

УДК 658.012.23

*Г. В. Строкович***АДАПТИВНІСТЬ ЯК ОСНОВА ДОВГОСТРОКОВОГО
ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА****Резюме**

В статті досліджена актуальність адаптивності підприємства. Уточнені базові вимоги до адаптивності керівників і переваги їхньої здатності адаптуватися. Пропонується проводити оцінку адаптивності підприємства за такими аспектами: організаційним, трудовим, інвестиційним, інноваційним, виробничим, фінансовим, природним, законодавчим, інформаційним і інфраструктурним. Уточнена категорія «адаптивність підприємства» – це швидкість реакції підприємства на зміни, які відбуваються як зовнішні, так і внутрішні середовища протягом функціонування на всіх стадіях життєвого циклу.

Summary

The article analyses the relevance of the adaptability of enterprises. The points clarified are basic requirements for the adaptability of the leaders and advantages of their ability to adapt. It is suggested to assess the adaptability of the enterprises on the aspects such as organizational, labor, investment, innovation, manufacturing, financial, natural, legislative, informational and infrastructural. The category of «adaptability of enterprises» is specified as the speed of response of enterprises to changes that take place both in external and internal environment in the course of operations during all stages of the life cycle.

Ключові слова: функціонування, підприємство, життєвий цикл, адаптивність.

Безсумнівною є думка численних вчених про те, що упродовж функціонування підприємства створюються, розвиваються, досягають успіхів, слабшають та припиняють існування за певними закономірностями. Деякі з них функціонують нескінченно довго, але умовою цього є постійне оновлення. Винятком можуть бути тільки природні монополії, але й вони вимушені змінюватися, хоча здійснюють зміни менш інтенсивно, ніж інші підприємства. Постійно створюються нові підприємства, але паралельно з тим ліквідуються інші. Все це є свідченням існування життєвого циклу підприємства. Головною

умовою тривалого життєвого циклу, тобто довгого функціонування підприємства протягом усього життєвого циклу, є його адаптивність.

Проблеми адаптивності підприємства досліджуються у наукових роботах таких вчених-економістів, як Д. Андресен, І. Ансофф, В. Н. Васильєв, Дж. Діксон, Б. М. Жуков, Б. З. Мільнер, А. В. Покровський, Т. Г. Садовська, В. Н. Самочкін, П. Сегне, А. Сетхи, С. Сетхи, В. Стівенсон, О. Г. Туровець, які наголошують, що адаптивність, перш за все, пов'язана з еволюційним характером розвитку підприємств і спрямована на забезпечення їх ефективності в короткостроковому та довгостроковому періодах. Поряд з тим, соціально-економічні умови функціонування вітчизняних підприємств постійно змінюються та істотно відрізняються від закордонних. У зв'язку з цим виникає необхідність в уточненні категорії адаптивності як основи довгострокового функціонування підприємства в умовах ринкового середовища.

За сучасним економічним словником, адаптація (від лат. *adaptatio* – пристосування) – це пристосування економічної системи, тобто підприємства та окремих його суб'єктів, працівників, до мінливих умов зовнішнього середовища, виробництва, праці, обміну, життя. У цьому визначенні акцент робиться переважно на зовнішнє середовище, однак підприємство змушене адаптуватися й до змін, які здійснюються на ньому безпосередньо [1].

Досліджувати адаптивність підприємства доцільно як з боку зовнішнього, так і з боку внутрішнього середовища за усіма аспектами його функціонування.

Численні вчені-економісти стверджують, що підприємства ХХІ століття змушені будуть швидко адаптуватися до змін галузевих ринків і зовнішнього середовища. Зокрема, Б. З. Мільнер вказує, що адаптивність як найважливіша властивість підприємства буде забезпечуватися цілеспрямованим навчанням і тренуванням персоналу, включенням самоаналізу в процес діяльності. Частиною системи підприємства, що постійно навчається, стануть послідовне експериментування, застосування відповідних засобів оцінки діяльності [2]. У цьому дослідженні автор розглядає адаптивність тільки в аспекті удосконалення роботи з персоналом. Слід погодитися з Б. З. Мільнером, що одним із найважливіших аспектів функціонування

підприємства є персонал, який може бути представлено сукупністю особистостей. Тому доцільним уявляється розглянути категорію «адаптивність особистості».

Адаптивність особистості – здатність до адаптації, пристосування людини до існуючих у суспільстві вимог і критеріїв оцінки за рахунок присвоєння норм і цінностей цього суспільства [3]. У даному дослідженні розглядається адаптивність не на рівні суспільства, а на рівні підприємства. Таким чином, адаптивність особистості – здатність до адаптації, пристосування людини до існуючих на підприємстві вимог і критеріїв оцінки, його корпоративної культури.

Адаптація – процес взаємопроникливий, який означає, що здатна змінюватися не тільки особистість, але й навколишнє середовище [3]. У цьому випадку навколишнє середовище – це середовище, у якому знаходиться особистість. Що ж стосується адаптації функціонування підприємства, то змінюється як сама особистість, так і підприємство (внутрішнє середовище) та зовнішнє середовище під впливом особистості. В результаті цього процесу і встановлюються відносини адаптованості.

Але, як стверджують психологи, деколи складаються такі ситуації, коли, зумівши соціалізуватися, особистість все ж залишається дезадаптованою. Це варіанти, коли принципи навколишнього середовища – культурні, соціальні, комунікативні – абсолютно розходяться з моральними установками особистості. У такому випадку людині самій доцільно прийняти рішення стосовно того, що треба змінити, щоб не перебувати у пригніченому емоційному стані. Таким чином, слід погодитися з тим, що адаптивність особистості виражається не тільки в здатності адаптуватися до змін, але і в бажанні пристосуватися до них [3].

Якщо розглядати роль персоналу у процесі функціонування підприємства, то доцільно розрізняти вимоги до адаптивності різних категорій персоналу.

Безперечною є теза про те, що на більшості підприємств найбільш впливовою особистістю є керівник. Тому й визначення вимог до рівня його адаптивності буде найбільш доцільним. На нашу думку, слід відрізняти так звані базові вимоги, яким повинні відповідати абсолютно

всі керівники підприємств, та специфічні вимоги, що визначаються переліком функцій, які виконує керівник того чи іншого рівня. Базові вимоги до адаптивності керівників:

- об'єктивний аналіз і адекватне сприйняття навколишнього середовища;
- мистецтво залишитися цілісною особистістю і уникнути деструктивності під впливом змін;
- це не тільки пристосування до навколишньої дійсності, але й можливість перетворення світу згідно з потребами підприємства;
- здатність протидіяти змінам, які можуть перешкоджати функціонуванню підприємства;
- організаційно-економічна та психоемоційна допомога іншим співробітникам щодо пристосування до змін;
- здатність залишатися самим собою, змінюючи лише поведінку залежно від ситуації [3].

Визначимо головні переваги адаптивності керівників підприємства:

- легше входять до нового колективу, пристосовуються до нових умов (стиль керівника, недружність колег і т. ін.);
- краще сприймають перспективи зростання мобільності персоналу;
- швидше вирішують поставлені завдання;
- зберігають працездатність та нормальний психоемоційний стан незважаючи на навколишні зміни;
- зменшується кількість конфліктних ситуацій та рівень агресивності;
- підвищується здатність більш швидкого корегування стратегії поведінки, а також соціалізації, що позитивно впливає на якість підприємства;
- спостерігається більш висока емоційна стійкість;
- готовність змінювати вміння та навички, компетенції відповідно до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства [3].

Не можна не погодитися з твердженням всесвітньо відомого вченого Пітера Друкера, що «найціннішим активом будь-якої організації XXI століття стануть працівники інтелектуальної праці і їх продуктивність». Тому їм слід приділяти особливу увагу в процесі

функціонування підприємства та використовувати при цьому компетентнісний підхід, завдяки якому забезпечується певний рівень компетентності персоналу. Це дозволяє приймати самостійні рішення, що гарантують певний рівень якості виконання робіт – у результаті споживачі отримують продукцію певного рівня якості. Цей підхід доцільно застосовувати саме в тих ситуаціях, коли певна робота не може бути описана як простий лінійний процес, тому що при її виконанні можлива безліч варіантів. Крім того, важливим є застосування й процесного підходу, який дозволяє керівникам визначати ключові процеси, інтегрувати розрізнені дії функціональних департаментів і спрямовувати їх зусилля на досягнення єдиного результату.

Як наслідок доцільності адаптивності персоналу як необхідної умови якісного функціонування підприємства наприкінці ХХ ст. з'явилася така категорія, як адаптивна організаційна структура, що являє собою мобільну організаційну структуру підприємства з великим маневровим потенціалом. Вона здатна перебудовувати профіль виробництва, надавати послуги відповідно до змін кон'юнктури ринку [4].

Інші автори стверджують, що адаптивна організаційна структура – це організаційна структура підприємства, яка гнучко змінюється, швидко пристосовується до оновлених цілей, завдань, функцій і змін у зовнішньому економічному середовищі та у внутрішніх умовах власної діяльності [5]. Це визначення більш повне, оскільки увага акцентується на тому, що підприємству доцільно пристосовуватися до змін як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

У загальнонауковому трактуванні адаптивність являє собою здатність до адаптації. Спочатку поняття адаптації виникло в біології, де під адаптацією розуміється пристосування будови і функцій організмів (та їх груп) до умов існування [6].

Як відмічають А. А. Охтеня та О. Р. Виноградова, з біології поняття адаптації було запозичене технічними та економічними науками [7]. У кібернетиці адаптація – це «накопичення та використання інформації для досягнення оптимального в деякому сенсі стану або поведінки системи при початковій невизначеності у зовнішніх умовах, які змінюються» [8]. Системи, здатні до адаптації,

називають адаптивними [9]. Згідно з застосовуваним у кібернетиці класичним визначенням, адаптивна система – це система, яка зберігає працездатність при непередбачених змінах властивостей об'єкта управління, цілей управління або навколишнього середовища шляхом зміни алгоритму функціонування або пошуку оптимальних станів [10]. У даному випадку під адаптацією розуміється така реакція системи на зміну умов діяльності, яка протидіє можливому зниженню якості її функціонування. Поняття адаптивної системи тісно пов'язане з поняттям системи, яка може самоорганізуватися [11], здатної до упорядкування елементів системи за рахунок внутрішніх факторів, без зовнішнього впливу.

Як відзначають В. І. Скуріхін, В. А. Забродський, Ю. В. Копейченко, функціонування адаптивних систем відбувається у відповідності з такими принципами:

1. Принцип необхідної різноманітності, згідно з яким різноманітність керуючої системи повинна бути не менше різноманітності об'єкта управління.

2. Принцип дуального управління, що відображає двоїтий характер керуючих впливів, коли, з одного боку, вони покликані керувати об'єктом, а з другого, служать для вивчення його властивостей і закономірностей для подальших керуючих впливів. При цьому структура керуючих впливів повинна змінюватися відповідно до змін параметрів системи об'єкта управління.

3. Принцип зворотного зв'язку, який свідчить, що за допомогою зворотного зв'язку відбувається вимірювання характеристик об'єкта, яким управляють, і виробляються реакції, які виявляються у керуючих впливах [12].

Багато вчених досліджують властивості систем та вказують, що адаптивність є однією з їх характеристик [13]. Взагалі автори поділяють властивості систем на такі групи:

- властивості сутності та структури (цілісність, ієрархічність, неадитивність, множинність опису й т. ін.);
- методологічні властивості (цілеспрямованість, відкритість, емерджентність, пріоритет якості, спадкоємність, оптимальність, пріоритетність інтересів систем вищого ієрархічного рівня, безпека,

невизначеність інформаційного забезпечення, мультиплікативність, сумісність);

– властивості функціонування та розвитку (адаптивність, організованість, безперервність функціонування й розвитку, синергічність, інноваційність, інерційність) [13, с. 32].

Що ж стосується безпосередньо принципів функціонування підприємства, яке є відкритою адаптивною системою, то до них слід віднести принципи безперервності, стабільності, цілісності, інформаційної достатності, циклічності перетворень, самозалежності, інертності, різноманітності, дуальності та зворотнього зв'язку [розроблено за 13, с. 37].

З позицій системного підходу підприємство є відкритою системою [14]. У зв'язку з цим до загальної оцінки адаптивності підприємства доцільно включити такі аспекти, як організаційний, трудовий, інвестиційний, інноваційний, виробничий, фінансовий, природний, законодавчий, інформаційний та інфраструктурний, що характеризуються певними групами показників.

Таким чином, адаптивність підприємства – це швидкість реагування підприємства на зміни, які здійснюються як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі протягом функціонування на всіх стадіях життєвого циклу. У подальших дослідженнях передбачається розробка методики щодо оцінки адаптивності підприємства.

Список літератури

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999.
2. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
3. Что такое адаптивность? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.xarakter.net/virtues/leadership/adaptability /desc.php>.
4. Адаптивна організаційна структура [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakony.com.ua/econom.html?catid=46800>
5. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

6. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. С. М. Ковалев. – М. : Сов. энциклопедия, 1979. – 1 600 с.
7. Охтенъ А. А. Теоретические основы адаптивного планирования производства / А. А. Охтенъ, О. Р. Виноградова // Науковий вісн. ЧДІЕУ. – 2009. – № 3 (4). – С. 101–107.
8. Энциклопедия кибернетики: [в 2 т.]. – К. : Гл. ред. укр. сов. энцикл., 1975. – 607 с.
9. Срагович В. Г. Адаптивное управление / В. Г. Срагович. – М. : Наука, 1981. – 384 с.
10. Эшби У. Р. Введение в кибернетику / У. Р. Эшби ; [пер. с англ.] – М. : Изд-во иностр. лит., 1959. – 432 с.
11. Саридис Дж. Самоорганизующиеся стохастические системы управления / Дж. Саридис. – М. : Наука, 1980. – 400 с.
12. Скурихин В. И. Проектирование систем адаптивного управления производством / Скурихин В. И., Забродский В. А., Копейченко Ю. В. – Х. : Вища шк., 1984. – 384 с.
13. Сіменко І. В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика : моногр. / І. В. Сіменко. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. – 394 с.
14. Bertalanffy Lvon. Problems of General Systems Theory / Lvon Bertalanffy // Human Biology. – 1951. – Vol. 123. – № 4.