

УДК 331.101.68

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК СЛОЖНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Камышанченко Е.Н., доктор педагог. наук, профессор

Растопчина Ю.Л., канд. экон. наук, доцент

Научно-исследовательский университет «Белгородский государственный университет»

Аннотация. В статье авторы поднимают вопрос жизненного цикла предприятия, который рассматривают с позиций эмерджентности, неопределенности и динамичности. В работе приводится сравнение эволюционного и революционного развития предприятия, сравниваются модели жизненного цикла и организационного развития.

Ключевые слова: динамика, жизненный цикл, организационное развитие, эволюционная концепция развития предприятия, экономическая система.

The abstract. The authors bring up a question of the factory life cycle in the article, which they consider from the items of emergency, uncertainty and dynamism. The comparison of evolutionary and revolutionary development of the factory is resulted in the article, the models of life cycle and organizational development are compared.

Keywords: dynamics, life cycle, organizational development, the evolutionary concept of development of the factory, economic system.

Постановка проблемы. Системный подход рассматривает предприятие (организацию, фирму) как некую действующую управляемую, производящую систему, которая состоит из элементов и имеет цель своего существования.

Предприятие является управляемой (кибернетической) системой, поскольку обладает следующими признаками:

- целостность системы, т.е. принципиальная не сводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее элементов;
- наличие цели и критерия исследования данного множества элементов;
- наличие внешней по отношению к данной системе, называемой средой;
- возможность выделения в данной системе подсистем.

Предприятие является сложной системой. Сложные системы в экономике имеют ряд свойств, которые необходимо учитывать при моделировании, иначе невозможно будет говорить об адекватности построенной модели. Важнейшими из этих свойств являются следующие:

- эмерджентность – наличие у экономической системы таких свойств, которые не присущи ни одному из составляющих систему элементов, взятому в отдельности, вне системы. Поэтому социально-экономическую систему (которой является предприятие) необходимо моделировать в целом;
- массовый характер экономических явлений и процессов. Закономерности экономических процессов не обнаруживаются на основании небольшого числа наблюдений. Поэтому моделирование в экономике должно опираться на статистически обработанные результаты большого числа наблюдений;
- динамичность экономических процессов, заключающаяся в изменении параметров и структуры экономических систем под влиянием среды (внешних факторов);
- случайность и неопределенность в развитии экономических явлений. Поэтому экономические явления и процессы носят, в основном, вероятностный характер, и для их изучения необходимо применение экономико-математических моделей на базе теории вероятности и математической статистики;
- невозможность изолировать протекающие в экономических системах явления и процессы от окружающей среды, чтобы исследовать их в чистом виде;

– активная реакция на новые факторы, способность социально-экономических систем к активным, не всегда предсказуемым действиям в зависимости от отношения системы к этим факторам, способам и методам их воздействия.

«Жизнь» предприятия подчиняется семи основным законам:

1. Закон синергии, гласит, что свойства и возможности организации как единого целого превышают сумму свойств и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимодополнением, взаимоподдержкой, взаимовлиянием;

2. Закон, согласно которому в организации параллельно осуществляются такие противоположно направленные процессы как разделение, дифференциация, специализация функций, реализуемых ее элементами, с одной стороны, и их объединение, универсализация - с другой.

3. Закон сохранения пропорциональности. В итоге увеличиваются потенциальные возможности элементов как таковых и результата их взаимодействия в виде потенциала предприятия в целом, между предприятием и его элементами при любых возможных изменениях, что позволяет в максимальной степени реализовывать потенциал, которым они обладают;

4. Закон композиции заключается в том, что функционирование всех без исключения элементов предприятия подчиняется общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию;

5. Закон самосохранения предполагает, что любое предприятие и его элементы стремятся сохранить себя как целое. Этот закон обеспечивается за счет сочетания двух противоположных начал: стабильности и развития;

6. Закон сознательной координации деятельности утверждает, что порядок на предприятии определяется уровнем информированности его членов;

7. Закон онтогенеза состоит в том, что любое предприятие в рамках своего жизненного цикла последовательно проходит три фазы: становление, развитие и угасание. Задача руководства состоит в максимальном сокращении первой фазы, продлении второй и отсрочивания третьей.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение экономической литературы дает основания утверждать, что основным методом исследования систем является метод моделирования как способ теоретического и практического действия, направленного на разработку и использование моделей.

Общая модель системного описания предприятия как экономического субъекта V_s может быть представлена следующим образом:

$$V_s = (П, \Phi, Д), \quad (1)$$

где $П$ - проектирование предприятия; Φ - функционирование предприятия; $Д$ - динамика развития предприятия.

Вместе с тем комплексную систему управления предприятием реально следует рассматривать через следующие подсистемы: управление продажами; управление производством; управление закупками; управление персоналом; управление развитием; управление финансами.

В общем виде формальное описание системы управления стратегическим развитием предприятия можно представить следующим образом:

$$S = (Z, M, N), \quad (2)$$

где Z – задачи, которые необходимо решить менеджерам;

M – совокупная экономико-математическая модель, которая характеризует состояние предприятия на данном этапе и учитывает факторы (внешние и внутренние), влияющие на хозяйственную деятельность организации;

N – методы, дающие решение задач Z при условии реализации модели M .

Нерешенные составляющие общей проблемы. Однако, в современных условиях любое предприятие, испытывая острую конкуренцию, находится в процессе непрерывных изменений, так как в противном случае его способность к выживанию в динамичной обстановке ставится под угрозу.

Характер изменений и их планирование охватывают не только аналитическую и прогностическую деятельность предприятия, разработку и выбор необходимой стратегии с учетом параметров: организационная структура; производственная и информационная технология; организационная культура; кадровые ресурсы и пр. Исходя из этого, стоит отметить, что предприятия, не имеющие четко сформулированной стратегии функционирования, развиваются эволюционно [рис 1] (принцип поддержания динамического равновесия со своим окружением), а предприятия, управляемые в соответствии со стратегическим планом, развиваются революционно [рис 2].

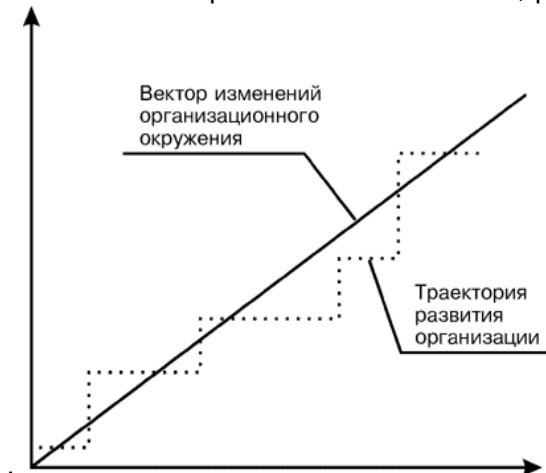


Рис 1 – Эволюционное развитие предприятия



Рис 2 – Революционное развитие предприятия

Формулирование целей статьи. В статье предлагается сравнение нескольких теорий динамики развития предприятия, что позволяет выявить общую зависимость между этапами развития предприятия и изменением организационной структуры.

Изложение основного материала исследования. Наиболее полную классификацию моделей роста и стратегического развития предприятий выявили и предложили С. Хофер и Р. Чаран (Hofer, C.W., Charan, R., 1984). Эта система содержит: модели циклов жизни, модели этапов (последовательностей), модели развития (эволюции), модели перехода (трансформации).

Модели жизненного цикла описывают организационный рост, который следует некоему образцу, находящемуся в прямой аналогии с биологическими циклами жизни. Теория жизненных циклов дает возможность, в отличие от многих других моделей, увидеть динамику предприятия, которая позволяет делать выводы о своевременности тех или иных управленческих решений. Как правило, разделение модели жизненного цикла идет на пять этапов от «роста» до «смерти». Жизненный цикл предприятия (ЖЦП) может длиться от нескольких месяцев до нескольких лет в зависимости от типа предприятия. ЖЦП предусматривает этапы подъема, стабильной работы и, если длительное время не производится модернизация, реконструкция, техническое перевооружение, или не обновляется ассортимент выпускаемой продукции, то наступает спад, который может быть прерван реструктуризацией, санацией или завершиться добровольной ликвидацией или банкротством. Однако хочется отметить, что существующие на сегодня концепции жизненного цикла организации нельзя определенно назвать стройными и однозначными, так как позаимствованы они из изучения эволюции товара.

Наиболее устоявшаяся модель ЖЦП представлена американским исследователем И. Адизесом. В ней (рис 3) стадии развития предприятия называются по ассоциации с растущим человеком — «рождение», «детство», «зрелость» и т.д. (Adizes I., 1987)

На каждом этапе развития любой экономической субъект сталкивается с определенными трудностями и проблемами, которые можно условно разделить на две большие категории:

- проблемы «болезни роста», обусловленные незрелостью предприятия, но которые можно преодолеть внутренними ресурсами;
- «организационные патологии», излечиться от которых самостоятельно предприятие уже не в состоянии.

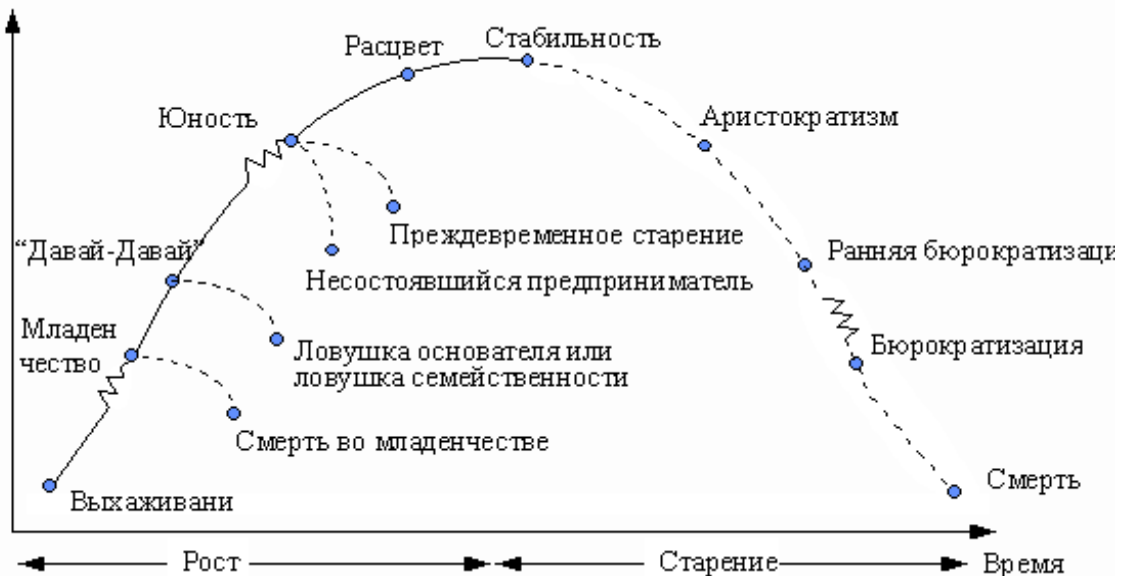


Рис. 3. – Модель жизненного цикла предприятия (организации) по И. Адизесу

Задача руководства в этом случае заключается в недопущении возникновения патологий. При правильной стратегии и тактике развития предприятие может достигнуть расцвета и, в принципе, находиться в этом состоянии достаточно долго. Ключ успеха в управлении предприятием - это умение сосредоточиться на решении проблем, которые присущи данной стадии жизненного цикла, так, чтобы предприятие смогло развиваться дальше.

Согласно теории И. Адизеса развитие предприятия начинается с этапа выживания и формирования стратегической бизнес-идеи, реализация которой и дальнейшее развитие предприятия происходит по определенному сценарию с учетом динамичных внешних факторов и его внутреннего потенциала. При этом хозяйственная деятельность наиболее стабильна на этапах развития - «расцвет» и «стабильность». В этих стадиях предприятие достигает баланса между самоконтролем и гибкостью.

Основные черты предприятия на стадии «расцвет»: наличие систем служебных обязанностей и организационной структуры; ориентация на результат, стремление удовлетворить потребности клиентов; обязательное планирование и следование разработанным планам; умение предвидеть будущее; осуществление роста объемов продаж и прибыли; создание сети новых «младенческих» предприятий. На этапе «стабильность» происходят некоторые изменения, перелом в сторону спада и истощения духа предпринимательства.

Проведенный анализ показал, что теория жизненных циклов И. Адизеса может помочь в проектировании и диагностике организаций, а также при реализации проектов организационных изменений.

Однако необходимо отметить, что модели жизненных циклов предсказывают лишь момент, когда заканчивается один цикл и когда должен начаться другой. Такие предсказания обоснованы на неких теоретических закономерностях, в то время, когда жизненная практика таких закономерностей не показывает.

Моделі фаз найбільше повно описані в трудах Р. Бухеле (Buchele R.B., 1967), О. Коллінса і Д. Мура (Collins O., Moore D.C., 1970), Г. Липпетта і В. Шмідта (Lippett G.L., Schmidt W.H., 1967), Салтера (Salter), Скотта (Scott), Штрауса (Straus) і Тейна (Thain).

Ети моделі визначають серію фаз (етапів) розвитку, через які підприємство проходить в часі. В відмінність від моделей циклу життя, перехід між фазами розвитку залежить не тільки від часу, але і від інших параметрів. Це означає, наприклад, що проходження першої фази до її закінчення не є обов'язковим і не потрібно проходити кожен етап. А також, що можливі різні послідовності проходження фаз розвитку. Моделі фаз (етапів) також показують різні альтернативи для «смерті» підприємств (організацій).

Еволюційні моделі мають в своїй основі як частини, що відповідають моделям життєвого циклу, так і фазовим моделям і призначені для опису послідовностей розвитку і взаємодії елементів попередніх моделей в загальній моделі організаційного розвитку.

Л. Грейнер (Greiner Larry E., 1972) передбачив, що кожна передшлюща фаза є джерелом для фази наступної і результатом фази попередньої. Хофер і Чаран доводили, що емпіричні дані суперечать таким висновкам, що було зроблено, однак, без урахування сучасних підходів до розуміння підприємства. При цьому Хофер і Чаран виділили суттєве перевагу таких моделей в тому, що вони вказують на важливість, складність і критичність переходів між етапами розвитку підприємств. Однак вважаємо необхідним відзначити той факт, що теоретики еволюційної концепції не дають відповіді на те, як повинні відбуватися подібні переходи і що при цьому підприємства повинні робити.

Моделі переходу описують проблеми і труднощі, виникаючі між фазами розвитку підприємства. Інакше кажучи, вони описують певні моделі нестійких процесів, що дозволяють підприємству виробити правильні лінії поведінки. Прикладом такої моделі є розроблена К. Кристенсеном (Christensen C.R., 1953) модель для підприємств, керованих власником, в якій описується перехід від управління власником до функціональним, професійно керованим бізнес-системам.

Найбільш адаптованою до практичної діяльності роботою в теорії еволюційних моделей є дослідження американського професора Л. Грейнера. В своїй книжці «Теорія трансформацій систем управління» він розглянув і представив розвиток системи управління підприємством в вигляді кількох послідовних фаз стабільності і кризисів між ними. Модель Л. Грейнера цілком задовільно застосовувати як комплексну модель розвитку підприємства, так як важливою особливістю даної моделі є розгляд етапів еволюційної і революційної складових, а також те, що перехід з фази в фазу можливий тільки з обов'язковим проходженням кризисів в системі управління.

Модель, запропонована Л. Грейнером, описує розвиток підприємств через послідовність кризових точок. В моделі виділяється п'ять стадій організаційного розвитку, відокремлених одна від одної моментами організаційних кризисів (див. рис. 4). Шлях підприємства з однієї стадії свого розвитку в наступну лежить через подолання відповідного кризису даного перехідного періоду.

Для кожної фази Л. Грейнер визначив ключове зусилля, необхідне для досягнення успіху.

- фаза 1 – концентрація зусиль на розвитку ринку, технології бізнесу, очікування винагороди в майбутньому, контроль негайної зворотної зв'язі;
- фаза 2 – побудова формальних управлінських зв'язей, організаційної структури, формалізація;
- фаза 3 – децентралізація, делегування, формування центрів фінансового обслуговування і центрів прибутку;
- фаза 4 – перехід до корпоративного планування, центрів інвестицій, централізації ключових функцій;

– фаза 5 – создание самостоятельных бизнес-единиц, мотивация на конечный результат, появление опасности утраты единства организации.

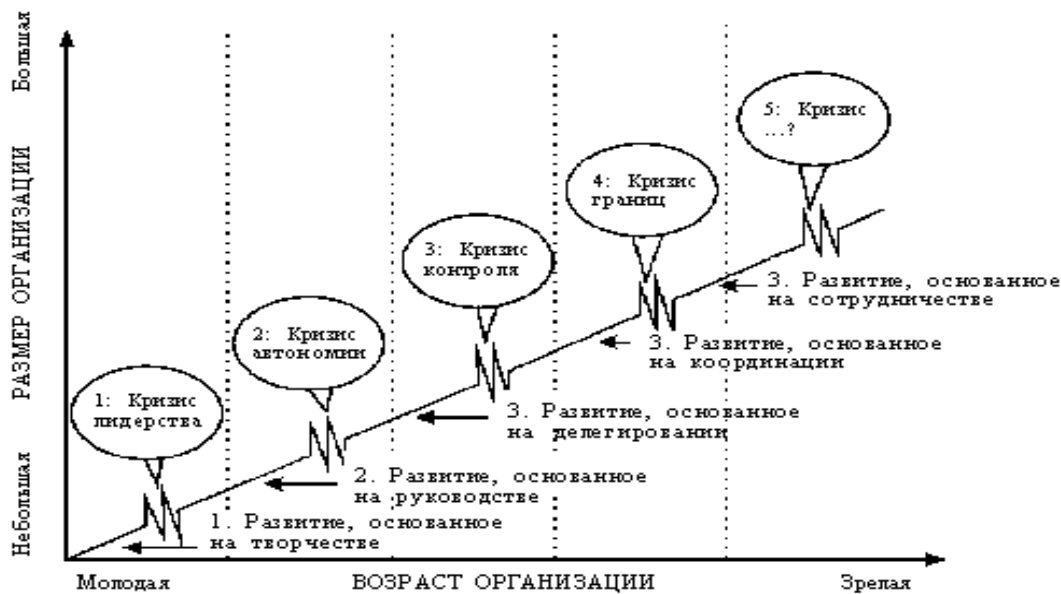


Рис 4 – Модель организационного развития (по Л.Грейнеру)

Л. Грейнер акцентирует внимание на необходимости изменений, возникающих рано или поздно независимо от того, какой идеологии развития придерживается предприятие. Однако, от того, как будут осуществляться эти изменения на предприятии, зависит не только его "век", но и эффективность функционирования.

Изучение основных положений эволюционной концепции развития организаций позволило нам заключить, что описанные выше модели выводят закономерности изменения организационных структур, а значит, и связанных с ними принципов и подходов к управлению исходя из размеров предприятия.

В этом контексте стоит вспомнить, что в 1978-1982 годах немецкими учеными во главе с Альбахом были проведены исследования, целью которых являлось: улучшение знания о поведении средних предприятий во время роста; изучение факторов воздействия на развитие предприятий в особенности значение государственных ограничительных условий; выработка рекомендации по избеганию и преодолению проблем роста. Тогда уже была сформулирована теория роста предприятий (критерии критической волны роста), основанная на работах И. Ансоффа, Гутенберга и др. Эта теория характеризует развитие предприятий как волновое от роста к спаду и обратно с выделением критических точек роста.

Исследования немецких ученых дали следующие результаты: кризис роста наиболее часто встречается у предприятий с численностью от 300-399 и 500-849 человек; успешные предприятия встречаются наиболее часто с численностью 100-299 и 400-499 человек; успех приходит в основном за счет уверенной стратегии в области управление/организация, инвестиции/финансирование, продукт/сбыт и НИОКР; ниша и правовая форма не имеют выраженного влияния на успех предприятия; конъюнктура рынка не влияет на успех; географическое положение не влияет на успех; успешные предприятия чаще поощряются грантами и премиями, а критические - реже.

Выводы. Проведенный анализ основных положений эволюционной концепции развития предприятия как экономической системы позволил выявить общую зависимость между этапами развития предприятия и изменением организационной структуры. Верным будет также предположение, что переход от одной стадии развития предприятия в другую осуществляется при наборе некоторой критической массы. Критическая масса эта будет выражаться в состоянии, когда положительные качества преды-

дущей стадии будут переходить в отрицательные и превысят некую пороговую отметку. Критериями оценки эффективности системы управления могут служить плановый показатель расходов на стратегическое управление, контрольное время на принятие решений, время на распространение информации и другие, определенные для конкретной компании.

Стаття надійшла: 11.11.2011 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.



УДК 33:04

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кирчата І.М., канд. екон. наук, доцент

Шершенюк О.М., канд. екон. наук, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто актуальні питання, пов'язані з реструктуризацією підприємств, досліджено сутність та визначено місце реструктуризації підприємства в системі забезпечення його конкурентної стійкості.

Ключові слова: реструктуризація, управління реструктуризацією, процесний підхід.

The abstract. The actual questions connected with the factories re-structuring are considered in the article, the essence is investigated and the place of the factory re-structuring is advanced in the system of its competitive durability maintenance.

Keywords: re-structuring, management of re-structuring, process approach.

Постановка проблеми. Перехід України до ринкових відносин привів до структурної перебудови економіки і в корні змінив умови функціонування українських підприємств, чим й зумовив необхідність радикальних змін забезпечення конкурентоспроможності й стабільного зростання економіки країни в цілому.

При цьому основною формою інтенсивних перетворень став процес реструктуризації як механізм комплексного розвитку підприємства, спроектований на зростання потенціалу розвитку, ефективності і вартості капіталу підприємства. Проте можливість правильно виділити і розвинути конкурентну перевагу, в чому і полягає суть реструктуризації, стала основною проблемою реструктуризації господарюючих суб'єктів і зумовила зниження конкурентної стійкості в процесі радикальних перетворень. Саме тому даний аспект і вимагає розробки механізму управління реструктуризацією, який забезпечив би її збереження в процесі стратегічного управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для українських підприємств реструктуризація поки що не є природним і перманентним процесом, тому під реструктуризацією у вітчизняній економічній практиці найчастіше розуміються досить радикальні зміни, що не є частиною повсякденного життя підприємства.

Оскільки у більшості керівників підприємств не вистачає різноманітних управлінських і фахових навичок, необхідних для роботи в ринкових умовах, то важливим елементом ефективного проведення системних реформ стає ознайомлення керівників з можливими шляхами вирішення проблем.

Вітчизняні вчені-економісти по-різному підходять до визначення реструктуризації. Реструктуризація може використовуватися, як найбільш радикальний спосіб перетворення підприємства в якості засобу і інструменту в процесі антикризового управління. Так, А. Галушко вважає реструктуризацію найбільш ефективним засобом адаптації