як процес прийняття рішень підприємством у контексті невизначеності та ризику, що формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів [8]. Н. Шибаєва [9] розглядає економічну поведінку як систему дій, спрямованих на досягнення економічних цілей через ефективне використання ресурсів та адаптацію до змін зовнішнього середовища, аналогічної думки дотримуються і дослідники О. Мороз, Н. Карачина та І. Острий [10].

Сучасні дослідження, присвячені вивченню економічної поведінки, наголошують на зв'язку із концепціями сталого розвитку, цифрової трансформації та економічної безпеки. Зокрема, М. Войнаренко наголошує на необхідності трансформації економічної поведінки підприємств в аспекті підвищення їхньої стійкості до кризових явищ, підвищення інвестиційної привабливості та відповідності концепції сталості [11]. Вчені В. Даценко та А. Караянц при вивченні аспектів формування економічної поведінки підприємства у післявоєнний період економіки України також прийшли до висновку про необхідність її адаптації відповідно з концепцією сталого розвитку [12].

Підсумовуючи, варто зазначити, що у сучасній українській науці економічний поведінка підприємства розглядається як комплексний, багатофакторний процес, що визначає конкурентоспроможність та довгострокову стійкість суб'єкта господарювання в умовах глобальної нестабільності, цифрової трансформації та сталого розвитку. Водночас в сучасних умовах

господарювання вітчизняних підприємств, яким притаманні: висока турбулентність ринків, глобалізація економічних процесів та посилення екологічних і соціальних викликів, формування ефективної економічної поведінки набуває особливого значення та вимагає обґрунтування механізмів її адаптації.

На нашу думку, адаптація економічної поведінки підприємств до концепції сталого розвитку вимагає системного підходу, що охоплює стратегічне планування, інноваційний розвиток, ефективне корпоративне управління та соціальну відповідальність (рис. 1). Зокрема, впровадження сталих моделей поведінки передбачає поєднання економічної ефективності, екологічної відповідальності та соціальної орієнтованості, що сприяє формуванню довгострокової конкурентоспроможності підприємств.

На нашу думку, при адаптації економічної поведінки підприємств до концепції сталого розвитку особливу увагу слід приділити інтеграції ESG-чинників у бізнес-модель (врахування екологічних ризиків, соціальних аспектів та ефективного корпоративного управління). Екологічна складова спрямована на мінімізацію негативного впливу на довкілля шляхом зниження викидів CO₂, впровадження ресурсозберігаючих технологій та управління відходами. Соціальний компонент включає дотримання прав працівників, створення безпечних умов праці та розвиток людського капіталу, а ефективне корпоративне управління забезпечує прозорість прийняття рішень, дотримання антикорупційної політики та підзвітність перед зацікавленими сторонами.



Рис. 1. Ключові напрями адаптації економічної поведінки підприємств у рамках концепції сталого розвитку. Джерело: авторська розробка

Вагомий внесок в адаптацію економічної поведінки підприємств до концепції сталого розвитку має впровадження інноваційних технологій. З цієї метою використання енергозберігаючих технологій дозволяє мінімізувати споживання ресурсів, цифровізація процесів оптимізує управлінські рішення, а впровадження принципів циркулярної економіки сприяє повторному використанню ресурсів та екологічному виробництву.

Стратегічне партнерство передбачає співпрацю підприємств з міжнародними організаціями, державними структурами та громадським сектором. Таке партнерство сприяє реалізації міжнародних екологічних ініціатив, залученню «зелених» фінансових інструментів та розвитку публічно-приватного партнерства для впровадження проєктів сталого розвитку та адаптації економічної поведінки.

Окреме місце в адаптації економічної поведінки підприємств відводиться корпоративній соціальній відповідальності, яка передбачає активну участь у соціальних та екологічних ініціативах. Підприємства, що впроваджують КСВ, підтримують місцеві громади через освітні, медичні та культурні проєкти, дотримуються етичних стандартів бізнесу та реалізують екологічні програми, спрямовані на зменшення шкідливих викидів та раціональне використання природних ресурсів. У цьому контексті КСВ виступає не лише засобом формування позитивного іміджу, а й важливим чинником

підвищення довіри з боку споживачів, партнерів та інвесторів [13].

Адаптація економічної поведінки підприємств до концепції сталого розвитку відкриває нові перспективи та можливості для підвищення ефективності бізнесу. Найвагомішими перспективами адаптації економічної поведінки підприємств до концепції сталості вважаємо підвищення ефективності використання ресурсів, зменшення впливу на довкілля, покращення репутації та залучення інвестицій. Водночас на підприємства очікує низка викликів, які уповільнюють або навіть унеможливають їх адаптацію до нових економічних реалій. Насамперед підприємства стикаються з фінансовими обмеженнями, оскільки впровадження екологічних та технологічних інновацій потребує значних інвестицій. А високі початкові витрати на модернізацію виробничих потужностей, впровадження енергоефективних технологій, цифровізацію та автоматизацію процесів можуть бути непосильними для малих і середніх підприємств. Крім того, обмеженість доступу до «зеленого» фінансування, недостатня кількість державних та міжнародних програм підтримки сталого розвитку ще більше ускладнюють реалізацію таких ініціатив.

По-друге, на шляху до адаптації поведінки до сталих практик підприємства стикаються з нестабільністю законодавчої бази щодо екологічного та соціального регулювання. Зараз в Україні часто вносяться

зміни в нормативно-правових актах, що стосуються природоохоронних вимог, системи оподаткування для підприємств, що працюють у сфері зеленої економіки та стандартів корпоративної соціальної відповідальності. Нечіткість регулювання, відсутність єдиних стандартів оцінки екологічної ефективності підприємств та слабкий контроль за дотриманням екологічних норм створюють додаткові ризики для бізнесу.

По-третє, недостатня обізнаність підприємств щодо аспектів сталого розвитку уповільнює процес адаптації. Багато керівників і менеджерів не мають достатньої інформації про вигоди інтеграції принципів сталого розвитку в економічну поведінку. Отже, низький рівень компетентності у сфері ESG-інструментів, циркулярної економіки та «зеленого» фінансування призводить до повільного впровадження відповідних ініціатив.

Ще одним значущим уповільнюючим фактором впровадження сталих практик виступає опір змін, який характерний для традиційної економічної поведінки підприємств. Варто зазначити, що трансформація економічної поведінки вимагає не лише фінансових і технологічних ресурсів, а й змін у корпоративній культурі, перегляду принципів управління та бізнес-процесів. За таких умов небажання керівництва ризикувати, складність перебудови організаційної структури та низька гнучкість підприємств можуть значно загальмувати процес переходу та адаптації до практик сталого розвитку.

Однак, попри наявні виклики та уповільнюючі фактори, адаптація економічної поведінки підприємств до концепцій сталого розвитку виступає стратегічно важливим напрямом, який забезпечує підвищення ефективності бізнесу, покращення конкурентних позицій та довгострокову фінансову стабільність. Своєю чергою реалізація обґрунтованих напрямів адаптації поведінки дозволить підприємствам не лише відповідати сучасним вимогам ринку, а й сприяти формуванню сталого економічного середовища.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Економічна поведінка підприємства виступає фактором забезпечення його конкурентоспроможності та довгострокової стійкості. Аналіз наукових підходів до визначення поняття показав еволюцію поглядів учених: від класичних моделей раціонального вибору до сучасних концепцій, що враховують інституційні, поведінкові, інноваційні та сталі аспекти. За сучасних умов цифрової трансформації, глобалізації та сталого розвитку підприємства мають адаптувати свою економічну поведінку, інтегруючи ESG-принципи, технологічні інновації та стратегії корпоративної соціальної відповідальності. Попри наявні виклики, зокрема фінансові обмеження, нестабільність регулювання та опір змін, адаптація економічної поведінки до концепції сталого розвитку виступає необхідною умовою для підвищення ефективності, залучення інвестицій та зміцнення ринкових позицій підприємств.

Література.

1. Marshall A. Principles of Economics. Macmillan. 1890. 731 p. URL: <http://digamo.free.fr/marshall90.pdf>.
2. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press. 1990. 159 p. URL: http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/12396/1/206%20%20Douglass_C_North.pdf.
3. Coase R. The Nature of the Firm. *Economica*, 1937. Vol. 4(16), P. 386–405. URL: <https://www.jstor.org/stable/2626876>.
4. Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman Publishing. 1984. 292 p. URL: <http://archive.org/details/strategicmanagem00free/page/n5/mode/2up>.
5. Simon H. A. Models of Man: Social and Rational. Wiley. 1957. 287 p.
6. Kahneman D., Tversky A. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 1979. Vol. 47(2), pp. 263–291 DOI: <https://doi.org/10.2307/1914185>.
7. Schumpeter J. A. The Theory of Economic Development. Harvard University Press. 1934. 255 p. URL: <https://cruel.org/books/hy/shortschumpeter/SchumpeterTheoryofEconDev.pdf>.
8. Проценко В. М. Формування економічної поведінки підприємств під впливом внутрішнього та зовнішнього ризикового середовища. *Economics Bulletin*. 2019. № 3. pp. 181–186. DOI: <https://doi.org/10.33271/ev/67.181>.
9. Шибяєва Н. В. Особливості економічної поведінки суб'єктів господарювання в умовах ринкової трансформації економіки: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01. Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна. Харків, 2002. 16 с.
10. Мороз О. В., Карачина Н. П., Острий І. Ф. Сучасність та перспективи дослідження економічної поведінки підприємств. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 16–20. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2017/4.pdf.
11. Войнаренко М. П. Фактор економічної поведінки у діяльності підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 6. Т. 1. С. 61–64. URL: https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_1/061-064.pdf.
12. Даценко В. В., Карачина А. А. Формування економічної поведінки підприємства у післявоєнний період економіки України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 18. С. 94–97. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.18.94>.
13. Carroll A., Shabana K. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*. 2010. Vol. 12(1), pp. 85–105. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>.

References.

1. Marshall, A. (1890). *Principles of economics*. Macmillan. 731 p. Available at: <http://digamo.free.fr/marshall90.pdf>.
2. North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press. 159 p. Available at: http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/12396/1/206%20%20Douglass_C_North.pdf.
3. Coase, R. (1937). The nature of the firm. *Economica*, vol. 4(16), pp. 386–405. Available at: <https://www.jstor.org/stable/2626876>.
4. Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman Publishing. 292 p. Available at: <http://archive.org/details/strategicmanagem00free/page/n5/mode/2up>.
5. Simon, H. A. (1957). *Models of man: Social and rational*. Wiley. 287 p.
6. Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, vol. 47(2), pp. 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>.
7. Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press. 255 p. Available at: <https://cruel.org/books/hy/shortschumpeter/SchumpeterTheoryofEconDev.pdf>.
8. Protsenko, V. M. (2019). Formuvannia ekonomichnoi povedinky pidpriemstv pid vplyvom vnutrishnoho ta zovnishnoho ryzykovoho seredovyshcha [Formation of economic behavior of enterprises under the influence of internal and external risk environment]. *Economics Bulletin*, no. 3, pp. 181–186. <https://doi.org/10.33271/ev/67.181>.
9. Shybaieva, N. V. (2002). Osoblyvosti ekonomichnoi povedinky subiektiv hospodariuvannia v umovakh rynkovoi transformatsii ekonomiky [Peculiarities of economic behavior of business entities in the conditions of market transformation of the economy]: Author's abstract of PhD thesis. Kharkivskiy natsionalnyi universytet im. V. N. Karazina. 16 p.
10. Moroz, O. V., Karachyna, N. P., & Ostryi, I. F. (2017). Suchasnist ta perspektyvy doslidzhennia ekonomichnoi povedinky pidpriemstv [Modernity and prospects of studying enterprises' economic behavior]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 4, pp. 16–20. Available at: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2017/4.pdf.
11. Voinarenko, M. P. (2011). Faktor ekonomichnoi povedinky u diialnosti pidpriemstv [The factor of economic behavior in enterprise activity]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 6, vol. 1, pp. 61–64. Available at: https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_1/061-064.pdf.
12. Datsenko, V. V., & Karaizants, A. A. (2024). Formuvannia ekonomichnoi povedinky pidpriemstva u pisliavoiennnyi period ekonomiky Ukrainy [Formation of enterprise economic behavior in the post-war period of Ukraine's economy]. *Investitsii: praktyka ta dosvid*, no. 18, pp. 94–97. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.18.94>.

13. Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, vol. 12(1), pp. 85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>.

Abstract.

Lepeyko T., Gupalo V. Adaptation of a company's economic behavior to the conditions of sustainable development.

The article is devoted to adapting a company's economic behavior to the conditions of sustainable development. Its purpose is to systematize, generalize, and improve the theoretical and methodological foundations of forming a company's economic behavior and to substantiate the directions of its adaptation by the concept of sustainable development. The article examines the essence and evolution of theoretical approaches to defining the nature of a company's economic behavior, starting from classical economic theories and ending with modern concepts of sustainable development and digital transformation. The study thoroughly analyzes classical theories based on rational choice, institutional theory, which considers interactions with economic and social institutions, and behavioral economics, which considers the psychological aspects of decision-making. The research justifies the need for companies' economic behavior to adapt to modern economic conditions, particularly implementing the sustainable development concept. Key directions for adjusting a company's economic behavior are proposed, including implementing energy-efficient technologies, developing corporate social responsibility, forming strategic partnerships, and digitalizing business processes. Special attention is given to integrating environmental, social, and managerial aspects into companies' behavioral models, which, according to the authors, is a prerequisite for their stable development in a globalized environment. The study identifies key challenges companies face in adapting their economic behavior to sustainable practices, including financial constraints, legislative instability, insufficient awareness among management personnel, and resistance to change. The study reveals that integrating sustainable development principles into corporate behavioral models enhances investment attractiveness, competitiveness, and long-term resilience. The research results have practical significance for shaping a company's economic behavior, strategic management, developing sustainable development policies, and improving economic efficiency in conditions of instability.

Keywords: economic behavior, company economic behavior, sustainable development, adaptation of economic behavior, risk.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2025 р.

Бібліографічний опис статті:

Лепейко Т. І., Гупало В. В. Адаптація економічної поведінки підприємства до умов сталого розвитку. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2025. № 1. С. 72-76.

Lepeyko T., Gupalo V. Adaptation of a company's economic behavior to the conditions of sustainable development. *Actual problems of innovative economy and law*. 2025. No. 1, pp. 72-76.

УДК: 331.36; JEL classification: D83, M12, O22

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-19>

ПЕТРЕНКО Олександр Олександрович, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, <https://orcid.org/0000-0002-7207-1268>

КРИВОБОК Катерина Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, <https://orcid.org/0000-0002-6889-0041>

CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR ADAPTIVE LEARNING MANAGEMENT OF PROJECT EMPLOYEES

Petrenko O., Kryvobok K. Conceptual framework for adaptive learning management of project employees.

The article examines the main elements of the adaptive management of personnel: objectives, tasks, internal and external factors, directives, principles, stages, and procedures for implementation in practice. Adaptive management is implemented through functions that convey rational planning, clear organization, guaranteed motivation of all stakeholders, and control of intermediate and results. A significant influx into the process of adaptive management in the development of practical projects is the organization of warehouses and the strengthening of their flexibility and ease of adaptation. The main practical result is a methodical approach to implementing the concept of adaptive management for project practitioners. Analysis of the internal and external environment is the first important step in developing a practical idea of adaptive learning. The following essential steps are to conduct a comprehensive assessment of healthcare workers and assess the needs in the beginning. Coaching, mentoring, training sessions, and personnel rotation are the primary tools that help implement adaptive management in practice. You can see that both material and non-material motivation are essential for staff to ensure efficiency during tool stagnation. The robot has developed an algorithm to implement a methodical approach in practice.

Keywords: adaptive management, conceptual framework, project, continuous employee training.

Statement of the problem. Rapid changes in companies' internal environments and the rapid development of scientific and technological progress, which stimulates changes in the external environment, lead to the constant possibility of negative impacts on project operations. The overall level of project management depends on the ability to make effective decisions to neutralize negative consequences and the management's ability to predict the causes of problem situations.

Analysis of recent research and publications. Scholars such as Jones K., Leonard N.K., P. Senge, V. Ponomarenko, T. Borova, O. Raevneva, M. Budnik, T. Lepeyko, H. Polyakova, V. Savchenko, S. Kravchenko, I. Otenko, and others highlight the problems of adaptive management of enterprises, organizations, or projects, including personnel management.

The purpose of the research. Despite the large number of scientific papers in this area, the issues related to adaptive management of project staff training require further consideration and are relevant in today's environment. The study aims to substantiate the conceptual foundations of adaptive learning management for project employees.

Tasks that were solved to achieve this goal:

Specify the main elements of the concept of adaptive management of project employees;

Develop a methodological approach to implementing the concept of adaptive learning management of project employees in practice.

Presentation of the primary research material.

Forming the conceptual framework for adaptive training management of project employees requires substantiation of the following components: internal and external components, objectives, purpose, principles, directions, stages, and mechanisms for implementing adaptive training management on the project.

The purpose of adaptive learning management is to continuously improve employees' skills by changing the organization's internal elements and transforming external components. For this purpose, it is essential to adjust the functioning of employees who provide the learning process.

The main tasks of adaptive management of personnel training can be classified according to the central management functions:

- 1) Plan the process of organizational training and determine the need for training;
- 2) organize and coordinate the training process on the project;
- 3) ensuring the proper level of motivation of project employees to learn;
- 4) ensuring control over the training process, determining and analysing the economic efficiency of training.

The main components of an organization's internal environment (or project) directly connected with the staff training system are its mission and strategic plans. Implementing a new strategy can be carried out without strong opposition if changes in staff behavior are made before they

¹Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця