

АДАПТИВНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

БІЛЯВСЬКИЙ В., аспірант кафедри менеджменту КНТЕУ

Підвищення ефективності управління підприємством на основі використання всіх його ресурсів, серед яких важливе місце належить соціальному капіталу, потребує визначення нових підходів і методів.

Деякі автори – В. Антонов, А. Пришвін, В. Терехов, А. Янчевський¹ та С. Бір² – вивчали методологічні засади щодо адаптивного підходу в управлінні, тоді як Дж. Коулман³ досліджував роль соціального капіталу у формуванні людського капіталу, а П. Бурдьє та В. Радаєв⁴ розглядали форми капіталу. Природу соціального капіталу розкрито в працях П. Шихірева та Л. Стрельникової⁵. Вивчення робіт цих науковців дозволяє дійти висновку, що проблеми управління соціальним капіталом підприємства з використанням ефективних методів, які враховуватимуть особливості цього важливого ресурсу, поки що досліджені недостатньо. Соціальний капітал – це потенціал взаємної довіри та взаємодопомоги працівників, цілераціонально сформований у міжособистісних відносинах, який дозволяє мобілізувати додаткові ресурси. Це створює умови для координації та кооперації праці заради взаємної вигоди усього колективу.

Дж. Тернер відзначає що складові соціального капіталу діють на макро-, мезо- та мікрорівнях (*див. рис.*)⁶. Якщо дивитися "згори донизу", то з взаємодій на вищому рівні, тобто способу, яким населення задовольняє основні потреби в процесі адаптації до навколишнього

¹ *Адаптивные системы автоматического управления: Учеб. пособие / В.Н. Антонов, А.М. Пришвин, В.А. Терехов, А.Э. Янчевский; Под ред. В.Б. Яковлева. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 204 с.*

² *Бир С.* Наука управления: Пер. с англ. – М.: Энергия, 1971. – 112 с.

³ *Coleman J.S.* Social capital in the creation of human capital // *American Journal of Sociology.* – 1988. – No 94. – P. 95-120.

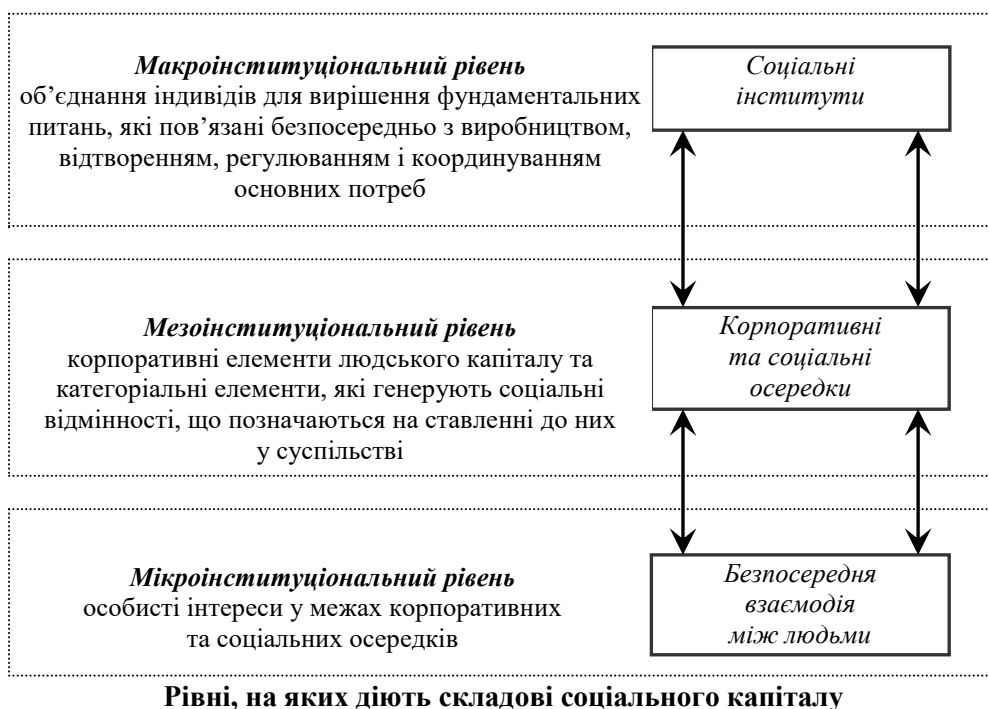
⁴ *Bourdieu P.* The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education / Ed. by J. Richardson.* – New York: Greenwood Press, 1986. – P. 21; *Радаев В.В.* Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Обществ. науки и современность.* – М., 2003. – № 2. – С. 5-16.

⁵ *Шихирев П.Н.* Природа социального капитала: социально-психологический подход // *Обществ. науки и современность.* – М., 2003. – № 2. – С. 17-32; *Стрельникова Л.В.* Социальный капитал: типология зарубежных подходов // *Обществ. науки и современность.* – М., 2003. – № 2. – С. 33-41.

⁶ *Turner J.* The Formation of Social Capital. Social capital: A Multifaceted Perspective. – Washington, 2000. – P. 71.

середовища (макроінституціональний рівень)⁷, утворюються типи корпоративних і соціальних осередків, які побудовані так, що можна запобігти конфліктам між людьми. Якщо дивитися "знизу догори", то корпоративні й соціальні осередки підтримуються безпосередніми взаємовідносинами; тоді як макроінституціональна дійсність базується на корпоративних і соціальних осередках.

Мікроінституціональний рівень ґрунтується на дослідженні неформальних і локальних горизонтальних асоціацій, мезоінституціональний додає вертикальні асоціації, а макроінституціональний, у свою чергу, будується на перших двох і доповнюється дослідженнями формальних національних структур – таких, як уряд і закон. Усі три рівні мають декілька спільних рис. *По-перше*, усі дослідження зв'язують економічну, політичну й соціальну сфери. Аналітичні підходи базуються на твердженні, що, з одного боку, соціальні відносини впливають на економічні результати, а з іншого – самі залежать від цих результатів. *По-друге*, у центрі уваги вчених знаходяться відносини економічних агентів і шляхи, за допомогою яких формальні й неформальні організації можуть досягти більшої ефективності від своєї економічної діяльності. *По-третє*, передбачається, що очікувані соціальні відносини та інституціональні рівні відображаються в конкретних формах.



⁷ Парсонс Т. О структуре социального действия. – М., 2000. – С. 69.

Дж. Коулман визначає форму соціального капіталу залежно від ситуації⁸. Звертаючи увагу на те, що соціальний капітал залежить від його функцій, він підкреслює множину різних його складових, які характеризуються двома загальними властивостями: вони, найперше, складаються з декількох соціальних структур, а також усередині структури полегшують певні дії суб'єктів, чи то індивіда, чи корпорації. Подібно до інших форм капіталу, соціальний капітал продуктивний. Він сприяє досягненню певних цілей, досягти яких за його відсутності неможливо. Дж. Коулман виділяє чотири форми соціального капіталу: зобов'язання та очікування, інформаційні канали та соціальні норми. Перша форма є найважливішою складовою дослідження соціального капіталу підприємства.

П. Бурдьє відзначає, що соціальний капітал "складається із соціальних зобов'язань, які за певних умов перетворюються в економічний капітал і можуть бути спрямовані в інституціональні рівні у формі причетності індивіда до якої-небудь соціальної групи"⁹. Те, що соціальні зв'язки конвертуються в соціальний престиж, а тим більше у високий рівень матеріального достатку, характеризує особливості українського суспільства, що трансформується, з його деформованим конкурентним середовищем і зруйнованими каналами вертикальної мобільності. Такі форми соціального капіталу можна звести до певної загальної конструкції, заснованої на неформальних інституціональних нормах (на довірі, зобов'язанні) у підприємстві, де довіра соціальним інститутам велика, і наявність саме такої форми сприяє економічному зростанню.

Сучасні умови діяльності підприємств характеризуються невизначеністю та високою швидкістю змін у зовнішньому оточенні підприємства. За таких умов посилюється інтерес до розробки методологічних основ формування адаптивних систем управління, які ґрунтуються на теорії хаосу та самоорганізації¹⁰.

Доцільно запропонувати принципово новий підхід до управління, в якому:

- спрямованість на прогнозування замінюється розумінням того, що навіть незначні зміни в зовнішньому оточенні можуть радикальним чином змінити траєкторію руху підприємства;

⁸ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Обществ. науки и современность. – М., 2001. – № 3. – С. 122-139.

⁹ Bourdieu P. ... P. 12.

¹⁰ Леонтьев С.В., Ткаченко П.Н., Тренев Н.Н., Чернов В.А. Стратегическое управление предприятием на основе самоорганизации // Аудит и финансовый анализ. – 1998. – № 1. – С. 3-45; Льюис Д. Стресс-менеджер: Как сэкономить 10 часов в неделю и уйти от стресса: Пер. с англ. – М.: Рефл-бук: АСТ, 2000. – 264 с.; Gleick J. Chaos Making. – New York: Viking, 1987. – 342 p.

- хаотичні зміни поведінки та стану системи мають певний "малюнок", який можна передбачити;
- об'єктом дослідження має бути не окрема складова, а система в цілому, її динамічні, а не статичні характеристики;
- управління системою має базуватися на її здатності до самоорганізації, під якою розуміють "здатність системи підтримувати просторову, часову та функціональну структури без специфічного впливу"¹¹. У процесі самоорганізації підприємство самостійно адаптується до змін у зовнішньому середовищі.

Адаптивний підхід до управління соціальним капіталом підприємства орієнтований на оптимізацію функціонування підприємства на ринку товарів чи послуг. У ньому акцентується увага на необхідності розробки єдиної стратегії, яка спрямована на максимальний результат діяльності всієї соціально-економічної системи.

Адаптивне управління соціальним капіталом підприємства визначається пасивною і активною адаптаціями.

Пасивна адаптація закладається при формуванні соціального капіталу, тим самим реалізується ефект антиципації (це означає, що адаптивні властивості резервуються в соціальному капіталі підприємства у сфері маневрування соціального капіталу). Адаптивні властивості (пасивна адаптація) соціального капіталу підприємства тією чи іншою мірою визначають найбільш ефективну реакцію соціально-економічної системи на зміну умов господарювання.

Активна адаптація – це механізм реалізації адаптивних властивостей соціального капіталу, тобто реалізація пасивної адаптації. Вона реалізується через механізм регулювання у процесі розподілу та корегування соціального капіталу підприємства.

Таким чином, адаптивне управління соціальним капіталом підприємства засноване на реалізації моделей формування оптимального соціального капіталу, який володіє адаптивними властивостями.

Адаптивне управління соціальним капіталом підприємства містить вирішення завдання розрахунку соціального капіталу з адаптивними властивостями (пасивна адаптація) й формування механізму їх реалізації (активна адаптація).

Основним змістом процесу пасивної адаптації в управлінні соціальним капіталом підприємства є нагромадження інформації за попередні періоди. Така інформація є "навчальною" для системи управління соціальним капіталом підприємства і реалізує кібернетичний принцип зворотного зв'язку. Вплив результатів функціонування відбувається за допомогою процесу імітації умов за яких використовуються складові соціального капіталу та побудови механізму компенсації від-

¹¹ Льюис Д. ... 264 с.

хилень, які викликані випадковими змінами цих умов. Пасивна адаптація – це потенційні здібності соціального капіталу підприємства найбільш ефективно реагувати на зміни умов його реалізації. Пасивна адаптація як потенційна властивість пристосованості соціального капіталу до умов реалізації, що змінюються, обумовлена сферою маневрування, тобто мірами, на основі яких проводиться розрахунок або корегування соціального капіталу підприємства. При цьому варто розрізняти сферу маневрування і сферу допустимих значень. Перша виступає як вектор обмежень, який формує сфера допустимих значень для управління торговельними підприємствами. За фізичною природою сфера маневрування складається з матеріальних, соціальних, фінансових ресурсів і т.д.

Основне завдання при формуванні соціального капіталу з адаптивними властивостями полягає в тому, щоб знайти оптимальну структуру й параметри сфери маневрування. Необґрунтоване розширення сфери маневрування призводить до того, що "ціна адаптації" стає вищою, аніж витрати підприємства від зміни умов функціонування цієї сфери. І навпаки, звуження сфери маневрування призводить до збільшення витрат від корегування капіталу.

Повні складові витрат від корегування соціального капіталу точно визначити досить проблематично. Найбільшу частину витрат складають різні незаплановані заходи, які пов'язані з ліквідацією дефіциту та надлишку усіх необхідних видів ресурсів (матеріальних, соціальних, інформаційних, організаційних, фінансових та ін.).

Природним фактором розширення сфери маневрування є створення резервів ресурсів¹². Поняття резерву в системі адаптивного управління соціальним капіталом підприємства досить багатогранне. Резерв – це фізичний обсяг ресурсу, який виключений з виробничого циклу до певного моменту часу, тобто це надлишок ресурсу. Такий резерв можна назвати прямим резервом ресурсу. Здавалося б, розширення сфери маневрування, а тим самим збільшення глибини адаптивності за рахунок створення прямого резерву, є найбільш природним способом впливу. Однак створення прямого резерву не завжди можливо і не завжди вигідно. Наприклад, створення прямого резерву соціальних ресурсів пов'язано із несприятливими соціальними наслідками. У тому випадку, коли створення прямого резерву неможливо чи обсяг такого резерву недостатній, він доповнюється непрямим резервом ресурсів.

Непрямий резерв ресурсів дозволяє значно збільшити різноманітність управлінських рішень в умовах трансформування економіки,

¹² Денисов В.М. Ресурсы менеджера // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 45-58; Аврамова Е.М., Логинов Д.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности // Обществ. науки и современность. – М., 2002. – № 5. – С. 24-34; Weiss D. Les ressources humaines. – Paris: Editiong d'Organisation, 1999. – 795 p.

не знижуючи при цьому надійності показників функціонування системи. Аналізуючи попередній досвід, можна побудувати (ідентифікувати) певну ресурсну сферу – сферу маневрування. На цій основі здійснюється корегування капіталу. Непрямий резерв, який безпосередньо є одним з елементів формування сфери маневрування, виступає в ролі ресурсного стабілізатора корегування соціального капіталу на моменти цього маневрування.

Адаптивні властивості соціального капіталу повинні сприяти реагуванню капіталу на зміну цільових установок. У цьому відношенні великі можливості надає багатокритеріальний підхід, який накладає певні вимоги: бажаний соціальний капітал повинен відповідати умовам оптимальності по групі критеріїв.

Маневрування на основі зміни цільових установок для соціального капіталу є важливим аспектом підвищення пасивної адаптації підприємства, особливо за ринкових відносин, коли конкуренція вимагає гнучкої реакції на зміни умов функціонування.

Ефективність механізму регулювання визначається рівнем пасивної адаптації соціального капіталу. Це пов'язано із тим, що можливість компенсації відшкодувань закладено у сфері маневрування ресурсних резервів та цільових установок для соціального капіталу підприємства. Завдання розподілу соціального капіталу за періодами в системі адаптивного управління повинні забезпечувати можливість ефективного корегування, а система корегування, як правило, повинна реагувати на події в зовнішньому середовищі у міру їхнього виникнення.

Будь-яке підприємство має певний ступінь інертності, який визначає швидкість реакції на зміну умов, за яких використовуються складові соціального капіталу підприємства. Цей ступінь впливає на активну адаптацію соціального капіталу.

Таким чином, проведений аналіз показує, що розподіл соціального капіталу в часі повинен носити безупинний та плинний характер. Завдання розподілу повинні враховувати імовірнісний характер умов, за яких використовуються складові соціального капіталу підприємства. Найбільш істотними факторами є: нестабільність забезпечення ресурсами, зміна ринкових відносин та попиту на товари, зміни вимог до якісних характеристик реалізованої продукції, послуг тощо. Система містить механізм сфери маневрування та можливостей адаптації щодо ефективного корегування соціального капіталу. Вона має забезпечувати найбільш ефективну реакцію підприємства, що дозволить зменшити невизначеність і ризик у господарській діяльності та забезпечить концентрацію ресурсів на обраних пріоритетних напрямках удосконалення адаптивного управління соціальним капіталом підприємства.

Для оцінки ступеня активної адаптації системи можна застосовувати два компоненти: кількість різних функціональних станів, які

система може приймати в межах своїх технічних можливостей, та час переходу від одного функціонального стану в інший. Зі зростанням першого адаптивність підвищується, зі збільшенням другого – знижується.

Загальні методичні вимоги до оцінки ефективності вирішення завдань адаптивного управління соціальним капіталом підприємства можна звести до таких етапів:

- постановка цілі діяльності підприємства, що полягає у визначенні результату діяльності, яка задовольняє потребу цілезадаючої системи;
- формулювання оціночних критеріїв, за допомогою яких визначається ступінь відповідності альтернативи вирішення поставленій меті, причому частина параметрів підприємства є регульованою, тобто містить керовані величини – ті, що варіюються в межах оптимізованого критерію;
- урахування об'єктивних обмежень, що дозволяє відхилити альтернативи, нереалізовані в конкретних умовах, і за допомогою оціночного критерію вибрати такий варіант, який буде адекватно відображати теперішню ситуацію;
- максимальне урахування різноманітних наслідків здійснення альтернативи вирішення завдань адаптивного управління соціальним капіталом підприємства.

Для оцінки ефективності адаптивної системи управління соціальним капіталом підприємства необхідно мати характеристики аналітичних відносин між проміжними та кінцевими ефектами, а також між витратами, пов'язаними із застосуванням технології адаптивного управління. Визначення елементів цих витрат не становить методичних труднощів, а кількісні характеристики витрат ресурсів пов'язуються зі складовими додаткового ефекту від адаптивного рішення, яке скорочує час розпізнавання та вирішення проблемних ситуацій.

Розпізнавання та вирішення проблемної ситуації необхідно для визначення цінності інформації та впливів певних факторів на очікувані результати. При всіх інших факторах, які обумовлюють різні збитки у господарській діяльності, великий вплив на результати справляє також рівень досконалості підготовки та реалізації керованих впливів, які забезпечують якість інформації та її цінність. При затримці інформації її цінність знижується і в деяких випадках вона взагалі не може бути використана. Запізнювання із розробкою управляючих впливів призводить до безповоротних втрат у господарській діяльності. До інших факторів належать точність і раціональність інформації, тому що підвищення або зниження ступеня точності інформації відповідно

підвищує її цінність, а також доцільність використання адаптивного підходу в управлінні.

Отже, сформульовано адаптивний підхід до управління соціальним капіталом підприємства, що представлений як комбінація найбільш вигідних курсів дій. У межах теорії адаптивного управління розвинено проектування системної взаємодії механізмів пасивної та активної адаптації, а також запропоновані загальні методичні вимоги до оцінки ефективності адаптивного управління соціальним капіталом підприємства. Зазначене вище дасть змогу провести оцінку як ефективності використання різних елементів капіталу, так і всієї соціальної системи загалом.