

Буткевич О.В.
к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та підприємництва
Тарануха А.М.
магістрант

Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ВРАХУВАННЯМ РІЗНИХ ЕТАПІВ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ

Розвиток підприємства полягає в його динамічній гармонії росту й стійкості. Сьогодні світова економіка переживає серйозні зміни. У сформованих умовах ринку України також відбуваються значні зміни, коли успішний розвиток підприємства й саме його існування безпосередньо залежать від розробленої стратегії і методів її впровадження. Розвиток – це запланована дія: по-перше, у масштабі всієї організації; по-друге, керована згори; по-третє, спрямована на підвищення ефективності; по-четверте, це оздоровлення шляхом спланованого втручання і застосування поведінкового підходу. Теорія і практика розвитку організації базується на декількох дуже важливих припущеннях: працівники мають бажання удосконалюватись і професійно зростати; працівники відчують потребу взаємопорозуміння; діяльність організації суттєво впливає на поведінку окремих працівників і груп, утворених в межах організації.

З'ясуванню природи соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Амеліна І. В., Бакунов О. О., Балабанюк Ж. М., Балашова Р. І., Боровик М. В., Васюткіна Н. В., Ващенко Н. В., Вербка В. А., Гавкалова Н. Л., Гаркуша О. Ю., Горіна Г. О., Дакус А. В., Дегтярьова І. Б., Дуна Н. Г., Єрохін С. А., Жилінська Л. О., Забродська Л. Д., Ілляшенко С. М., Калинчиков М. Ю., Кузьмін О. Є., Мармуль Л. О., Павлович Р. Ф., Побережний Р. О., Побережна Н. М., Погорелов Ю. С., Раєвнева О. В., Савіна Г. Г., Фещур Р. В., Філіпішин І. В., Ханін І. Г. та багато інших.

Кожну творчу ідею розвитку організації можна по-різному втілити в інноваційному процесі. Вони можуть бути радикальними або частковими, у технічній або управлінській сферах, можуть стосуватися продукції чи процесів. Організаційні зміни – це сукупність змін в організації, які зумовлюють здійснення нововведень та можуть відбуватись у таких напрямках: зміна цілей організації; зміна структури, тобто розподілу повноважень, відповідальності, поділу на відділи, служби, підрозділи, комітети тощо; зміна техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів; модифікація (зміна можливостей або поведінки працівників (підготовка до спілкування, переміщення посадових осіб, підвищення кваліфікації, формування груп, оцінювання роботи та ін.); зміна в управлінні виробничо-господарською діяльністю [1].

Ефективність управління життєвим циклом відіграє істотну роль у забезпеченні ринкової стійкості та конкурентоспроможності будь-якого

підприємства. Циклічний характер розвитку, притаманний усім без винятку підприємствам, змушує їх швидко адаптуватись до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі та проявляти гнучкість і динамічність, необхідні для їх стабільного росту.

Підприємство, як і будь-яка система іншого походження та призначення, незалежно від форми власності, галузі та масштабів діяльності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності і закономірно не уникає криз. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації. Вивчення та врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку підприємств дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Можна констатувати наявність ряду концептуальних відмінностей у підходах різних авторів. Зокрема, частина дослідників ототожнюють поняття життєвого циклу підприємства з поняттям загальної тривалості життя підприємства, тоді як інша частина стверджує, що загальна тривалість життя підприємства може охоплювати декілька життєвих циклів. Досить обґрунтованим є другий підхід, адже, якщо на завершальному етапі стадії зрілості підприємство зможе ефективно здійснити реорганізацію, відкоригувати стратегічні цілі, модернізувати структуру управління, а також запропонувати споживачам інноваційну продукцію, розширивши, таким чином, свою ринкову нішу та істотно підвищивши конкурентоспроможність, то, по завершенню стадії зрілості наступить не занепад підприємства, а його «друге народження» – підприємство знову вступить у стадію росту. Однак, варто підкреслити, вищеперераховані заходи слід впроваджувати вже на стадії зрілості, а не по її завершенню, адже тоді підприємство потребуватиме набагато радикальніших засобів для свого оздоровлення.

На кожному етапі життєвого циклу підприємства функціональною ознакою підприємства є його стійкість як міцність та надійність елементів, горизонтальних, вертикальних та інших зв'язків всередині системи, здатність витримувати внутрішні та зовнішні навантаження, відновлювати усталений нормальний стан після раптового його порушення будь-яким внутрішнім або зовнішнім фактором.

Література:

1. Касьянова Н. В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи : монографія. Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2011. 374 с.