

УДК 658.114
ББК 65.290.31

Saakyan Vladimir Aramovich,
competitor of the scientific degree
of candidate of economics of the department
of state and municipal management
of Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: mozgfront@mail.ru

Саакян Владимир Арамович,
соискатель ученой степени канд. экон. наук
кафедры государственного
и муниципального управления
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: mozgfront@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАТЕГИЙ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ДИНАМИЧНЫХ УСЛОВИЯХ

THEORETICAL ASPECTS OF INCREASING ADAPTIVE CAPACITY OF SMALL ENTERPRISES IN DYNAMIC ENVIRONMENT

Сформулировано более полное содержание понятия «адаптация», исходным элементом которого выступает кадровая инициатива. Определены процессуальные и содержательные теоретические аспекты организационного механизма эффективного взаимодействия малых предприятий с окружающей внешней средой. Разработан ряд оптимизационных предложений, направленных на повышение адаптационного потенциала малых предприятий в динамичных условиях. Применение описанного в статье механизма позволит более эффективно использовать адаптационные аспекты при взаимодействии с внешней средой. Позитивный эффект при реализации предложенных мер потенциально может быть реализован в различных структурных составляющих всей компании.

More complete content of the concept «adaptation» has been formulated, which baseline component is the staff initiative. Process and content theoretical aspects of organizational mechanism of effective interaction of small businesses with the external environment have been determined. The set of optimization proposals has been developed aimed at increasing of adaptive capacity of small businesses in dynamic conditions. The use of described mechanism will allow more effective using of adaptation aspects in the interaction with environment. Positive effect of implementation of proposed measures can be potentially used in different structural components of the entire company.

Ключевые слова: адаптация, адаптационный механизм, адаптационный потенциал, стратегическое управление, стратегия предприятия, анализ внешней среды, малое предприятие, взаимодействие с внешней средой, реактивные действия, адаптивные цели, эмерджентная стратегия.

Keywords: adaptation, adaptation mechanism, adaptive capacity, strategic management, strategy of the company, analysis of external environment, small enterprise, interaction with external environment, reactive actions, adaptive goals, emergent strategy.

Реализация управленческой деятельности в рамках функционирования любого малого предприятия (МП) в современных условиях представляет собой сложный и многокритериальный процесс. Ускорение изменений

в окружающей среде привело к усилению воздействия внешних факторов на внутреннюю среду организации. В связи с этим устойчивое и эффективное развитие МП во многом предопределяет его способность быстро и адекватно реагировать на изменения, генерируемые внешней средой.

Малые предприятия решают ряд важных задач в экономике, таких как формирование конкурентных, цивилизованных рыночных отношений; расширение ассортимента и повышение качества товаров (работ, услуг); приближение производства товаров и услуг к конкретным потребителям; содействие структурной перестройке экономики; создание дополнительных рабочих мест, сокращение уровня безработицы; формирование социального слоя собственников — основы среднего класса; активизация научно-технического прогресса [1].

Увеличение значимости применения адаптационных механизмов в реализации управленческих функций в МП резко интенсифицировалось, и это особенно актуально в динамичных условиях функционирования, в которых помимо негативных факторов появляются и новые возможности для роста. Для оптимизации цикла устойчивого прибывания в условиях динамичности внешних факторов с минимальными затратами времени и ресурсов управленческому составу МП стало недостаточно выполнения традиционных планов в области взаимодействия с внешней средой, так как ее многообразность становится все более сложной как в анализе, так и принятии ответных решений, это особенно актуально в применении к линейным руководителям. В связи с чем возникает необходимость принятия управленческих решений, которые ранее не входили в стратегию предприятия. Подобные решения могут вносить корректировки в выбранный стратегический план, а в случаях кардинального изменения условий внешней среды — менять структуру предприятия с целью сохранения деятельности и оптимизации результатов.

Опираясь на вышеизложенные актуализационные аспекты внедрения адаптивных механизмов в практику управления МП, можно констатировать, что наличие адаптационного потенциала необходимо рассматривать наравне с эффективностью бизнес-плана как одного из важнейших аспектов, принимаемых во внимание при выборе объектов инвестирования. Кроме того, при исследовании процесса адаптации как целенаправленной деятельности менеджмента МП присутствует выраженная необходи-

мость в анализе и рационализации адаптационного потенциала как одного из обязательных критериев оценки перспектив исследуемого субъекта.

Тематика адаптивности предприятий к условиям внешней среды рассматривалась множеством как отечественных, так и иностранных ученых, к их числу можно отнести Д. Аакера, Р. Акофа, И. Ансоффа, Дж. Гибсона, П. Гохана, П. Друкера, Г. Минцберга, Т. Питерса, Р. М. Качалова, Г. Б. Клейнера, Е. И. Рязанова, В. А. Савилова, В. Л. Тамбовцева, Е. И. Чучалова и др.

Актуальность адаптационных механизмов в управлении МП приобретает универсальный характер независимо от форм собственности и отраслевой принадлежности предприятия, так как именно данному сектору экономики в наибольшей степени свойственно прибегать к гибкости вследствие сопротивления влиянию многофакторного окружения. В первую очередь это обусловлено отличительными свойствами МП, такими как:

- меньшая необходимость в ресурсах для организации и реструктурирования;
- способность оперативно использовать диверсификацию;
- высокий уровень взаимоувязки внутренних коммуникаций;
- наличие несложных линейных организационных структур управления и многофункциональность кадровых единиц.

Используя потенциал, обусловленный вышеизложенными характеристиками, субъекты управленческой деятельности МП достаточно часто нуждаются в слаженном механизме управления адаптацией, при этом данная тема остается малоизученной и требует модификаций как в теоретических, так и в практических аспектах.

Для обеспечения эффективной обратной реакции МП на воздействие внешних факторов приоритетное значение имеет структура адаптационного механизма. Его присутствие в управленческой деятельности оптимизирует осуществление адаптационных действий и обеспечивает увеличение эффективности всего управленческого потенциала.

Возникает необходимость плано-аналитического характера, требующая постоянного мониторинга проблем и возможностей, возникших вследствие трансформации внешних условий, для постановки оперативных целей, которые будут формироваться внутри организации в ответ на воздействия внешней среды, причем во всех сферах взаимодействия с ней. Следующее требование состоит в разработке самих вариантов альтернативного перестроения внутренней среды. Необходимо заметить, что все это осуществляется в условиях весьма сложной нагрузки на зачастую линейных руководителей МП.

Процесс адаптации для МП весьма важен не только как инструмент удержания в условиях влияния внешних факторов, но и с позиции наращивания и реализации потенциала роста и перехода в группу среднего класса предприятий.

В современной и ранней экономической литературе встречается достаточно большое количество определений понятия «адаптация». Несмотря на некоторые нюансы, большинство определений весьма близки по смыслу. Приведем некоторые из них.

«Адаптация — способность системы обнаруживать целенаправленное приспособляющееся поведение в слож-

ных средах, а также сам процесс такого приспособления» [2].

«Адаптация — это процесс приспособления социально-экономической системы к новым условиям функционирования» [3].

«Адаптация — процесс изменения факторов внутренней среды предприятия с целью достижения его финансовой устойчивости, обеспечения эффективного производства и реализации продукции, формирования и поддержания стабильной системы социальных отношений, обеспечивающей высокий уровень потребления и самореализации работников в условиях количественного и/или качественного изменения факторов внешней среды функционирования предприятия» [4].

Если представить предприятие как классическую модель совокупности средств и предметов труда, но без влияния внешних факторов, то для существования предприятия будет достаточно полным выполнение текущих функций каждого из его структурных компонентов, а управленческие функции, в свою очередь, будут сведены к постоянному контролю поддержания предыдущего уровня. Это и составит качественный компонент выполнения стратегического плана. Тогда как при динамичности условий внешней среды и, как следствие, постоянном влиянии внешних факторов даже качественное выполнение технологии достижения оперативных целей приведет к негативным последствиям для предприятия как открытой системы в перспективе, причем с опорой только на управленческий потенциал эффективность реакции будет значительно слабее. В этом смысле приведенная модель далеко не совершенна. Она требует дополнительного компонента, который наряду с присутствием субъектно-объектных отношений будет выполнять роль адаптивного инструмента в управлении МП.

Предприятие, ориентированное на длительное существование и не собирающееся уходить с рынка, всегда ищет наиболее эффективные новые пути развития [5].

На наш взгляд, наиболее ярко данный процесс описывал американский специалист в области стратегического менеджмента Генри Минцберг (рис.). По его мнению, описывая процесс выполнения стратегии, можно выделить два аспекта — качественный и инновационный, а стратегия при этом выступает как сумма запланированного и эмерджентного стратегических компонентов.

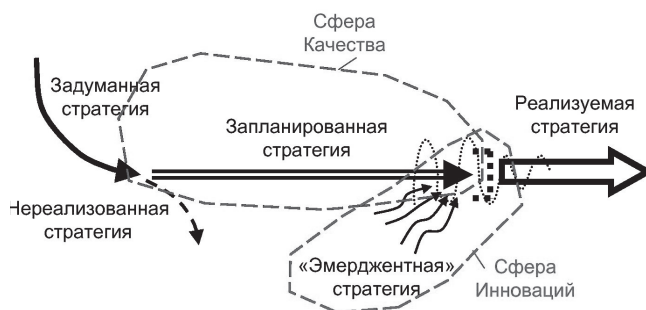


Рис. Стратегический процесс по Г. Минцбергу

Рассматривая вышеизложенную модель, важно заметить, что возможность реализации эмерджентной стратегии и есть необходимое условие для реализации стратегии в целом.

В теории стратегического управления МП не существует технологии работы, единой для всех компаний, как

и не существует единого универсального стратегического плана или алгоритма с постоянством альтернатив, этот факт и является фундаментальным препятствием в попытке систематизации процесса взаимодействия с внешней средой. Однако если представить механизм адаптации, внедренный в процесс управленческой деятельности на МП, то вполне реально предположить наличие возможности реализации универсальной эмерджентной стратегии. В связи с чем ниже раскрыты рационалистические аспекты.

В результате исследования элементов рассмотренной проблематики возникает необходимость представить теоретические корректировки, а именно: исходим из того, что из трех факторов классической модели производства есть один, имеющий весьма иные свойства, чем два других, и этим фактором является человеческий труд. Причем главным компонентом здесь выступает именно кадровый ресурс как субъект осуществления труда, который способен выполнить ключевую роль в решении проблем, изложенных ранее.

Так, для осуществления адаптации к внешним условиям обязательно присутствие кадрового ресурса, но его наличие и даже качественное выполнение оперативной работы будет бесполезно, и для полноты теоретического исследования мы вынуждены обратиться к такому понятию, как инициатива. На наш взгляд, данное понятие представляет собой аксиоматическое обозначение признака несимметричности взаимодействия живого объекта с произвольными объектами. Оно указывает на наличие у кадрового ресурса способности к самостоятельному действию, изменяющему собственное состояние вопреки естественной инерции. Понятие «инициатива» возникает в связи с естественной способностью кадрового ресурса самостоятельно изменять координаты своего участия в выполнении стратегии и, главное, адаптации к изменениям внешнего воздействия. Это особенно актуально к реализации управленческих функций в субъектах малого бизнеса, где сотрудники, занимающие функциональные должности, имеют при этом ряд дополнительных функций, каждая из которых так или иначе связывает их с внешней средой.

На основе вышеизложенных умозаключений, а также обобщения и систематизации работ отечественных и зарубежных авторов справедливо дать процессу адаптации собственное, более полное определение: адаптация организации — реактивные действия субъекта экономической деятельности, выполненные по его инициативе, представляющие собой внутренние модификации, произведенные с целью сохранения функциональности и развития.

Проанализировав характер теоретических аспектов в области повышения адаптационного потенциала МП в динамичных условиях как определяющего фактора реализации управленческих функций, рассмотрим меры по оптимизации. В их состав необходимо включить комплекс мер, позволяющих определить эффективный механизм управления адаптационными процессами. Мы предлагаем выделить содержательный и процессуальный уровень.

1. В содержательную часть мы предлагаем внедрить использование самого адаптационного механизма в процессе управления МП.

Для повышения потенциала адаптивных функций любых структурных подразделений организационной структуры, прямо или косвенно взаимодействующих с внешней

средой МП, будет необходимо два основных этапа алгоритма, каждый из которых в равной степени влияет на оптимизацию конечного результата:

— инициатива анализа проблем и возможностей функционирования. Предполагает постоянный мониторинг проблем и перспектив теми единицами организационной структуры, которые непосредственно контактируют с внешней средой МП, а именно с поставщиками, клиентами и пр. Им в плановом виде требуется ежедневно докладывать руководителю две-три проблемы и две-три перспективы собственной работы;

— инициатива внедрения инноваций в оперативный план. Также в плановом виде присутствует в работе и выступает как реакция на изложенные ранее факторы внешней среды.

2. В процессуальной части, на наш взгляд, для повышения адаптационных характеристик МП необходимо обратить внимание на постановку целей с адаптивным контекстом.

Это говорит о том, что при постановке целей для сотрудников требуется именно четко измеримый результат и сроки без присутствия процессуальных элементов достижения. Так, сотрудник, задействованный в выполнении той или иной функции организации, способен сам выстроить механизм достижения оптимального результата. При этом эффективность инструментов, которыми станет пользоваться данный сотрудник, и будет его реализованным адаптационным потенциалом в рамках эмерджентной стратегии. Работники получают право самостоятельно принимать решения относительно того, как им осуществлять трудовую деятельность по выполнению планового задания, а непосредственный руководитель, привлекая их к принятию решений и постановке целей, при этом в большей степени концентрируется на контрольной функции.

Таким образом, сформулированное определение адаптации, при котором понятие «инициатива» ставится во главу угла, а также предложенный комплекс мер позволят МП в условиях динамичной внешней среды получить следующие позитивные эффекты:

1. Мотивационный эффект. Неотъемлемым преимуществом инициативы как элемента адаптивности будет выступать ее партисипативное значение, позволяющее действовать на кадры дополнительной мотивацией.

2. Управленческий эффект. Благодаря постановке адаптивных целей, основанных на максимальном использовании креативного и иных потенциалов кадрового ресурса в вопросе субъектно-объектных отношений, в значительной мере освободится нагрузка на руководителя. Подобное наиболее эффективно в управлении МП, так как именно здесь чаще всего встречаются управленцы линейных организационных структур.

3. Коммуникационный эффект. Вследствие субъектно-объектных отношений при управлении МП при использовании вышеизложенных мер достигается минимизация коммуникационных связей, влекущая соответственно уменьшение шумов.

4. Аналитический эффект. Воздействие как позитивных, так и негативных факторов на функционирование МП тем или иным образом требует немедленной реакции. В силу применения изложенных в работе предложений значительным образом сокращается время с момента осуществления внешних изменений до принятия ответных мер по реакции, более того, мониторинг принимает системное

видение благодаря экспертным оценкам непосредственно взаимодействующих подразделений предприятия.

5. Организационно-культурный эффект. Благодаря постоянному участию сотрудников предприятия в мониторинге внешней среды и поиску инициатив оптимизации достигается постоянное развитие психологической инфраструктуры для корректировки и постановки целей, в том числе при внедрении инноваций в процесс работы.

6. И наконец, корпоративный эффект, который достигается в виде перспектив перехода предпринимателя в разряд инвесторов и соответственно роста бизнеса благодаря упро-

щению процедуры передачи функций от главного руководителя исполнительному, таким образом реализуя потенциал роста компании и увеличивая мотивацию владельца.

Подводя итоги, заметим, что понятие «адаптация», которое было сформулировано в работе как процесс, весьма универсально. Адаптационные действия могут применяться в различного рода предприятиях независимо от форм собственности и структурной принадлежности. Эффективность предложенных мер позволит более полно реализовать потенциал предприятия в динамичных условиях и способствовать его долгосрочной перспективе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Минаков В. А. Эффективность государственной поддержки малого предпринимательства Волгоградской области // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 154—158.
2. Математика и кибернетика в экономике: словарь-справочник, 2-е изд. М.: Экономика, 1975. 700 с.
3. Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 270 с.
4. Зяблицкая Н. В. Современные положения теории адаптации // Электронный научный журнал: «Управление экономическими системами», (дата обращения: 04.08.2014). 2011. № 12 (36). Электронный ресурс / URL: <http://www.uecs.ru/uecs-36-122011/item/877-2011-12-21-11-49-33>
5. Евсеева О. А. Формирование стратегии развития промышленного предприятия малого и среднего бизнеса на основе повышения эффективности использования его совокупного потенциала // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 68—72.

REFERENCES

1. Minakov V. A. Efficiency of the state support of small business of Volgograd region // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 4 (21). P. 154—158.
2. Mathematics and cybernetics in economics. Reference dictionary, 2nd ed. M.: Economics, 1975. 700 p.
3. Blauberger I. V., Yudin A. G. Formation and the essence of the system approach. M.: Science, 1973. 270 p.
4. Zyablitskaya N. V. Modern provisions of the theory of adaptation // Electronic scientific journal «Management of economic systems», (data of viewing: 04. 08.2014), 2011. № 12 (36) [Electronic resource] URL: <http://www.uecs.ru/uecs-36-122011/item/877-2011-12-21-11-49-33>
5. Evseeva O. A. Formation of the strategy of development of small and medium size industrial businesses on the basis of increasing of the cumulative potential efficiency of usage // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 2 (15). P. 68—72.