

УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ІСТОРИЧНИЙ РАКУРС

Ніколіна І.І.– к.н.д.у.,

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ;

Очеретяний В.В. - к.і.н., доцент

Вінницький інститут Університету «Україна»

Підприємство, незалежно від масштабів діяльності та форми власності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності.

Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або потрапляти у кризове становище вимагає від менеджерів підприємства зміни стратегії, цілей та способів їх реалізації. Врахування теоретичних і практичних процесів циклічності розвитку економіко-виробничих систем дозволить керівникам прогнозувати тенденції їх розвитку та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Теоретичні основи еволюційної теорії, теорій економічного циклу та життєвого циклу підприємства досить широко представлені у дослідженнях вітчизняних і закордонних науковців, таких як І. Адізес [1], А. Бернард [2], Н. Воробйова [3], В. Василенко [4], Н. Ващенко [5], Л. Грейнер [6], Д. Дресвянніков [7], М. Жемчугов [8], Н. Терлецька [9], І. Федулова [10].

Розвиток підприємства знаходить своє відображення у його життєвому циклі, проте визначення стадії розвитку в конкретний момент часу ускладнене значною кількістю параметрів, за допомогою яких можна характеризувати цю стадію.

Серед більшості науковців для опису процесу розвитку підприємств за хвилеподібним принципом найчастіше використовується загальновідома теорія життєвого циклу підприємства, методологічний базис якої закладено у класичному менеджменті, проте вона не позбавлена певних недоліків.

Хвилеподібний підхід до життєвого циклу компанії був ще реалізований в статті професора Гарвардської школи бізнесу Ларрі Грейнера в 1972 р. [6]. Найважливішими параметрами, що визначають модель розвитку організації є: вік організації; розмір організації; етапи

еволюції; етапи революції; темпи зростання галузі. Л. Грейнер виділяє п'ять основних етапів розвитку, які змінюються внаслідок революцій, що були викликані відповідними кризами (лідерства, автономії, контролю, тяганини, іншими видами криз): 1 – зростання через креативність; 2 – зростання через директивне керівництво; 3 – зростання через делегування; 4 – зростання через координацію; 5 – зростання через співробітництво. В даній моделі базисним параметром розвитку є розмір організації: в невеликих організаціях, у стратегії яких, значне збільшення розмірів не передбачено, деякі етапи і кризи просто не можуть мати місце. Цей висновок відразу ж накладає обмеження на застосування моделі Л. Грейнера. Також, модель описує розвиток не організації в цілому, а її системи управління: у цьому також є істотне обмеження.

Хвилеподібність розвитку підприємства також докладно розкрита та вивчена вченими А. Бернардом [2], М. Жемчуговим [8], які життєвий цикл підприємства вбачають у наступній сукупності стадій розвитку, які воно проходить за період свого існування: становлення (народження), зростання (дитинство та юність, або виховування), зрілість, старіння, смерть (зникнення).

Схожий підхід до хвилеподібного життєвого циклу еволюції підприємства зустрічаємо і в Д. Дресвяннікова, який взяв за основу еволюційного розвитку підприємства ідеологію Іцхака Адізеса [1] (стадії еволюційного розвитку: «виходжування», «дитинство», «давай-давай», «юність», «розквіт», «стабільність», «аристократизм», «рання бюрократизація», «бюрократизація», «смерть») та запропонував новий варіант розвитку організації на підставі проведення реструктуризації в період між стадіями розквіту і стабільності.

Цю модель життєвого циклу організації було названо автором «модель зростаючого розвитку бізнесу на основі циклічної реструктуризації». Для уникнення потрапляння на низхідну гілку розвитку Д. Дресвянніков рекомендує в період між стадіями розквіту і стабільності принципово модифікувати стару організацію, щоб мати можливість перетворення нового бізнесу в основний [7, с. 134].

Докладне дослідження питань попередження стадії «смерті» (зникнення) підприємства за умови продовження його розвитку або на стадії «зрілості», або переходу від стадії «старіння» до стадії «відродження» через розвиток, для чого підприємство повинно мати рушійні сили – зустрічаємо в роботах дослідників. Відтак, на відміну від теорії біологічної еволюції, для підприємства ця стадія є такою, що може бути попередженою та недопущеною.

Зокрема, Н. Ващенко поглибила сутність теорії життєвого циклу підприємства, зорієнтувавши його на безперервний процес

розвитку [5, с. 49]: стадія становлення характеризується виходом на ринок і завоюванням на ньому своєї частки, клієнтурі (споживачів), формування репутації та іміджу при мінімальних обсягах прибутку; стадія зростання передбачає прискорення росту на основі зміцнення позицій підприємства на ринку збуту продукції, розширення частки на ньому шляхом конкурентної боротьби (поглинання конкурентів), мотивації персоналу до вирішення стратегічних і тактичних завдань; стадія старіння обумовлює збереження досягнутих результатів в отриманих обсягах прибутку та частки ринку збуту; стадія відродження характеризується поглибленням політики подальшого розвитку мотивації персоналу до інноваційної діяльності через використання матеріальних і нематеріальних форм.

Отож, безперервний розвиток підприємства відображає на кожній зі стадій життєвого циклу певну мобілізацію потенціалу та дії рушійних сил у певний період часу задля відродження підприємства.

Література

1. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it / - Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.
2. Alain Bernard, Serge Tichkie witch. Methods and Tools for Effective Knowledge Life-Cycle-Management, 2008. - P. 3-21.
3. Воробйова Н.П. Підприємство як «жива система» при аналізі інноваційної активності підприємств / Н.П. Воробйова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. - №4 (20). - С. 71-73.
4. Василенко В. А. Организационно-циклическая и структурно-функциональная модели развития организации / В. А. Василенко // Культура народов Причерноморья. – 2011. – №232. – С. 100 - 107.
5. Ващенко Н.В. Обґрунтування процесу безперервно розвитку підприємства на основі теорії життєвого циклу / Н.В. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. - №4 (24). - С. 58-62.
6. Greiner L. Evolution and Revolution in Organization Growth / L. Greiner // Harvard Business Review. - 1972. - Vol.50.-No4.-P. 37-46.
7. Дресвянніков Д.О. Оптимальна модель життєвого циклу промислового підприємства / Д.О. Дресвянніков // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип.1. – Т.2.- С.130-134.
8. Жемчугов М. Жизненный цикл организации / М. Жемчугов, А. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2012. -№ 9. -С. 3-17.
9. Терлецька Н.М. Життєвий цикл розвитку підприємства в контексті еволюційного менеджменту / Н.М. Терлецька // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки . - 2013. - Вип. 1. - С. 209-214.
10. Федулова І.В. Циклічність інноваційного розвитку промислового підприємства / І.В. Федулова // Проблеми науки. - 2009. - № 6. - С. 8-15.