

УДК 658: 330.33.01

І.І. Ніколіна, А.О. Чайковський

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ ЕВОЛЮЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті здійснено ретроспективний аналіз методологічних основ управління еволюційним розвитком підприємства шляхом поєднання наукового базису шкіл менеджменту, технічних і біологічних наук щодо еволюції життєвого циклу підприємств.

The article provides a retrospective analysis of the methodological principle of evolutionary development of enterprise by combining scientific basis of management schools, technical and biological sciences regarding the evolution of the life cycle of enterprises.

Summing the results of the analysis of the evolutionary theory of management, it has been shown that the company plays a role of a complex system whose survival depends on its abilities to adapt. After analyzing the researches of scientists who often use well-known life cycle theory of enterprise describing the process of wavy principle, it has been proved that they all have the same phase, that repeat periodically and are interpreted in different ways by different researchers. During the determination and explanation of these phases scientists have found some differences in names, but the main is that in contrast to the development of biological alive creatures, which have been known as a prototype to observe this theory, the phase of death or disappearance is not always typical for business, they serve to isolate the phase of «revival» instead of the phase «death» («disappearance»). So in contradistinction to the theory of biological evolution of the enterprise, this phase can be prevented and unaccepted.

The development of the enterprise has been examined in the article based on combination of evolution and cyclical processes, while the life cycle of the enterprise development is an order of phases, which make together the whole period of evolutionary company development.

According to a survey of existing methodological views on enterprise development management has been generalized, that the evolutionary development of the enterprise is the ability of the enterprise to compete in the environment and satisfy needs of society for services and goods based on the changing-over to a higher stage of the life cycle of endless development influenced by internal and external factors providing the innovation potential.

It has been proved that there is to observe an intensification of studies differentiation in field of business management and the tendency of common integration of different schools and directions, which are based on some mutual concepts.

Ключові слова: розвиток економічної системи, еволюційний розвиток підприємства, життєвий цикл, криза, безперервний розвиток.

Key words: development of the economic system, evolutional development of enterprise, life cycle, crisis, continuous development.

Підприємство, незалежно від масштабів діяльності та форми власності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності. Можливість модифікуватися, переходити на вищі стадії розвитку або потрапляти у кризове становище вимагає від менеджерів підприємства зміни стратегії, цілей та способів їх реалізації. Доцільним є здійснення комплексного дослідження в напрямі аналізу існуючої наукової бази методологічних підходів до управління еволюційним розвитком підприємств. Урахування теоретичних та

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 Адізес І. [1], Бернард А. [2], Воробйова Н. [3], Василенко В. [4], Ващенко Н. [5], Грейнер Л. [6], Дресвянніков Д. [7], Жемчугов М. [8], Касьянова Н. [9], Терлецька Н. [10], Федулова І. [11], Филонович С. [12], Шумпетер Й. [13].

У сучасній науковій літературі економічній сутності категорії «розвиток» приділено значну увагу. Економічний розвиток суспільства є багатомірним процесом, який охоплює економічне зростання, структурні зсуви в економіці, удосконалення умов і якості життя населення. Тому розвиток як соціально-економічну категорію розглядають як процес реорганізації та переорієнтації усієї економічної та соціальної систем, що поряд зі зростанням прибутків та виробництва сприяє їхнім якісним змінам в інституційній, соціальній та адміністративній структурах. На думку В. Василенка, розвиток — це не разові перетворення з метою досягнення найкращого стану системи, а процес, що не припиняється в часі, плин якого не завжди відбувається постійно і безупинно, найчастіше йде стрибкоподібно з подоланням різних за глибиною та охопленням криз [4].

Розвиток підприємства може відбуватися у двох різних формах: революція та еволюція. Еволюція це форма розвитку, яка передбачає поступальну, повільну, плавну якісну зміну на основі адаптації підприємства до умов середовища, що змінюється. Революція, у свою чергу, — зумовлений кризою стрибок, фазовий перехід, який передбачає докорінну зміну підприємства. Подолання кризи дає новий поштовх розвитку підприємства, сприяє переходу на принципово новий рівень організації та управління за короткий час, тобто у разі вдалого подолання кризи зростає ефективність діяльності підприємства, тобто повільний еволюційний розвиток замінюється різким революційним стрибком.

Нам імпонує трактування цієї категорії Н. Касьяновою, яка пропонує під розвитком підприємства розуміти процес якісної зміни в часі структури та функції підприємства, які обумовлюють процес його переходу на якісно новий рівень функціонування за рахунок взаємодій елементів внутрішнього та зовнішнього середовища [9].

Еволюційна теорія управління підприємством отримала розвиток на початку 80-х років минулого століття. Відповідно до цього напряму підприємство розглядається як один із об'єктів у середовищі йому подібних. Причому зазначене середовище можна ототожнити з біологічною популяцією. Поведінка підприємства, перш за все, визначається взаєминами між членами цієї популяції, а потім — деякими внутрішніми характеристиками об'єкта.

П. Козловскі стверджує, що активне оперування поняттям популяції в економіко-демографічних дослідженнях проникає у власне економічну теорію, зокрема в рамках дослідницького напряму — теорії еволюційної економіки [14].

На противагу думки економістів класичної і неокласичної школи про те, що економічні системи (організації, підприємства) мають значні подібності з механічними системами, функціонування яких залежить від незмінних і універсальних законів, економісти-еволюціоністи вважають, що економічна система — це «жива» система, нормальний розвиток якої безпосередньо пов'язаний з еволюцією. У цьому сенсі окреме підприємство більше не розглядається як суб'єкт, який лише максимізує осно-

вні показники своєї діяльності і раціональна поведінка якого – гарантія економічної рівноваги і зростання. Підприємство досліджується як складна одиниця, чиє виживання залежить від її здібностей до адаптації. На думку Н. Воробйової, підприємства постійно приймають ті чи інші рішення щодо своєї діяльності на ринку, в результаті якої вони можуть або стати процвітаючими, або взагалі не вижити [3]. У цьому науковець вбачає аналогію процесу еволюції.

Прихильники зазначеної економічної теорії говорять про еволюцію діяльності підприємств як про еволюцію біологічних систем, тобто під підприємством розуміється система, яка в процесі взаємодії на ринку виробляє певний «генофонд» (досвід і навички поведінки), що допомагає йому адаптуватися до ринкових умов.

Основоположник еволюційної економічної теорії Й. Шумпетер на початку ХХ ст. першим серед учених-економістів визначив різницю між зростанням і розвитком економіки. Зокрема, під зростанням він розумів кількісні зміни, а під розвитком – якісні позитивні зміни. При економічному зростанні кількісні зміни супроводжуються збільшенням виробництва та споживання однакових товарів і послуг протягом певного часу, а при економічному розвитку проходять якісні зміни, які дозволяють розширювати асортимент товарів і послуг на основі інновацій у процесі виробництва, у самому товарі або послугі, в управлінні економіко-виробничими системами [13].

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. Тому для реалізації системного підходу до вирішення цього питання фахівці вдаються до моделей життєвого циклу організації, як моделям, які задають орієнтири для визначення вимог до належного стану, логіці функціонування або визначенням етапів розвитку організації. Однак всі вони мають одні і ті ж фази, що періодично повторюються, та які по-різному трактуються дослідниками.

Амплітуда коливань, глибина криз змінюються, залежать від взаємодії циклів різної тривалості, проте будь-якому підприємству, як і будь-якій економічній системі, властива така риса його розвитку, як хвилеподібність. 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 Л. 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 спровоковані 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. У цій 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 обмежує 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] та М. Жемчуговим [8], які життєвий цикл підприємства вбачають у такій сукупності стадій розвитку, які він проходить за період свого існування: становлення (народження), зростання (дитинство та юність, або виховування), зрілість, старіння, смерть (зникнення).

С. Довбня і Ю. Гембель, у свою чергу, аналіз фінансових показників пропонують здійснювати за такими етапами: етап зародження, етап прискорення зростання, етап зрілості, етап спаду [15].

Під час визначення й обґрунтування цих етапів ученими трапляються певні відмінності за назвами, але принциповим є те, що на протигагу розвитку біологічних живих істот, які є прототипом для обґрунтування цієї теорії, для підприємств не завжди властивим є етап смерті або зникнення: дослідники виокремлюють замість етапу «смерть» («зникнення») етап «відродження».

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, – висвітлено 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, клієнтури (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 мотивації.

Н. Ващенко визнає персонал головною рушійною силою формування та реалізації потенціалу задля розвитку підприємства, вважає, що жоден із варіантів його розвитку за вдосконаленою теорією життєвого циклу неможливо втілити, якщо підприємство має проблему з формуванням якісного персоналу [Там само].

Отже, безперервний розвиток підприємства відображає на кожній зі стадій життєвого циклу певну мобілізацію потенціалу та дії рушійних сил у певний період часу задля відродження підприємства. Тому на кожній зі стадій підприємство повинно нарощувати свій потенціал і включати у процес розвитку додаткові інноваційні сили.

Схожий підхід до хвилеподібного життєвого циклу еволюції підприємства обґрунтовує і Д. Дресвянніков, який взяв за основу еволюційного розвитку підприємства ідеологію І. Адзізеса [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].

Головне завдання при використанні моделі циклічного розвитку підприємства – правильна та чітка оцінка його поточного стану. Важливим фактором при реалізації цієї моделі є визначення фактору часу, в який необхідно здійснити реструктуризацію деяких операційних функцій підприємства, або провести фундаментальні зміни діяльності організації з метою уникнення фатальних наслідків.

Незважаючи на те, що головною стратегічною метою розвитку підприємства в сучасних умовах є досягнення вищого рівня конкурентоспроможності та додаткове отримання прибутку, на кожній зі стадій необхідно вирішувати тактичні цілі, на які мають бути спрямовані інноваційні сили підприємства. Тому й інноваційний розвиток підприємства розглядається на основі поєднання еволюції і циклічності процесів, тоді як життєвий цикл розвитку підприємства – як послідовність фаз, які у своїй сукупності складають весь період еволюційного розвитку підприємства [11]. На кожній фазі принципово змінюються напрями й інтенсивність розвитку, інноваційні стратегії розвитку, вимоги до розвитку конкурентоспроможності підприємства, можливості формування потенціалу, вимоги до розвитку персоналу, спрямування маркетингової діяльності, організаційно-функціональний механізм тощо.

Сучасні концепції менеджменту визначають кризовий стан підприємства як можливі зміни у траєкторії еволюції системи. В еволюційному циклі підприємства під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів можливим є погіршення економічних і фінансових показників, що призводить до втрати фінансової стійкості та стійкості управління. У такому випадку мова йде про кризовий стан, спричинений неспроможністю підприємства адаптуватися до раптових змін зовнішнього середовища.

Отже, на основі сучасних досліджень [5, с. 51; 10, с. 201] еволюційний розвиток підприємства розглядатимемо як здатність підприємства конкурувати у зовнішньому середовищі та задовольняти потреби суспільства у товарах і послугах на основі переходу до більш високої стадії життєвого циклу безперервного розвитку під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища за умови реалізації інноваційному потенціалу.

Під управлінням розвитком підприємства пропонуємо розуміти процес зміни еволюційного вектора розвитку на революційний з метою реалізації стратегії економіко-виробничої системи: якісні зміни на підприємстві відбуваються завдяки максимізації прибутку на основі організаційних змін, які зорієнтовані на вдосконалення техніки і технологій завдяки сукупності знань і вмінь персоналу; персонал як рушійна сила розвитку визначає економічний стан підприємства; підприємство має здатність до швидких змін з урахуванням швидкості змін у зовнішньому середовищі; на особливу увагу заслуговує кадровий розвиток, підвищення кваліфікації персоналу та його сти-мулювання до впровадження інновацій.

Таким чином, незважаючи на те, що спостерігається посилення диференціації досліджень у сфері проблем управління підприємством, чітко простежується тенденція взаємної інтеграції різних шкіл і напрямів на базі певних єдиних концепцій.

1. *Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it* / I. Adizes. — Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988; 2. *Bernard A. Methods and Tools for Effective Knowledge Life-Cycle-Management* / A. Bernard, S. Tichkiewitch. — 2008. — Р. 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 as Organization Grow* / L. Greiner // Harvard Business Review. — 1972. — Vol. 50. — No 4. — Р. 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.К. Жизненный цикл организации* / М.К. Жемчугов, А.М. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. — 2012. — № 9. — С. 3–17; 9. *Касьянова Н.В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи: монографія* / Н.В. Касьянова. — Донецьк: Купріянов, 2011. — 374 с.; 10. *Терлецька Н.М. Життєвий цикл розвитку підприємства в контексті еволюційного менеджменту* / Н.М. Терлецька // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. — 2013. — Вип. 1. — С. 209–214; 11. *Федулова І.В. Циклічність інноваційного розвитку промислового підприємства* / І.В. Федулова // Проблеми науки. — 2009. — № 6. — С. 8–15; 12. *Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла организации в процессе организационной диагностики* / С.Р. Филонович // Социологические исследования. — 2005. — № 4. — С. 53–64; 13. *Шумпетер И.А. Теория экономического развития* / И.А. Шумпетер. — М.: Эксмо, 2007. — 864 с.; 14. *Козловски П. Этика капитализма (С комментарием Дж. Бьюкенена). Эволюция и общество: Критика социобиологии* / П. Козловски. — СПб: Экономическая школа, 1996. — 158 с.; 15. *Довбень С. Финансовый анализ на различных этапах жизненного цикла предприятия* / С. Довбень, Ю. Гембель // БИЗНЕС ИНФОРМ. — 1998. — № 17–18. — С. 87–92.