

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ПІДПРИЄМСТВА: АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МОДЕЛЕЙ

В.Г. Борнос, Н.О. Сторчака

Сумський державний університет, м. Суми

У статті розглянуті існуючі моделі життєвого циклу підприємства. Описані проблеми впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на процес господарської діяльності підприємства, а також шляхи запобігання кризовим ситуаціям на всіх стадіях життєвого циклу підприємства.

ВСТУП

У сучасних умовах господарювання проблема виживання підприємств стоїть дуже гостро. Підприємство як мікроекономічна система може бути ототожене з живим організмом, який проходить всі етапи життєвого циклу чи частину з них. Під життєвим циклом розуміють сукупність стадій, які проходить підприємство в перебігу своєї життєдіяльності від створення до ліквідації, кожна з яких характеризується певною системою стратегічних цілей та задач, особливостями формування ресурсного потенціалу, досягнутими результатами функціонування [1;18].

Проблеми сутності життєвого циклу підприємства та особливостей стадій, які воно проходить, досліджувалися багатьма науковцями. Зокрема розглянені аспекти знайшли відображення в працях Штангерта А.М., Василенка В.О., Лігоненка Л.О., Іванюти С.М., Смирнова Е.А.

ПОСТАВЛЕННЯ ЗАВДАННЯ

Метою статті є аналіз існуючих моделей життєвого циклу підприємства та визначення в ньому ролі стадії спаду (банкрутства, санації).

РЕЗУЛЬТАТИ

Підприємство є економічно самостійним товаровиробником, воно має своє майно і розпоряджається ним на свій розсуд, визначає програму дій, вид діяльності, ціни, вибір ринків збуту й постачальників, несе відповідальність за результати господарської діяльності - як поточними доходами, так і капіталом. Організаційні види підприємств залежать від форм власності (приватної, колективної, державної). Діяльність підприємства здійснюється на підставі поєднання інтересів власника капіталу та працівників через відповідну систему управління. У процесі існування підприємства може бути змінена правова форма (перетворення), можуть створюватися або зникати зв'язки з іншими підприємствами, відбуватися подрібнення або об'єднання підприємств (злиття), а також зміна власників підприємства (наприклад, успадкування, продаж) і зміна організаційної форми (реорганізації).

Генетика підприємства складається з певних циклів: створення, діяльність (стагнація), зміна структури (санація), банкрутство, ліквідація [2;31-32].

Життєвий цикл організації як системи, на думку Василенка В.О., містить у собі, як правило, вісім взаємозалежних ключових етапів:

- поріг нечутливості (виникнення організації) - (E_1);
- становлення (впровадження) - (E_2);
- розвиток (зростання) - (E_3);
- зрілість (E_4);

- насичення (E_5);
- спад (E_6);
- крах (банкрутство) (E_7);
- ліквідація чи утилізація (E_8).

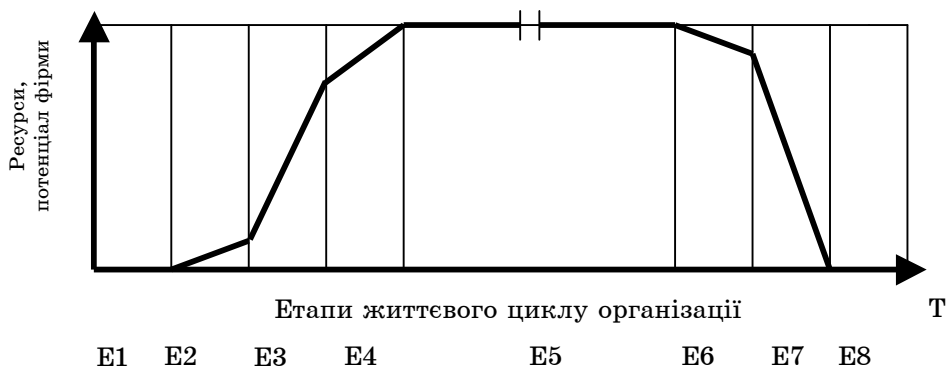


Рисунок 1 – Життєвий цикл організації

Як бачимо з наведеного рисунка 1, всі етапи (за винятком п'ятого) у часі умовно показані однаковими. Насправді все інакше. Життєвий шлях кожного підприємства унікальний і не схожий на інші. Більше того, для багатьох підприємств він може виявитися значно коротшим. Деякі фірми вмирають навіть не народившись, тобто на стадії ідеї чи ж до одержання останнього документа про початок його офіційного створення.

На п'ятому етапі показаний розрив у лінії насичення, тому що він може бути досить тривалим. Усе залежить від конкретного підприємства. Якщо підприємство успішно розвивається, цей період може обчислюватися роками, десятиліттями і навіть сторіччями. Це пов'язане, в першу чергу, з розумною інноваційно-інвестиційною політикою, продуманим і результативним маркетингом, високою внутрішньою культурою, соціально-психологічним кліматом у колективі і своєчасними організаційно-структурними перетвореннями. Доведено, що без розумних щорічних інноваційних інвестицій підприємство швидко відстає від конкурентів і його життєвий цикл різко скорочується.

Вісім етапів охоплюють як прогресивний, так і регресивний розвиток. Тангенс кута нахилу кривої на етапах упровадження, зростання, зрілості, спаду і краху визначає приналежність розвитку до еволюційної чи революційної форми, спаду чи підйому. Значення кута в діапазоні $50-60^\circ$ свідчить про революційну форму розвитку, діапазон $10-30^\circ$ - еволюційну форму розвитку, проміжний діапазон $30-50^\circ$ - це період поступового переходу до перелічених форм, діапазон $0-10^\circ$ - це стабілізація чи зміна запасів. Позитивне значення тангенса свідчить про підйом, а негативне - про спад [3;186].

Розвиток - це необоротна, спрямована, закономірна зміна матерії і свідомості. Розрізняють дві форми розвитку:

- еволюційну, пов'язану з поступовими кількісними і якісними змінами (зміна свідомості поєднується зі змінами матерії);
- революційну, що характеризується неусвідомленим стрибко-подібним переходом від одного стану матерії до іншого, або

стрибокподібною зміною свідомості без відповідної зміни базису.

Виділяють прогресивний і регресивний розвиток. Прогресивний розвиток - це перехід від нижчого до вищого, від менш до більш зробленого. Регресивний - це деградація, зниження рівня знань і відносин, перехід до таких, що вижили себе раніше, чи вже пройдених форм і структур.

Прогрес і регрес тісно пов'язані між собою і складають діалектичну єдність. Без регресу немає прогресу, а без прогресу немає регресу.

Розвиток організацій зумовлений такими факторами: змінами зовнішнього середовища (економіка, політика, етика, культура та ін.),

- змінами внутрішнього середовища (переміщення працівників, перехід на нові технології та ін.);

- потребами й інтересами людини і суспільства (потреба в самовираженні і самопрояві людини, потреба в додатковому продукті суспільства й ін.);

- старінням і зносом матеріальних елементів (устаткування, людини, технології);

- змінами екології (забруднення чи очищення середовища, скорочення чи збільшення флори і фауни);

- технічним прогресом;

- глобальним станом світової цивілізації.

Етапи життєвого циклу організації, зображені на рис.1, можна об'єднати в дві групи: статичну і динамічну.

Статична група містить у собі дві групи: поріг нечутливості і ліквідації чи утилізації.

Фірму, що входить до статичної групи, називають статичною організацією. У такій організації внутрішні і зовнішні відносини розглядаються у відриві від їхнього розвитку. Це досить насичений період з підготовки документів, реєстрації і створення організації, а також етап, пов'язаний з реорганізацією і ліквідацією фірми, що існувала.

Динамічна група охоплює впровадження (розвиток), зростання, зрілість, насичення, крах. Цей період пов'язаний з активною діяльністю підприємства і з запуском продукції та її реалізацією на ринку, а також з усіма видами діяльності, пов'язаної з ними [4;103-104].

На нашу думку, заслуговує на увагу модель життєвого циклу підприємства З.Шершньової [1;24], в якій оцінювання фаз життєвого циклу проводиться за показниками ефективності діяльності підприємства (рис.2).

Цикл розвитку підприємства, на думку Л. Лігоненко [5;14], повинен складатися з таких основних стадій:

- стадія підйому, яка характеризується зростанням кількісних та покращанням якісних ознак функціонування підприємства; порушення стану рівноваги на цій стадії приводить до переходу підприємства до нового рівноважного стану з більш високими якісними параметрами або має короткостроковий характер та не зачіпає „параметрів життєдіяльності підприємства”;

- стадія гальмування розвитку - для неї характерні відносна стабільність кількісних та якісних показників функціонування; як правило, підприємство зберігає досягнутий стан рівноваги або забезпечує незначні та відновлювальні коливання в його царині;

- стадія кризи - її проявом є зниження кількісних та погіршення якісних ознак функціонування підприємства, яке обумовлює порушення спочатку „показників-індикаторів життєздатності”, а потім поступово і „параметрів життєздатності” підприємства як мікроекономічної системи;

це призводить до порушення стану рівноваги, яке підприємство вже неспроможне самостійно відновити;

- стадія пожвавлення - проявом її є уповільнення падіння та поступове зростання показників діяльності підприємства, що розглядається як перший крок подолання кризових явищ та виходу з кризового стану.

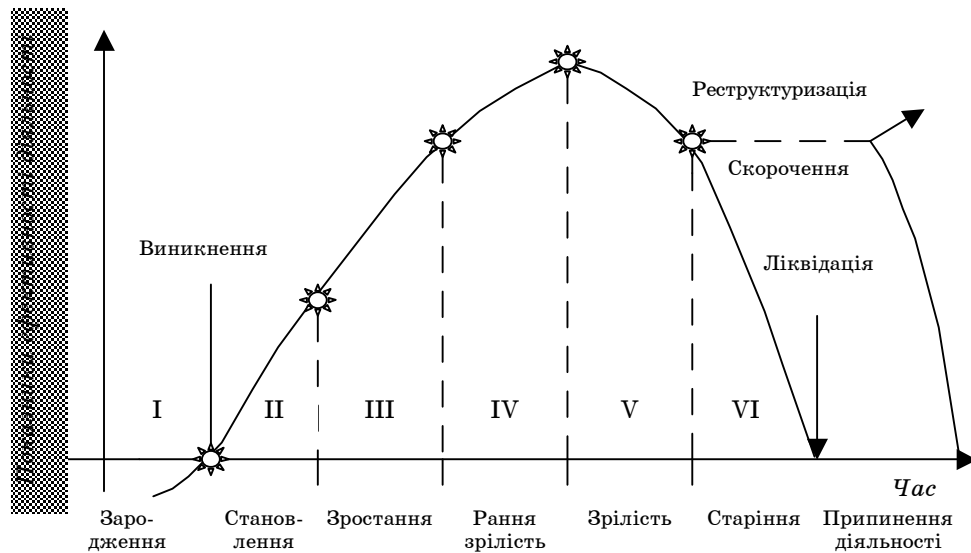


Рисунок 2 – Модель життєвого циклу підприємства

Штангет А.М. та Копилук О.І. [1;34] вважають, що цикл розвитку підприємства повинен містити такі стадії:

- зародження;
- становлення (зростання);
- призупинення темпів зростання;
- спад;
- банкрутство та ліквідація підприємства.

Перша стадія життєвого циклу характеризує зародження фірми в ринковому економічному середовищі, формування її первинної структури. На цьому етапі фірма хоч ще і не склалася остаточно, але вже поставляє на ринок експериментальні взірці, нові ідеї або послуги, зондує ринок на предмет попиту. Це, як правило, ризикова діяльність, тому тут існує небезпека кризи, яка полягає у тому, що за умови правильно вибраної стратегії або жорсткої конкуренції фірма може зникнути вже на цьому етапі її розвитку.

При вдалому розвитку подій підприємство продовжує зростати і збільшуватися та вступає в нову фазу життєвого циклу - становлення. Цей етап характеризується найбільшою діловою активністю і наростаючою складністю організації, тобто збільшенням обсягів виробництва, розширенням ринків збуту, нарощуванням потужностей, поліпшенням якості продукції, розширенням штату співробітників. У зв'язку з тенденціями кількісного й якісного зростання внутрішнього середовища бізнесу цей період вимагає перебудови управління, що спричиняє його ускладнення у функціональному, організаційному, мотиваційному, інформаційному відношенні, зажадає професіоналізації

управління. Різке зростання виробництва неминуче повинне вести до перебудови організаційної структури та системи реалізації. Але, як правило, цього не роблять, аргументуючи недоцільністю здійснювати будь-яку перебудову і реорганізацію, адже обсяги виробництва і реалізації зростають, продукція вдосконалюється, кількість споживачів збільшується. Необхідно, щоб темпи розвитку системи управління організацією відповідали або випереджали темпи розвитку її внутрішнього середовища. Небезпека кризи на цій стадії зірвана, оскільки загальні показники зростають, і лише зниження темпів зростання може сигналізувати про небезпеку кризи.

Виникає протиріччя між наявною організаційною структурою та зростаючим обсягом виробництва і реалізації. Як наслідок, зменшуються темпи економічного зростання організації, керівництво починає застосовувати експрес-методи, але час втрачений, проблеми виникають одна за одною. Криза поширюється в усі сфери діяльності та процеси і набирає загрозливих масштабів, що є передумовою банкрутства.

ВИСНОВКИ

У статті розглянуті існуючі моделі життєвого циклу підприємства. Детально описано кожен етап з точки зору різних науковців. Показано, що „цикл розвитку підприємства” містить кризу як необхідний елемент, що веде до руйнування організації, якщо її структура та діяльність не змінюються відповідно до ринкової ситуації. Слід зазначити, що доволі велика кількість підприємств занепадає, перебуваючи ще на етапі становлення. Отже, кризові ситуації можуть виникати на всіх стадіях життєвого циклу підприємства.

Знання теорії циклічності розвитку підприємства дає можливість з великою ймовірністю далі передбачити хід циклу. Знаючи те, що за зростанням повинен йти спад, можна прогнозувати момент виникнення наступного, а отже, і завчасно підготуватися до банкрутства. Як результат, – можливість впливати на скорочення періоду кризи.

SUMMARY

In article existing techniques of life cycle of the enterprise are considered. The author described the problems of influence of external and internal factors on process of economic activity of the enterprise, and also the ways of prevention of crisis situations at all stages of life cycle of the enterprise.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Штангрет А.М., Копилук О.І. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 335 с.
2. Іванюта С.М. Антикризове управління. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 288 с.
3. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов.- М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
4. Василенко В.О. Антикризове управління. Навч. посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 504 с.
5. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: Підручник. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.

Боронос В.Г., канд. екон. наук, доцент,
СумДУ, м. Суми;

Сторчака Н.О., аспірант, СумДУ, м. Суми.

Надійшла до редакції 15 лютого 2008 р.