

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**II ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**2 – 3 КВІТНЯ 2020 р.
м. Одеса**

Підручник / За заг. ред. Л. В. Ноздріної. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 432 с.

2. Управление проектами: учебник и практикум для СПО / А.И. Балашов, Е.М. Рогова, М.В. Тихонова, Е.А. Ткаченко; под общ. ред. Е.М. Роговой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 383 с. – Серия: Профессиональное образование.

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА СТАДІЇ РОЗВИТКУ

Карамаврова М.А., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

У розвитку підприємства існує безліч циклів. Вони переплітаються, накладаються або розходяться різними своїми фазами. Тому й виникають певні труднощі дослідження процесів функціонування підприємств і тенденцій їх розвитку. У літературі існують різні підходи до виділення циклів розвитку підприємств. Один з найбільш раціональних полягає у виділенні п'яти етапного циклу розвитку. Кожному з етапів відповідають певні особливості стану підприємства, які й утворюють тип організації. О.Мельник та О.Кузьмін констатували, що розвиток будь-якої організації є циклічним, тобто має конкретні етапи життєвого циклу, що визначають нюанси інвестиційної, фінансової, виробничої та інших видів діяльності [1].

Більшість авторів наголошує на важливості врахування життєвого циклу організації при оцінці вартості компанії та затінення чотирьох фаз життя нерухомості: створення, зростання, стабільність, занепад.

Поплавська Ж.В. припускає, що на протязі усього життя, коли організація потрапляє у кризові становища та ситуації, то вона повинна вступити в нову фазу розвитку або повинна бути усунена. З цієї причини зростання організації на початковій стадії першої фази розвитку пояснюється створенням та впровадженням інновацій. Зрештою, зазвичай існує криза лідерства. На другій фазі зростання організації забезпечується за допомогою політичних рішень, але може виникнути криза автономії. Слід зазначити, що на третьому етапі організація зростає за рахунок делегації, що не виключає кризи контролю. На четвертій фазі зростання ґрунтується на координації, яка характеризує кризу бюрократії. На подальшому етапі розвитку організація зростає шляхом укладення угод з іншими компаніями про взаємну співпрацю чи злиття, тобто є синергетичним ефектом [2].

На кожному етапі розвитку підприємства повинні зазначати динамічність ринку. На сьогоднішній день швидко змінюються технології, зменшується та скорочується життєвий цикл товарів, з'являються нові конкуренти, які здійснюють активні конкурентні дії. На зараз об'єм інформації досить складно проаналізувати, тому на стадіях росту компанія змушена навчитися управлінню змінами, для цього їм необхідно використовувати стратегії оборони чи наступу. Наступна ланка у стадії зрілості призводить до кординальних змін у конкурентному оточенні. Це виявляється у тому, що організації направляють свої стратегічні зусилля на освоєння та закріплення своїх конкурентних позицій.

Зростаюча конкуренція змушує компанії скорочувати витрати на одиницю для широкого кола галузей: компанії можуть отримувати кращі пропозиції від постачальників, усунути неефективні та дорогі ланцюги вартості, перейти на недорогі компоненти, підвищити ефективність виробництва та продажу та більш економічно розвивати продукцію, реорганізуючи корпоративне управління виконання.

Компанії, що перебувають в рецесії, змушені зосереджувати зусилля на розробці цілей та ідей, що відповідають існуючим потребам ринку. Компанії, що перебувають на цій стадії розвитку, дотримуються наступних стратегій: орієнтація на диференціацію, орієнтація на фокус; зосередити увагу на зменшенні витрат. Компанія, яка перебуває в рецесії, повинна переглянути обсяг свого бізнесу, оскільки попит зменшується, і слідкувати за зниженням виробництва [3].

Досягнення діяльності компанії залежить від ступеня узгодженості різних фаз найважливіших життєвих циклів. Ситуація на ринку змінюється на кожній фазі життєвого циклу і вимагає певної зміни стратегії та тактики корпоративної поведінки на ринку.

У кожної компанії є своя стратегія, оскільки її розвиток повинен враховувати розвиток конкурентоспроможності ринку певних товарів, спеціалізацію та можливості участі у змаганнях, а також цикли розвитку компанії.

Керівництво організації повинно вибирати тип управління, який підтримує стабільний баланс між стабільністю та інноваціями, здійсненням ефективної діяльності в поточному періоді та плануванням на майбутнє.

На нашу думку, концепція життєвого циклу організації повинна відрізнятися від концепції загального терміну життя організації. Тому життєвий цикл організації - це сукупність усіх фаз, які формують кінцевий цикл розвитку протягом певного еволюційного періоду організації, після якого її цінності та діяльність можуть кардинально змінюватися. Тому життя організації має бути поступовим циклічним спіральним процесом від моменту її заснування до його ліквідації. Немає сумнівів, що весь життєвий період організації може охоплювати кілька життєвих циклів організації. У той же час фази життєвого циклу організації - це відрізки часу, де діяльність підприємства характеризується відносною стабільністю наступних параметрів:

- стратегічні та тактичні цілі;
- курс та інтенсивність розвитку;
- конфігурація організаційного механізму;
- методи та характеристики формування ресурсних потенціалів.

Крива життєвого циклу позначає основну тенденцію змін (історичного розвитку) організації. Цю закономірність слід враховувати при розробці стратегічних та тактичних планів розвитку організації, вдосконалення її структури та системи управління.

Вважаємо, що подальше вивчення проблеми організаційного розвитку - як категорії управління, його життєвого циклу може бути виробленням конкретних принципів та методів функціональної діагностики та аналізом його

результатів, як державних, так і приватних управлінських структур для сприяння життєдіяльності. Організації різних типів можуть використовувати форми власності.

На нашу думку, модель життєвого циклу організації може слугувати ефективним та важливим діагностичним інструментом для вирішення поточних труднощів, дозволяючи компаніям вчасно здійснювати стратегічні перетворення, щоб забезпечити наступність та в кінцевому рахунку "нескінченність" у своєму розвитку. Тому майбутні дослідження життєвого циклу організації можуть призвести до розробки конкретних інструментів організаційної діагностики та аналізу її результатів. Для ефективного управління менеджером необхідно враховувати характеристики управління на кожній з розглянутих фаз життєвого циклу організації.

Компанії старіють так само, як живі істоти, що призводить до зменшення сприйняття речей, що виходять за рамки формалізованих рамок. Ця формалізація робить організації закритими системами. Повністю закрита система, тобто система, яка не може інтегрувати нову інформацію, застигла і, отже, мертва, вона перестає розвиватися, втрачає свою пристосованість. Компанії можуть зберігатися, але вони нагадують вмираючих, життя яких підтримується складними пристроями. В рамках "біологічного підходу" завдання менеджера полягає в підтримці системи в стані відкритості, з одного боку, і концентрації ресурсів організації на інноваціях, з іншого, що забезпечують виживання компанії та її адаптацію до мінливого середовища. Управління організацією в такому режимі несе певний ризик, пов'язаний із зривом бізнесу або необхідністю змінити існуючі структури управління (це може принести користь бізнесу, але є загрозою для самих менеджерів). Підтримка відкритості системи є дорожчою з точки зору фінансів, часу та стресу, ніж управління, засноване на принципах планування, але є важливим фактором для виживання компанії в сучасних умовах.

Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.

Література:

1. Коваленко О. В. Концепція життєвого циклу підприємства та кризові фактори: [Електронний ресурс] /О. В Коваленко // Бізнес-навігатор. – 2010. – № 1. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Biznes/2010_1/2010/01/100104.pdf
2. Поплавська Ж. В. Сутність життєвого циклу підприємства та фактори, що впливають на його формування / Ж. В. Поплавська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.8. – С. 169-174.
3. Чайковська В. П. Життєвий цикл організації та його роль розвитку підприємства / В. П. Чайковська // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 7. – С. 99.

- Одеський технічний коледж ОНАХТ, м. Одеса
 Науковий керівник – викладач вищої категорії Коваленко Н.С.
69. ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДНА ВІДКРИТА СИСТЕМА ТА ОБ'ЄКТ
 УПРАВЛІННЯ
 Іванченко Т.В. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 171
 Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
70. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ ЗА ЯКОСТЮ ПРОЕКТУ
 Мазур К.С. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 173
 Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
71. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА СТАДІЇ
 РОЗВИТКУ
 Карамаврова М.А., студ. СВО «Магістр» ф-ту ММіЛ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 175
 Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
72. ФОРМУВАННЯ ДИВІДЕНДНОЇ ПОЛІТИКИ АКЦІОНЕРНОГО
 ТОВАРИСТВА
 Недільський Ю.Я. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 178
 Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
73. ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМУ
 УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АПК
 Каплун В.М. студ. СВО “Бакалавр” ф–ту ММіЛ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 179
 Науковий керівник: к.е.н., доц. Корсікова Н.М.
74. ЛОГІСТИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ РИНКУ
 ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ
 Чубук А.О. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ,
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 181
 Науковий керівник – к.е.н., доц. Дроздова В.А.
75. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК СУЧАСНОГО
 Крисанов О.Л. студ. СВО “Магістр” ф–ту ТТХПіПБ
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 183
 Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
76. СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЯПОНІЇ:
 ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ
 Проданова Г.О. студ. СВО “Магістр” ф–ту ММіЛ
 Одеської національної академії харчових технологій, м. Одеса 185
 Науковий керівник: д.е.н., проф. Ніколюк О. В.
77. СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ТА ВИДИ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ
 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
 Студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ, Древова В.В.
 Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса 187
 Науковий керівник: к.е.н., доц. Козак К.Б.