

ЗАЛЕЖНІСТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ЕТАПІВ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О.С. Ралко, асист.

Національний університет харчових технологій

Специфіка хлібопекарської галузі та ринку хліба і хлібобулочних виробів полягає у їх відносній стабільності, оскільки хлібопекарська галузь є традиційною галуззю харчової промисловості, наведемо характеристику етапів життєвого циклу, на яких знаходяться підприємства хлібопекарської промисловості:

Етап росту відповідає такому стану підприємства, за якого підприємству вдається покращувати результати, що ним досягаються на протязі певного періоду. При цьому покращення одних результатів за рахунок інших не допускається оскільки це порушує збалансованість підприємства як економічної системи. Організаційний розвиток на цьому етапі є таким, що забезпечує адекватне реагування підсистем внутрішнього середовища підприємства на зміни зовнішнього середовища, має тенденцію до накопичення організаційного доробку та є ефективним. Інтенсивність організаційного розвитку висока, тобто динаміка темпів зростання показників стану організаційного розвитку має тенденцію зростання. Для етапу росту також може бути характерний високоефективний організаційний розвиток, що забезпечує адекватне реагування на зміни зовнішнього середовища, має виражену тенденцію до накопичення організаційного доробку, відповідно інтенсивність організаційного розвитку є дуже високою. Проте, з практичної точки зору, високоефективний організаційний розвиток підприємства протягом тривалого періоду малоімовірний.

Етап стабілізації визначається відсутністю суттєвих змін у діяльності підприємства, що, відповідно, призводить до відсутності суттєвих змін у результатах його діяльності. При цьому можна спостерігати незначні коливання показників діяльності підприємства навколо певного рівня, що не дозволяє впевнено говорити про виражену тенденцію до зниження або підвищення окремих показників та їх груп. Організаційний розвиток на цьому етапі є таким, що не забезпечує адекватне реагування підприємства на зміни зовнішнього середовища, має тенденцію до втрати організаційного доробку та є малоефективним. Інтенсивність організаційного розвитку на цьому етапі невисока, її коливання незначні, немає чітко виражених тенденцій. Також, цьому етапу відповідає задовільний рівень ефективності організаційного розвитку, якому притаманне адекватне реагування підсистем внутрішнього середовища підприємства на зміни зовнішнього середовища.

Етап спаду характеризується наявністю вираженої тенденції до зниження показників діяльності підприємства. При цьому, показники економічної ефективності підприємства визначають здатність підприємства до продовження роботи в

майбутньому. Тобто, динаміка показників ефективності діяльності підприємства показує чи залишиться підприємство перебувати на етапі спаду чи перейде до етапу згортання діяльності. Організаційний розвиток на цьому етапі є таким, що не забезпечує адекватного реагування підсистем внутрішнього середовища підприємства на зміни зовнішнього середовища, має виражену тенденцію до втрати організаційного доробку та є неефективним. Інтенсивність організаційного розвитку має виражену тенденцію до спаду.

Таким чином, етапи життєвого циклу підприємства тісно пов'язані з інтенсивністю процесу організаційного розвитку та ефективністю організаційного розвитку підприємства.

На основі вище викладеного, можна зробити висновок, що кризи та проблеми, на кожному з етапів життєвого циклу підприємства, спричиняються відсутністю балансу в економічній системі підприємства, причиною якого є намагання досягти підвищення економічної ефективності за рахунок зниження інших показників розвитку підприємства.

Зрозуміло, що від тривалості періоду протягом якого підприємство працює в розбалансованому стані залежить можливість продовжувати діяльність в майбутньому. Водночас, баланс у економічній системі підприємства може бути досягнутий і в результаті часткового подолання криз. У цьому випадку досягнутий баланс не завжди забезпечує високі економічні результати, але може дозволити підприємству продовжувати свою роботу протягом тривалого часу.

Для підвищення ефективності та забезпечення інтенсивності організаційного розвитку підприємства необхідним є впровадження моніторингу змін показників стану організаційного розвитку, визначення рівня ефективності організаційного розвитку підприємства, визначення тенденцій розвитку підприємства та можливих змін його стану, дослідження та моніторинг інтенсивності організаційного розвитку.