

Тушевська Т.В., асистент, Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград  
Сочинська-Сибірцева І.М., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний  
університет, м. Кіровоград

## ФАЗИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

У загальнотеоретичному аспекті категорія “розвиток” розкриває характер змін, які відбуваються в системі підприємства. Іншими словами, це послідовність переходів соціально-економічної системи підприємства з одного стану в інший від моменту його створення й протягом усього життєвого циклу. Тому виникає потреба у дослідженні процесу плинності етапів (циклів) розвитку підприємства, в першу чергу через виявлення причин і факторів впливу з метою ціленаправленого моніторингу та управління даним процесом.

Слід зазначити, що підприємство розглядається за певних умов як організаційно відокремлена, самостійна, відкрита соціально-економічна система, яка на основі внутрішнього стану взаємодіє із зовнішнім середовищем [1]. Розвиток підприємства відбувається у відповідності із внутрішніми закономірностями рефлектуючи на зміни, що надходять із зовні. Дані закономірності можна описати як своєрідні послідовні етапи розвитку підприємства. Відповідно рівень функціональності змінюється, що відображається на соціальному та економічному станах підприємства, притаманних тому чи іншому циклу (етапу).

Хвилеподібність розвитку підприємства можна навести на основі теорії життєвого циклу підприємства, докладно розкритою та вивченою як зарубіжними вченими, такими як І. Адізес, М. Альберт, А. Бернард, Л. Гренер, М. Мескон, Г. Мінцберг, і Ф. Хедоурі, так і вітчизняними вченими Н. І. Астаховим, С. Д. Бушуєвим і Н. С. Бушуєвою, Н.В. Ващенко, Е. Е. Вернигорою, В. В. Лукашевичем, Б. З. Мільнером та багато іншими.

Згідно класичної теорії розвитку підприємство проходить наступні етапи існування: становлення, зростання, зрілість, старіння та відродження.

Деяко відмінними є теорії, висунуті Л. Грейнером та І. Адізесом.

Одну з моделей життєвого циклу організації запропонував Ларрі Грейнер. Автор моделі послідовно виділяє п'ять етапів, називаючи їх “стадіями росту”. Кожна стадія – одночасно наслідок попередньої і причина наступної стадії: зростання через креативність, зростання через директивне керівництво; зростання через делегування, зростання через координацію, зростання через співпрацю [2]. Проте даний підхід виокремлює та описує лише фазу росту підприємства, ігноруючи період спаду та занепаду.

Більш розгорнутою є концепція життєвого циклу організації І.Адізеса, яка передбачала стадії: виходжування; дитинство; “давай-давай”; юність; розквіт; стабілізація; аристократизм; рання бюрократизація; пізня бюрократизація; смерть.

При тому, що при обґрунтуванні цих етапів серед учених існують певні відмінності за назвою, принциповим є те, що на відзнаку від розвитку

біологічних живих істот, які є прототипом для обґрунтування цієї теорії, для підприємств не завжди властивим є етап смерті або зникнення: ними виокремлюється замість етапу “смерть” (“зникнення”) етап “відродження” [3], що дещо відрізняється від теорії біологічної еволюції Ч. Дарвіна, за якої етап смерті є незворотнім, проте для підприємства ця стадія може виявитися попередженою та недопущеною.

На кожній стадії діяльність організації фокусується на певному аспекті; і завершується кожна стадія кризою, що несе загрозу виживанню організації. Якщо організація справляється з кризою успішно, то вона вступає в наступну стадію, якщо ж ні, то або припиняє своє існування, або повторює попередню стадію [4]. Особливість даного підходу полягає не у поступовому переході із однієї в іншу фазу, а допускає зупинку на кожному етапі або повернення на попередню сходинку.

Оцінка рівня розвитку підприємства за двома складовими – соціальною та економічною ефективністю дає можливість сформулювати модель діагностики фази розвитку підприємства у визначений момент часу. При цьому соціальну ефективність запропоновано розглядати як потенціал, що є своєрідним резервом розвитку підприємства, а економічну – як результат, що являє собою ефект від раціонального використання людських ресурсів підприємства.

Залежно від співвідношення інтегральних показників соціальної та економічної ефективності є можливість виділити наступні фази розвитку підприємства: фаза стійкого розвитку, передкризи, кризи та фази посткризи. Стійкий розвиток має місце, коли соціальні та економічні програми здійснюються збалансовано, а соціальна економічна ефективність знаходяться на високому рівні. Зниження соціальних показників підприємства є своєрідним сигналом застереження і передбачає загрозу переходу у фазу передкризи. Кризова фаза характеризується критичним зниженням як соціальної, так і економічної ефективності. Посилення соціальної свідомості колективу та підвищення рівня згуртованості може слугувати переходом підприємства до фази посткризи.

Запропонована діагностика рівня розвитку підприємства дозволяє обґрунтовано розробити систему заходів щодо утримання підприємства у фазі стійкого розвитку, та попередити його вступ у кризову фазу.

### Література

1. Передерієнко Н.І., Котляревський Я.В. Сутнісно-змістовна характеристика процесів управління розвитком підприємства [Електронний ресурс] // Наукові записки. – 2012. №2(39). – Режим доступу: [http://mx.uad.lviv.ua/uploads/book/nz/NZ\\_39\\_2.pdf](http://mx.uad.lviv.ua/uploads/book/nz/NZ_39_2.pdf)
2. Greiner L., Evolution and revolution as organizations grow // Harvard Business Review. 1972. Vol. 50. № 4. P. 37-46.
3. Ващенко Н. В. Обґрунтування процесу безперервного розвитку підприємства на основі теорії життєвого циклу / Н. В. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 4. – С. 48-52. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vbumb\\_2013\\_4\\_11.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vbumb_2013_4_11.pdf).
4. Даниленко О.А. Використання моделей життєвого циклу організації в управлінні персоналом: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] // Вісник Хмельницького

**Царенко І.О.**, аспірант, Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград  
**Ткачук О.В.**, к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград

## **УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах трансформації української економіки відповідно до вимог європейських стандартів, приведення змісту нормативних стандартів держави до міжнародних аналогів, переходу до нових форм господарювання, реформування усіх спектрів національної економіки, рівень конкурентоспроможності вищої освіти, як формоутворюючої складової стратегічного розвитку будь-якої країни, стає ключовим.

Конкурентоспроможність вищої освіти являє собою індикатор успіху країни, адже демонструє здатність забезпечувати у повній мірі потреби на ринку освітніх послуг серед їх споживачів. З огляду на це, управління конкурентоспроможністю вищої освіти є важливою передумовою для подальшого збалансованого розвитку економіки.

Рівень конкурентоспроможності вищої освіти в цілому залежить безпосередньо від факторів, що впливають на конкурентні позиції самих вищих навчальних закладів, формуючи їх рейтинг, таких як: науково-освітній потенціал, матеріально-технічна база, наявні форми навчання, просування освітніх послуг на ринку, конкурентоспроможність фахівців, підготовку яких здійснює ВНЗ, швидкість реагування на зміни запитів споживачів, спектр освітніх послуг, престиж спеціальностей, фінансова забезпеченість, внутрішньокорпоративне середовище та ін. При цьому, здійснення ефективного менеджменту конкурентоспроможності вищої освіти можливе лише за умови формування комплексного механізму управління нею, а не лише локального управління якістю надання освітніх послуг кожним окремим національним ВНЗ.

Механізми управління конкурентоспроможністю, як і будь-який механізм управління загалом, передбачає наявність, з одного боку, суб'єкта, а з іншого – об'єкта впливу. Якщо на макроекономічному рівні суб'єктом управління конкурентоспроможністю є державні органи, а об'єктом – вся економічна інфраструктура країни, то на мікрорівні суб'єктом управління виступає підприємство, а об'єктом весь складовий його потенціал [1, с. 385]. Отже, на макрорівні суб'єктом управління є Міністерство освіти і науки України, а об'єктом виступає сфера вищої освіти, на мікрорівні – ВНЗ, а його об'єктом потенціал начальної установи, зокрема.

Характеризуючи процес упровадження сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг на принципах загального менеджменту якості, слід відмітити передусім необхідність формування відповідної системи якості у ВНЗ. Ця система має бути спрямованою не лише на вирішення поточних