

УДК 658.012

ОСНОВНІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Мазоренко Оксана Володимирівна, к.е.н., доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Дослідження присвячено основним моделям розвитку підприємства. Виділено еволюційну та революційну моделі розвитку підприємства та описано їх сутнісні характеристики.

Ключові слова — розвиток підприємства, модель розвитку підприємства, еволюційний розвиток, революційний розвиток.

В сучасних умовах будь-яке підприємство відчуває гостру конкуренцію, знаходиться в процесі безперервних змін, тому що в протилежному випадку його здатність до виживання в динамічній обстановці знаходиться під загрозою. При цьому підприємство може розвиватись на основі різних моделей чи шляхів розвитку.

Різні підходи до моделювання процесів розвитку підприємства та визначення напрямків такого розвитку висвітлено в роботах Верби В. А., Вейка К., Куїнна Р., Камішанченко О. М., Мазоренко О. В., Чумак Л. Ф. тощо [1; 3; 4; 5; 7].

Метою дослідження є узагальнення теоретичних підходів щодо шляхів розвитку підприємства.

В процесі своєї діяльності підприємство проходить послідовно етапи функціонування та розвитку, які знайшли відображення в авторській моделі [5]. Як автор зазначає в роботі [4], етапам розвитку властиве порушення стійкості та проведення трансформацій, при цьому процеси розвитку можуть набувати різних видів та форм. Саме це обумовлює дослідження теоретичних підходів щодо моделей розвитку.

Аналіз наукових робіт [1; 2; 6; 7; 8] дозволив визначити дві основні моделі або

шляхи розвитку підприємства, що наведені на рис. 1.

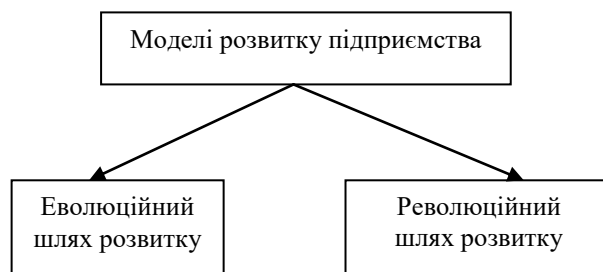


Рис. 1. Основні моделі розвитку підприємства

Так, процес розвитку підприємства у різних умовах, які спонукали цю необхідність, та умови, в котрих відбувається цей процес, може базуватися на «революційній» та «еволюційній» моделі розвитку.

«Еволюційна» модель розвитку базується на концепції планування, ініціювання та здійснення процесів зміни соціальної системи, що передбачає залучення великої кількості учасників. Як правило, впровадження «еволюційної» моделі розраховано на більш тривалий час та відсутність «різких» дій [7].

Еволюційні зміни викликані нестабільністю підприємства та його швидкою реакцією на щоденні непередбачені обставини, такі регулярні невеликі пристосування накопичуються та посилюються. Таким чином, еволюційний розвиток розглядається в [6] як сукупність коротких міні-епізодів змін, в яких інерція приймає форму тенденції до нормалізації. Важливе значення тут відіграє організаційна культура, яка об'єднує багаточисельні неперервні зміни, надає легітимності діям, які, покращуючи адаптацію та пристосовуваність, відхиляються від норми,

а також перетворює нові способи адаптації в норми та цінності.

При цьому автори роботи [6] акцентують увагу на основному завданні при еволюційному шляху розвитку – надати новий напрямок тим змінам, що вже відбуваються. З погляду теорії втручання еволюційна зміна включає три етапи:

замороження – зробити певну послідовність подій очевидною та продемонструвати моделі того, що відбувається;

переналаштування – дати нове трактування, віднести до нових категорій, запропонувати нову послідовність з метою мінімізації опору;

розмороження – відновлення процесів імпровізації, трансляції, навчання, інновацій, але з більшою гнучкістю, зважаючи на минулий досвід.

«Революційна» модель розвитку була запропонована американськими фахівцями у галузі менеджменту М. Хаммером та Дж. Чампі у 1991 році. Вона розглядається як принципове переосмислення та радикальне перепроєктування підприємства і його найважливіших процесів з метою кардинального поліпшення найважливіших кількісно вимірюваних показників сучасної ефективності: вартості, якості, сервісу та оперативності [1].

Як стверджується в роботі [6], революційний розвиток передбачає епізодичні чи організаційні зміни, які, як звичайно, є нерегулярними, стрибкоподібними та навмисними. Такі зміни переважно відбуваються рідко, вони протікають повільно через свій великий розмах, вони менш закінчені, оскільки рідко здійснюються повністю, більш стратегічні по своєму змісту, більш детально сплановані та формальні, ніж еволюційні зміни, більш руйнівні, тому що програми не видозмінюються, а замінюються, а також ініціюються на вищих рівнях організації.

Оскільки революційний розвиток потребує і порушення рівноваги, і перехід у новостворену рівновагу, він більш за все асоціюється із запланованими, навмисними змінами. Ключову роль для пояснення

революційних змін з погляду теорії втручання відіграє концепція Курта Левіна, яка передбачає наступні три етапи змін [6]:

розмороження – заперечення «entaria» сподівань, поява занепокоєння, забезпечення психологічної безпеки;

перехідний період – когнітивна перебудова, семантичне перевизначення, розширення понять, нові критерії оцінок;

замороження – створення підтримуючої соціальних норм, узгодження зміни з особистістю.

Таким чином, як стверджує Верба В. А. в [2] еволюційний процес розвитку характеризується плавними кількісними та якісними змінами елементів підприємства, які не викликають кардинального перетворення його складу і структури. Еволюційний розвиток базується на накопиченні кількісних змін з метою створення нової якості системи. Революційний шлях розвитку передбачає серйозні якісні трансформації на підприємстві. Іноді еволюційні процеси пов'язують із функціонуванням системи, а революційні зміни – з розвитком.

Досліджуючи еволюцію та революцію організаційних процесів, К. Вейк та Р. Куїнн, як зазначено в [6], приходять до висновку, що ідеальна організація повинна мати здатності, необхідні для обох видів розвитку. Ідеальна організація – це та, яка постійно адаптується.

Слід зазначити, що в обох випадках – еволюційному та революційному шляху розвитку – підприємству варто обґрунтовувати та розробляти напрямки такого розвитку, як в цілому для підприємства, так і за окремими функціональними сферами діяльності.

Так, розвиток підприємства повинен здійснюватися так, щоб усі зміни, що відбуваються на підприємстві, в його технологічному комплексі, виробничій, інноваційній, організаційній і управлінській діяльності дозволяли зберігати і покращувати рентабельність і стабільність, а також інші характеристики, що відповідають розвитку підприємства.

Список використаної літератури

1. Бондарь Н. М. Сучасні тенденції розвитку підприємства: [Електронний ресурс] / Н. М. Бондарь. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/4724/>.
2. Верба В. А. Управління розвитком компанії: навч. посіб. / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – К.: КНЕУ, 2011. – 482 с.
3. Камышанченко Е. Н. Динамика развития предприятия как сложной экономической системы / Е. Н. Камышанченко, Ю. Л. Растопчина // Проблемы і перспективи розвитку підприємництва. – 2011. – №1 (1) – С. 31 – 37.
4. Мазоренко О. В. Взаємозв'язок етапів життєвого циклу функціонування і розвитку підприємства / О. В. Мазоренко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції – Херсон: Херсонський національний технічний університет. – 2014. – № 15 (4). – Том 2. – С. 100 – 102.
5. Мазоренко О. В. Формування інформаційного середовища функціонування та розвитку підприємства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / О. В. Мазоренко. – Харків, 2014. – 20 с.
6. Петрович Й. М. Економіка і фінанси підприємств: підручник / Й. М. Петрович,

Л. М. Прокопишин-Рошкевич. – Львів: Вид. «Магнолія 2006», 2014. – 408 с.

7. Чумак Л. Ф. Сучасні тенденції розвитку підприємств / Л. Ф. Чумак // Вісник Дніпропетровського університету, Серія «Економіка». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vestnikdnu.com.ua/archive/201264/chumak.html>.

8. Daskalova M. Control Environment Influence on the Realization of a Company Strategy / M. Daskalova, J. Angelova // XIII International Scientific Conference “Management and Engineering” 15, 21-24 June 2015, - P. 229 – 238.

Автори

Мазоренко Оксана Володимирівна, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (oksana.mazorenko@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 3 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.