

О.В. Маньгора  
Національний університет  
харчових технологій

## РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ПРОДОВЖЕННЯ ЙОГО ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ

*У статті розкрито зміст поняття «розвиток». Визначено роль розвитку підприємства у формуванні його життєвого циклу. З'ясовано чинники, що впливають на розвиток підприємства в системі циклу підприємства та еволюція його становлення.*

**Ключові слова:** розвиток, розвиток підприємства, життєвий цикл підприємства, зростання, становлення, ріст, насичення, спад, ліквідація

*In the article was it opened the content of the meaning development'. It was defined the role of the enterprise development in the forming of its living cycle. It was cleared up factors that influence the development of the enterprise in the system of a living cycle of the firm.*

**Key words:** development, the enterprise development, the living cycle of an enterprise, growth, formation, growing process, satiation, fall, abolition.

Питання розвитку підприємства недостатньо висвітлено у вітчизняній та зарубіжній літературі. Багато уваги приділяється концепціям сталого розвитку економіки, але не враховується при цьому, його основна ланка — це підприємство. Саме його розвиток, на кожному етапі життєвого циклу має важливе значення для суспільства. Проблеми розвитку приділяють значну увагу такі вітчизняні вчені як Мельник Л.Г., Чухно А.А та ін. Питання життєвого циклу підприємства висвітлені у працях таких вчених, як Адізеса І., Грейнера Л., Портера М., Петрова А., Хлебникова Д. та ін.

**Постановка завдання.** Дослідження сучасних теоретичних підходів до розвитку підприємства має важливе науково-практичне значення з ряду причин. По-перше, в дослідженнях з питань стратегії підприємства доволеньо використовуються терміни «розвиток», «стратегія розвитку»; часто розвитком називають занадто широкий спектр організаційних змін. По-друге, внаслідок термінологічної неясності виникають труднощі для формування стратегії розвитку конкретних підприємств, оскільки нечітко визначено, що розуміти під «розвитком» і які елементи включати в стратегію розвитку. Метою даного дослідження є вивчення сутнісних характеристик категорії «розвитку підприємства», що являється об'єктивною необхідністю продовження його життєвого циклу.

**Результати.** З позиції філософії «розвиток» означає, що будь-яке явище не просто змінюється, а завжди переходить в нові стани, тобто, розвиток нескінченний. Розвиток — це необоротна, спрямована, закономірна зміна матерії і свідомості [10, с. 102]. Енциклопедичний словник визначає розвиток, як еволюцію, направлену зміну будь-якого органічного цілого (біологічного, соціального, культурно-історичного, економічного), в процесі якого розвиваються його внутрішні можливості. Розвиток відбувається в часі у послідовності стадій, як перехід від одного стану до іншого [6, с. 345].

Найбільш ефективно специфічні риси розвитку можливо виділити порівнюючи поняття «розвиток економічний» та «економічне зростання». Економічне зростання — 1) збільшення обсягів суспільного виробництва і розширення можливостей економіки задовольняти зростаючі потреби населення в товарах та послугах; 2) критерій економічного розвитку [2, с. 454]. Розвиток економічний — незворотні, закономірні зміни технологічного способу виробництва. На відміну від «розвитку економічного» для «економічного зростання» такі ознаки не характерні, оскільки воно може перериватись економічним спадом. Незворотність «розвитку економічного» означає передусім сутісні (радикальні) зміни в структурі продуктивних сил і техніко-економічних відносин, що розширює адаптивні

© О.В. Маньгора, 2010

можливості технологічного способу виробництва, а зворотний характер економічного зростання характеризує здебільшого процес функціонування певного способу виробництва. «Економічне зростання» без урахування його зворотного характеру є складовою «розвитку економічного», поступово нагромаджує для нього зміни, що зумовлюють появу сутнісних перетворень [3, с.283].

Виділяють прогресивний та регресивний розвиток. Сутність прогресивного розвитку полягає у переході від нижчого до вищого, а регресивного — деградації, знижені рівня знань і відносин, переході до вже пройдених форм і структур.

Розвиток може бути еволюційним та революційним. Поступова зміна кількісних параметрів при еволюційному розвитку призводить у визначений період часу до стрибкоподібної зміни кількісних характеристик системи, тому розвиток не можна поєднувати з такою характеристикою динаміки, як ріст, при якому в системі постійно відбуваються лише кількісні зміни [10, с.100].

Розвиток підприємства зумовлений такими чинниками: змінами зовнішнього середовища, змінами внутрішнього середовища; потребами та інтересами людини та суспільства; старінням і зносом матеріальних елементів; змінами екології; науково-технічним прогресом.

Як відмічає А.Н. Петров, цикл розвитку підприємства є «послідовна зміна стадій «ріст», «нестабільність», «виживання». Доведено, що будь-яке підприємство в період свого функціонування проходить хоч би перші дві стадії, при цьому тривалість кожної стадії та її глибина відрізняються для кожного підприємства і залежать від багатьох факторів. Існують такі форми циклічного розвитку підприємства:

– перша форма — відповідає швидкому росту і неочікуваному падінню. Він характерний для молодих, дуже агресивних підприємств, які спеціалізуються на виробництві одного продукту;

– друга форма — відповідає тривалому (інколи декілька десятиліть) росту з неочікуваним і швидким падінням;

– третя форма — це варіант, коли компанія, яка має вдалу систему управління не досягає третьої стадії циклу, а вже на початку прояву негативних тенденцій швидко стабілізує ситуацію, переглядає свою діяльність і починає нову стадію росту.

Перехід підприємств від однієї стадії циклічного розвитку до іншої визначається сукупністю зовнішніх та внутрішніх факторів. При розгляді даної проблеми необхідно звернути увагу на взаємозв'язок чотирьох циклів розвитку: економічного циклу, галузевого циклу, циклу розвитку підприємства та життєвого циклу товару.

Більш того, можна сказати, що цикли більш низького рівня наче «вміщуються» в якості складових частин в цикли більш вищого рівня і, таким чином, в суттєвій мірі визначають характеристики останніх. Хоча, зрозуміло, що цикл розвитку більш вищого рівня являє собою нову системну якість і не являється сумою додавання циклів більш низького рівня. Цей синергетичний ефект циклу вищого рівня і являється впливом на його характеристики циклів більш низького рівня. З'ясуємо більш детально дане твердження на прикладі співвідношення циклів розвитку макро- і мезорівня національної економіки з циклом розвитку підприємства.

В період фази розширення національної економіки існують більш сприятливі умови для стійкого розвитку підприємства, ніж в період спаду ділової активності. При цьому галузі відчувають на собі вплив підвищення облікової ставки процента, зниження купівельної спроможності населення, підвищення рівня інфляції та ріст безробіття, що являється здебільшого характерною рисою економічного спаду та «дна економічного циклу». Крім того, з динамікою економічного циклу часто пов'язана політична нестабільність держави і спрямованість її внутрішньої політики по відношенню до підприємницької діяльності, що суттєво впливає, і в кінцевому випадку визначає діяльність підприємства. Галузевий цикл здебільшого визначає оптимальне співвідношення складових

процесу виробництва товару та його конкурентоспроможність. Одним із найважливіших факторів, які визначають динаміку галузевого циклу, є науково-технологічні відкриття, які дозволяють створити продукт з принципово новими споживчими якостями чи технологію, яка суттєво покращує якість товару, що виробляється, чи здешевлює його виробництво.

В теорії розвитку підприємства особливе місце належить еволюційним підходам до розвитку: теорії фазових трансформацій бізнесу Л. Гренера та теорії життєвих циклів І. Адізеса.

Теорія життєвих циклів запропонована американським дослідником Адізесом І. концентрує увагу на двох найважливіших параметрах життєдіяльності підприємства — гнучкості та контрольованості (керуваності). Етапи (стадії) життєвого циклу поділяються на дві групи: зростання та старіння. Можна виділити наступні стадії: «зародження», «дитинство», «давай-давай» (стадія швидкого зростання), «зрілість», «розквіт», «стабільність», «аристократизм», «рання бюрократизація», «бюрократизація та смерть». Теорія Адізеса І. народилася на підставі уподібнення організації живому організму. Модель показує, що до розквіту доживають далеко не всі підприємства, за розквітом неминуче слідує бюрократизація бізнесу, а потім смерть. Адізес визначає ряд небезпек, які чекають на підприємство на шляху свого розвитку («афера», «дитяча смертність», «пастка для керівників», «невдале підприємництво», «передчасне старіння»). Але не дає відповіді на питання: до якого організаційного стану вона повинна прагнути, щоб довше затриматися у фазі розквіту [4].

Грейнер Л. запропонував теорію фазових трансформацій бізнесу, що описує розвиток підприємства через послідовність кризових точок. Він виділяє п'ять стадій організаційного розвитку, які відокремлені один від одного моментами організаційних криз. Шлях від однієї стадії розвитку до наступної підприємство проходить, долаючи відповідну кризу даного перехідного періоду [4]. Грейнер виділяє наступні стадії і кризи розвитку підприємства (рис.1).

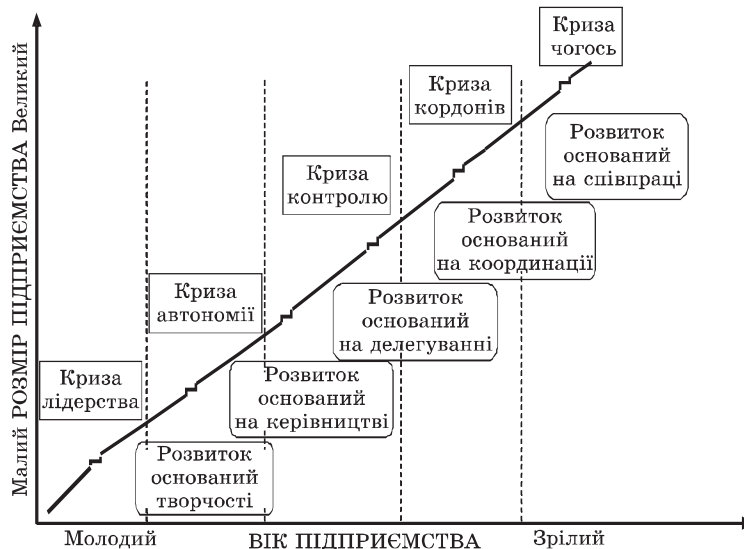


Рис 1. Етапи життєвого циклу підприємства за Л. Грейнером [4]

Модель організаційного розвитку, розроблена Л. Грейнером, підводить до думки, що всі зміни на підприємстві як би запрограмовані. Спочатку організаційні зміни зумовлені вибором стратегічного напрямку. Потім виникає конкретизація функцій та структури управління підприємством. Наступним кроком буде їх деталізація. Далі виникає необхідність

у розвитку внутрішньоорганізаційної кооперації та координації діяльності. На вищій стадії розвитку починає відчуватися гостра потреба у зміні форм колективної роботи, створення команд. Проте рано чи пізно настає стадія «організаційної втоми», подолати яку можна тільки через трансформацію організації в цілому. У процесі такої трансформації може виникнути компанія, дуже схожа на ту, в надрах якої вона зародилася, тобто компанія з «традиційною» структурою. Але може скластися і «рефлексивна» структура — така, в якій враховано весь минулий досвід і може виникнути механізм самонавчання.

Теорія Адізеса описує монотонно-односпрямовану еволюцію, де межі стадій розмиті та умовні. Вклад Грейнера полягає в тому, що його модель вже припускає перехід організації в інший якісний стан за допомогою революційних перетворень у внутрішньому середовищі, спрямованих на подолання кризових точок. Стадії розвитку мають досить чіткі межі. За період свого існування, теорія Грейнера не зустріла серйозної критики, в силу своєї очевидності, проте, співробітники фірми «БКГ менеджмент консалтинг» знайшли недоліки цієї теорії і, допрацювавши її, представили на розгляд громадськості свою Теорію фазових трансформацій бізнесу (ТФТБ).

Суть ТФТБ зводиться до наявності п'яти основних стадій розвитку систем управління (при цьому мається на увазі припущення, що бізнес-ідея, закладена в основу бізнесу настільки гарна, що компанія постійно розвивається і росте) (рис.2) [1].

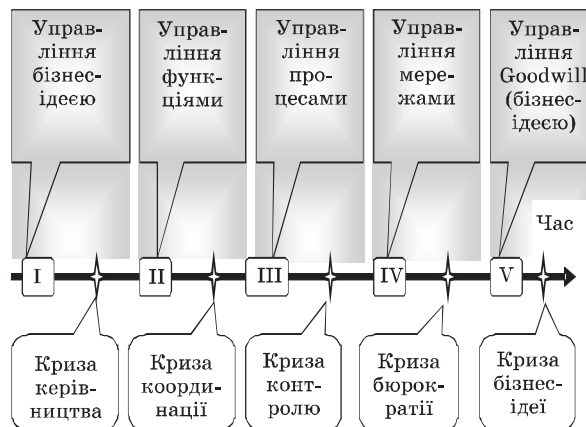


Рис. 2. Теорія фазових трансформацій бізнесу

В основі ТФТБ лежить постулат переходу накопиченої кількості компетенцій (знань, навичок, умінь) бізнес-системи в нову якість системи управління. Точки переходу визначають час і умови виникнення можливих кризових ситуацій, що вимагають змін у підходах до управління підприємством. З точки зору ТФТБ, ці кризи можуть бути визначені як: криза компетенцій; криза координації; криза контролю; криза бюрократії; криза бізнес-ідей.

Таким чином, кожна фаза розвитку бізнесу по ТФТБ має свої індивідуальні особливості, причини для саме такого підходу до управління, позитивні і негативні сторони. Розвиток підприємства в рамках будь-якої стадії ТФТБ призводить до характерних криз, після досягнення яких система управління підприємством повинна перейти на нову якість.

Очевидно, що з розвитком підприємства вимоги до управління змінюються, і системи управління повинні також змінюватися. Якщо ж система управління не зазнає ніяких змін у відповідності з вимогами бізнесу, то підприємства чекають неминучі зміни. По-скільки будь-яке підприємство дуже інерційне, то кризи характерні для усіх підприємств. Запобігти їм неможливо, але визначивши природу кризових явищ, можна суттєво пом'якшити їх вплив і приготуватися до адекватного реагування, продовживши тим самим цикл розвитку підприємства.

**Висновки.** Сучасні умови чітко розмежували етапи розвитку на кількісний та якісний, розділяючи поняття зростання та розвиток (зростання — це лише одна з стадій трансформації бізнес-системи на кожній з фаз життєвого циклу). Розвиток підприємства можна подати як обумовлену сукупність внутрішніх та зовнішніх факторів, процес зміни цілей підприємства, який передбачає продовження життєвого циклу. Розвиток, враховуючи трансформаційні процеси, вже не носить монотонно-еволюційного одно направленого характеру, що визначає неодмінне руйнування організації, а може тривати як завгодно довго, проходячи кілька разів одну й ту саму фазу життєвого циклу формуючи новий життєвий цикл.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. *Дмитрий Хлебников.* Проблемы роста — **Вводная часть** <http://www.club-management.org/content/view/78/22/>
2. *Економічна енциклопедія: У трьох томах. Том 1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавн. Центр «Академія», 2000. — 864 с.*
3. *Економічна енциклопедія: У трьох томах. Том 3 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавн. Центр «Академія», 2002. — 952 с.*
4. *Николаев И.Г.* Современные теоретические подходы к развитию организации: эволюционные теории. <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=21240>
5. *Моисеев Н.Н.* Алгоритмы развития. — М.: Наука, 1987. — 304 с.
6. *Новый энциклопедический словарь.* М.: Научное издательство «Большая Российская энциклопедия», РИПОЛ КЛАССИК, — 2002. — 1456 с.
7. *Селезнев А.З.* Нематериальное производство и экономический рост. — М., 2001.
8. *Стратегічне управління: Навч. посібник.* — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 336с.
9. *Стратегический менеджмент /Под ред. Петрова А. Н. — СПб.: Питер, 2005. — 496с.: ил.*
10. *Чайковська В.П.* Життєвий цикл організації та його роль у розвитку підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — №7. — с. 99—104.

Маньгора О.В. — [mangora@mail.ru](mailto:mangora@mail.ru)

*Надійшла до редколегії 15.04.2010 р.*

*Стаття рекомендована до друку  
д-ром екон. наук, проф. Мостенською Т.Л.*