

МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ: ОБМЕЖЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ДІАГНОСТИКИ

С.А. Стахурська, к.е.н.

Національний університет харчових технологій

В основі дослідження траєкторії розвитку підприємства на основі концепції життєвого циклу покладено ситуаційно-історичний підхід. Дослідники виділяють значну кількість оригінальних моделей розвитку організацій, роблячи акценти на визначенні набору унікальних характеристик окремих стадій розвитку. Не залежно від кількості стадій усі дослідники приходять до спільних висновків: послідовність стадій є закономірною, кожна стадія є наслідком попередньої, усі моделі враховують широкий спектр різних характеристик.

Найбільш відомими є моделі Л. Грейнера, теорія фазових трансформацій бізнесу (ТФТБ), модель І. Адізеса. Грейнер виділяє найважливіші параметри, які визначають модель розвитку організації (вік, величина, етапи еволюції, темпи росту галузі) і в результаті виокремлює п'ять еволюційних етапів розвитку, що відбуваються в наслідок "революцій", які виникають в організації під час відповідних криз (криза лідерства, автономії, контролю, меж) [2]. Усі ці кризи сприяють переходу на новий етап розвитку, починаючи від розвитку, заснованого на творчості: розвиток, заснований на керівництві, на делегуванні, на координації, на співробітництві. Дана модель має певні недоліки, зокрема: у невеликих організаціях, які не працюють на збільшення масштабів, деякі кризи можуть не відбуватися. Ця модель описує розвиток лише системи управління, а не організації загалом. Згідно графічного зображення модель не передбачає циклічного (спірального) розвитку, а є

лінійною, а також містить елемент незавершеності, оскільки не визначений п'ятий (останній) етап.

В результаті доопрацювання моделі Л. Грейнера співробітниками фірми БКГ була представлена теорія фазових трансформацій бізнесу (ТФТБ): фази управління бізнес-ідеєю, функціями, процесами, мережами, нематеріальним активами. Перехід на кожну наступну фазу відбувається в так званих точках переходу, які є кризовими ситуаціями, а саме: криза керівництва (компетенцій), координації, контролю, бюрократії, бізнес-ідей.

Модель життєвого циклу організації за І. Адізом передбачає циклічний характер розвитку, при цьому розвиток організації подібний до еволюції живої істоти, хоча смерть не є обов'язковим етапом існування. На кожній стадії розвитку згідно І. Адіза організація стикається з проблемами зростання (подібні до дитячих інфекційних хвороб) та проблемами організаційних патологій, з якими організація сама не в змозі впоратися. Дана модель має певні обмеження: у великих і складних організаціях різні підрозділи можуть знаходитись на різних етапах життєвого циклу; стан організації в будь-який момент розвитку важко віднести до якогось "чистого" етапу [3].

Якщо здійснити порівняльний аналіз інших моделей життєвого циклу, то можна констатувати наступне: усі моделі мають певні схожі стадії, деякі автори розподіляють стадії на під стадії, більшість авторів не конкретизують інтервал часу на кожній стадії, більшість досліджень у сфері життєвого циклу організації присвячено періоду зростання і майже не досліджується період старіння [1].

Дані моделі практично не показують можливостей діагностування того чи іншого етапу розвитку чи проблем, які виникають на тому чи іншому етапі. Але ці моделі мають значну цінність для теорії і практики менеджменту. Керівник має знати про закон циклічного розвитку організації і розробляти та ухвалювати рішення з урахуванням особливостей етапу, на якому перебуває підприємство та з урахуванням специфіки наступного етапу. Характеристика різних стадій моделей розвитку, пов'язаних з життєвим циклом організації, дає

можливість відстежити відмінності та особливості функцій менеджменту на тій чи іншій стадії розвитку. Концепція життєвого циклу дає розуміння, що зміни, які відбуваються в процесі розвитку, є передбачуваними, а отже є можливість запобігти кризам. Тобто модель життєвого циклу організації виступає інструментом діагностики та подолання проблем, а також своєчасного прийняття рішень щодо стратегічного розвитку підприємств задля забезпечення їх стабільної діяльності.

Література

1. Верба В.А. Управління розвитком компанії: навч. посіб. / В.А. Верба, О.М. Гребешкова. – К.: КНЕУ, 2011. – 482 с.
2. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 8 "Менеджмент". – Вып. 4. – С. 76 – 92.
3. Кушелевич Е.И. Модели жизненных циклов организаций / Е.И. Кушелевич, С.Р. Филонович // Менеджмент: век XX – век XXI. – М.: Экономика, 2004. – С. 304 – 320.