

**Таблиця 7.** Діагностика колінеарності моделі залежності удельного ваги інтернет-продаж від об'єму щорічних витрат на оновлення інформації на сайті, туроператори/турагенти, АР Крим, 2004 г.

Уровень измерения	Собственное значение	Коэффициент условия	Удельный вес отклонений	
			Константа	Затраты на ежегодное обновление сайта
1	1,885	1,000	0,06	0,06
2	0,115	4,044	0,94	0,94

**Источники и литература**

1. Strauss, Judy and Frost, Raymond. E-marketing.- Upper Saddle River: Prentice-Hall, 2001.-519 p.
2. Черчилль Г.А. Маркетинговые исследования. – СПб.: Питер, 2003. – 752 с.
3. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: Теория, методология и практика: Учебник. – М.: Финпресс, 2003.- 496 с.
4. Теория статистики: Учебник/ Под ред. проф. Г.Л. Громько.- М.: ИНФРА-М, 2000. – 414 с.
5. Сулицкий В.Н. Методы статистического анализа в управлении: Учеб. пособие.- М.: Дело, 2002.- 520 с.
6. Kleindl B.A. Strategic Electronic Marketing: Managing E-Business.-Mason: Thomson, 2002.-428 p.
7. Rayport J.F., Jaworski B.J. Introduction to e-Commerce.-New York: McGraw-Hill, 2002.- 664 p.
8. Уилсон Р. Планирование стратегии интернет-маркетинга. – М.: Издательский дом Гребенникова, 2003.- 264 с.
9. Голубков Е.П. Использование Интернета в маркетинге // Маркетинг в России и за рубежом.- 2002.- №3(29).- С. 109-116.
10. Мартовой А.В. Факторы интернет-маркетинга, оказывающие влияние на посещаемость сайтов крымских туроператоров и турагентов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №3 (53). – С. 87-99.
11. Мартовой А.В. Роль интернет-маркетинга в деятельности туроператоров и турагентов Крыма // Экономика и управление. – 2004. – №4-5. – С.77-85.
12. Каталог «Санаторно-курортное лечение и отдых» 2004.- Симферополь: Агентство курортно-туристической информации и маркетинга (АКТИМ). 2004.- 160 с.

**Погорелов Ю.С.****ТИПОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Постановка проблеми.** Поняття розвитку підприємства останнім часом дедалі частіше розглядається в українській й світовій науці. Це поняття в економічну науку прийшло з філософії і спочатку розглядалося на макрорівні. Визнання розвитку окремого підприємства потребує вирішення низки питань, частину з яких вже вирішено. Це стосується стратегії розвитку підприємства, її розробки та впровадження [7,12,14]. Але розробка стратегії розвитку підприємства має здійснюватися у відповідності до виду розвитку. А ось це питання – упорядкування видів розвитку підприємства – ще не можна вважати остаточно вирішеним. Тому необхідне виділення за певними критеріями окремих видів розвитку й зведення виділених видів розвитку до єдиної структури (ієрархічної, гіперкубічної тощо). Значення такого упорядкування полягає в тому, що воно дає змогу встановити вид й характер розвитку підприємства, зняти частину невизначеності щодо характеру розвитку підприємства в управлінні розвитком.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання упорядкування за допомогою низки критеріїв видів розвитку підприємства розглядається у науковій літературі давно. Сукупність критеріїв, за допомогою яких виділено різноманітні види розвитку, подано у табл. 1.

З початку виникнення поняття розвитку – ще в античній філософії – традиційним став його розподіл за критерієм характеру змін на еволюційний та революційний. Надалі окремі вчені абсолютизували значення змін певної природи (й відповідного певного типу розвитку) для соціальних та соціально-економічних систем: еволюційних (Г. Спенсер, Ч. Дарвін, Е. Геккель) або революційних (Л. Морган, К. Маркс). Відповідні типи розвитку безпосередньо пов'язано із окремими типами змін. Так, традиційно серед змін виділяють поступові та радикальні (інші варіанти назв відповідних типів змін: еволюційні та революційні, кумулятивні та дискретні). Вперше щодо змін такий розподіл, як зазначає Т.С. Андреева, був проведений П. Ватцлавіком, Дж. Уікландом та Р. Фіршем [3]. У подальшому різні (еволюційні та революційні) види змін під дещо іншими назвами знайшли широке використання у економічних дослідженнях, будучи протиставленими та доповнюючи один одного. Наприклад, М. Ханнан та Дж. Фрімен в теорії організаційної екології (або теорії організаційних популяцій) використовують поняття центральних та периферійних змін, маючи на увазі, що центральні зміни можуть суттєво змінити стан організації, але водночас створюють суттєві для неї ризики, а периферійні зміни стосуються окремих моментів в діяльності організації та таких ризиків не створюють [16].

Таблиця 1. Сукупність критеріїв класифікації розвитку

Автор	Виділені критерії класифікації
Ю.П. Сурмін [13, с. 165-166]	Швидкість розвитку, вектор розвитку, просторовий характер змін, вид домінуючих перетворень, етап розвитку, стійкість розвитку, механізм розвитку та рівні ієрархії системи
Д.Д. Гительман [5]	Характер змін, тип розвитку, спрямованість розвитку, масштаб змін, тип стратегії розвитку, форма регулювання процесу, характер регулювання процесу, тип елементарного процесу розвитку
Н.В. Афанасьєв, В.Д. Рогожин, В.І. Рудика [4]	Якісна ознака, ступень сили та поступовості змін, напрям змін, змістовний аспект
Дж. К. Лафта [9]	Характер змін
Т.С. Максимова [10, с. 20]	Сфера прояву, характер стабільності, напрямок удосконалення, просторове або територіальне поширення, рівень управління, реакційна здатність

Поняття різних видів змін (зокрема революційних та еволюційних) використовує й Л. Грейнер у своїй відомій моделі розвитку підприємства, безпосередньо пов'язуючи окремі типи змін з відповідною динамікою та стрибками розвитку [6]. Надалі поняття різних видів змін (зокрема інтерпретацію та пояснення зв'язку між еволюційними та революційними змінами) та їхній зв'язок можна знайти у Д. Надлера та М. Ташмана в їх відомій моделі, яка пояснює організаційну поведінку [17].

За спрямованістю вирізняють екстенсивний та інтенсивний розвиток. При цьому екстенсивний розвиток представляє собою прояв та зростання вже існуючого стану об'єкта, а інтенсивний – виникнення нових форм. В економіці екстенсивність та інтенсивність розвитку отримали дещо іншу інтерпретацію: під екстенсивним розвитком зазвичай розуміють такий розвиток, який спрямований на використання більшої кількості ресурсів, збільшення масштабу діяльності, обсягу продаж тощо; під інтенсивним розвитком розуміють такий розвиток, який представлений використанням іншої технології або способу виробництва. Тобто в економіці екстенсивний розвиток має переважно кількісний характер, а інтенсивний – якісний. При цьому часто зустрічається отождолення або синонімічність понять «розвиток» та «зростання», що не можна визнати коректним. Поняття зростання базується тільки на кількісних змінах об'єкта, а поняття розвитку включає як кількісні, так і можливі якісні зміни. Кількісні зміни означають зміни розміру, обсягу та інтенсивності діяльності та відбуваються у вигляді безупинного процесу [11, с. 51]. На питанні розмежування понять зростання та розвитку акцентував увагу ще Р. Акофф, зазначаючи, що зростання є збільшенням розмірів або числа, а розвиток (з економічних позицій) – це процес, в якому збільшується можливість задовольняти свої бажання та бажання інших, що визначається внутрішніми характеристиками об'єкта, його потенціалом та здібностями [1]. В.В. Александров з цього приводу зазначає, що принциповою відмінністю розвитку від зростання є якісна зміна стану, яка відбувається стрибкоподібно [2]. З цієї точки зору принципова різниця між зростанням та розвитком безпосередньо впливає з робіт Й. Шумпетера, який іманентною рисою розвитку вважав створення нових явищ, тобто зростання, що не породжує якісно нових явищ, а тільки збільшує масштаб, або кількість вже існуючих, не є розвитком [15].

Визнаючи значення результатів класифікації розвитку, слід визнати відкритість, тобто незавершеність сукупності критеріїв, що надає змогу її доповнити. Незавершеність представлених критеріїв класифікації розвитку зумовлена таким: по-перше, сукупність критеріїв розвитку у наукових працях майже завжди структурно не розділяється. Втім зрозуміло, що такі критерії не можуть бути рівнозначними та рівноцінними з позиції їх використання. По-друге, деякі важливі критерії розвитку залишилися поза увагою науковців. Тому **метою статті** є дослідження, опис та систематизація видів розвитку підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Упорядкування розвитку підприємства має бути здійснено у вигляді їх типології. Вибір саме такої форми упорядкування пояснюється тим, що типологія виступає таким видом класифікації, у якій представлені взаємовідносини між різними видами одно й того ж явища – розвитку підприємства. Відповідно, тип розвитку – це такий розвиток, що характеризується якнайповнішим проявом певної виділеної ознаки, яка виступає критерієм упорядкування. Відмова від поняття «вид розвитку» пояснюється тим, що вид, як правило, є поняттям ієрархії будь-якого поняття, тобто він виступає складовою нижчого порядку, що входить до складу вищого розділу – роду.

Для створення всеохоплюючої типології розвитку підприємства пропонується скористатися двома групами критеріїв, що надасть можливість не тільки узагальнити все наявні результати упорядкування розвитку підприємства, але й виявити нові його типи за пропонуваними критеріями.

Перша група критеріїв дає змогу упорядкувати, тобто виділити певні типи розвитку в цілому – як міждисциплінарного, філософського і навіть загальнонаукового поняття. І тому такі критерії вважаються загальнонауковими, тобто їх можна використати у типології розвитку будь-якого об'єкта, у тому числі і такого як підприємство. Перша група критеріїв є достатньою мірою розробленою, оскільки в її розробці брали участь не тільки вчені-економісти, але й інших галузей знань. Друга група критеріїв дає змогу упорядкувати саме типи розвитку підприємства, що виступає об'єктом розвитку. Такі критерії мають частковий характер, оскільки мова йде про розвиток конкретного об'єкта – підприємства.

Виділення еволюційних та революційних змін дає змогу саме їх покласти в основу першого критерію типології розвитку підприємства. Враховуючи важливість таких змін, доцільно розглянути різницю між ними, яка водночас зумовлює тісний зв'язок між ними протягом тривалого часу існування підприємства. За результатами аналізу сукупності робіт Т.С. Андреева пропонує таку багатокритеріальну оцінку

еволюційних та революційних змін (табл. 2) [3].

**Таблиця 2.** Порівняння еволюційних та революційних змін

Характеристика	Еволюційні зміни	Революційні зміни
Швидкість переходу від одних тенденцій до інших	Низька	Висока
Швидкість процесів зміни	Низька	Висока
Домінуючий тип зміни	Кількісні	Якісні
Упорядкованість дії	Спокій, порядок	Хаос
Кількість одночасних змін	Мало	Багато
Часовий розподіл змін	Безперервний процес	Епізодичні спалахи
Зміна життєформуючих параметрів організації	Ні	Так
Оборотність змін	Висока	Низька
Сталість результатів	Низька	Висока
Метафора організації	Організація розвивається та самоорганізується	Організація є доволі інертною
Організація як система	Множина слабо пов'язаних між собою елементів	Сукупність жорстко пов'язаних елементів
Точка зору на організацію	Локальна	Глобальна
Акцент	Довгострокова адаптація	Короткострокова адаптація

У залежності від джерела або першопричини виділяють екзогенний та ендегенний розвиток. Іноді екзогенний розвиток, тобто такий, який визначається зовнішніми відносно об'єкта, що розвивається, причинами, вважають несправжнім. Така точка зору є неоднозначною, оскільки само поняття розвитку не конкретизує джерело або рушійні сили змін, що відбуваються. Ендегенний розвиток є такий розвиток, джерело та першопричина якого знаходиться всередині об'єкта або системи, що розвивається. Зазвичай, рушійною силою ендегенного розвитку є протиріччя всередині об'єкта розвитку, виникнення й поширення яких приводить до якісних змін об'єкта розвитку. Для екзогенного розвитку основою також може бути протиріччя, але це протиріччя знаходиться поза межами об'єкта розвитку – у зовнішньому середовищі або між об'єктом та зовнішнім середовищем.

У залежності від складності об'єкта розвиток може бути індивідуальним та загальним. Індивідуальний розвиток в науці – це розвиток окремої істоти або окремого неподільного об'єкта, причому, звичайно, що неподільність об'єкта розглядається не за критерієм атомарності: сам об'єкт може мати складну структуру, але його окремі частини не формують цілісності на рівні об'єкта. Поняття загального розвитку використовується щодо складної системи – фізичної, біологічної або соціальної.

Розвиток може мати різні форми: бути прямолінійним, драбинно-поступальним, ламаним, хвилеподібним, спіралеподібним тощо [8, с. 256]. Форма розвитку визначається характером змін, ступенем їхньої сили в часі, періодичністю змін та їхньою повторюваністю, причому, зрозуміло, що мається на увазі саме повторюваність, а не циклічність.

У залежності від наявності суб'єкта розвиток може бути суб'єктним та безсуб'єктним. У першому випадку у процесі розвитку чітко можна визначити об'єкт розвитку (об'єкт, елемент системи або систему), розвиток якого відбувається, тобто об'єкт розвитку змінює свій склад, структуру, масштаб, властивості, здатності тощо, та суб'єкт розвитку, який здійснює вплив, що забезпечує або коригує розвиток об'єкта управління. Відношення між суб'єктом та об'єктом розвитку є аналогічними відношенням між суб'єктом та об'єктом управління: суб'єкт розвитку виступає як керуюча система (принаймні, якщо й не керуюча, то така, яка цілеспрямовано усвідомлено впливає на об'єкт розвитку), об'єкт розвитку виступає як керована система. У випадку безсуб'єктного розвитку чітко виділити та відокремити суб'єкт розвитку не можна, що, однак не впливає на наявність об'єкта розвитку. В такому разі розвиток відбувається під впливом зовнішнього середовища (у вигляді адаптації системи до змін у зовнішньому середовищі), під впливом внутрішніх протиріч та нерівноважностей у системі (у вигляді спроби вирішити протиріччя та нівелювати нерівноважності), тобто можна казати про явно некерований системи.

Специфічним типом розвитку з точки зору наявності об'єкта та суб'єкта розвитку є суб'єктно-об'єктний розвиток, у якому суб'єкт розвитку водночас є об'єктом розвитку. Такий тип розвитку є можливим у автокерованих нероздільних на певному рівні аналізу (точніше, поділ таких систем приводить до втрати ними цілісності) систем, яким притаманна певна рефлексивність щодо впливу зовнішнього середовища у вигляді адаптації чи негативного зворотного зв'язку. Прикладом таких систем виступають складні соціальні системи. Варто підкреслити, що розвиток як процес та явище може існувати без відокремлюваного суб'єкта розвитку, але не може існувати без об'єкта розвитку, в іншому випадку розвиток втрачає зміст.

Розвиваючи ідеї Ю.П. Сурміна [13], до типології розвитку підприємства пропонується внести такі його типи, що вирізняються за критеріями просторових змін, домінуючих перетворень, механізму розвитку.

Розвиток може здійснюватися як у межах існуючої системи, так і проходити у формі експансії у зовнішнє середовище. Відповідно, критерій просторових змін визначатиме, яким саме чином у просторі здійснюється розвиток. Певним чином такий критерій корелює (але не співпадає!) із критерієм спрямованості змін, бо часто розвиток всередині системи за своїм характером є інтенсивним, а експансія у зовнішнє середовище може розглядатися як екстенсивний розвиток.

Використання критерію домінуючих перетворень передбачає конкретизацію змін, які визначають сутність розвитку як процесу, не тільки за якісним або кількісним характером, але й за найбільш змінюваним елементом системи підприємства. За таким критерієм виділяють субстратний, структурний, організаційний та функціональний типи розвитку. Визначення елементу системи підприємства, який змінюється найбільше, дає змогу об'єктно локалізувати розвиток підприємства, виділити головні (або найбільш сильні) зміни, що сприяє підвищенню керованості такого розвитку.

Нарешті, за критерієм механізму розвитку виділяють детермінований, стохастичний та біфуркаційний розвиток. Сам механізм розвитку може бути спрямований на забезпечення переважно еволюційних або революційних змін. У детермінованому за критерієм механізму розвитку всі зміни є передбачуваними, і якщо некерованими, то достовірно відомими та прогнозованими.

Детермінований розвиток з відповідним механізмом можливий у порівняно нескладних системах, що функціонують в умовах стабільного стану зовнішнього середовища протягом короткого часу. Зі зростанням часу очікуваного розвитку, точно так, як і зі зростанням складності системи, щодо якої відбувається розвиток, його детермінованість зменшується, аж до дії принципу контрінтуїтивної поведінки системи.

Стохастичний розвиток зустрічається найбільш часто. При цьому типі розвитку вплив сукупності чинників та дії різноманітних рушійних сил на розвиток, як і саму швидкість та вектор розвитку (в умовах його певної керованості) можна достовірно передбачати. Але при цьому слід враховувати, що прогноз має певну ймовірність. Вельми можливим для стохастичного за механізмом розвитку є наявність декількох подальших варіантів певних змін та заходів, для кожного з яких можна визначити ймовірність його настання (класичний сценарний аналіз).

Нарешті, біфуркаційний розвиток є характерним для складних та дуже складних систем, де відбуваються хаотичні несистемні на перший погляд зміни. Характерними рисами біфуркаційного розвитку є незворотність, наявність точок розщеплення траєкторії розвитку за умов неможливості зворотного руху до таких точок та порівняно незначних умов та впливу, які визначають вибір подальшої траєкторії розвитку у кожній з таких точок, контрінтуїтивність поведінки системи, ергодичність, спроможність до еквіфінальності, поєднання ентропійного та негентропійного ефекту у функціонуванні системи, формування доволі значних результатів, які є непорівнюваними за інтенсивністю впливу, який такі результати створив («ефект метелика» Форрестера), рефлексивна залежність майбутнього від його бачення (ефект Гейзенберга у прикладанні до економіки) тощо. Біфуркаційний розвиток є найбільш складним з типів розвитку за критерієм механізму розвитку, але саме він часто описує розвиток складних економічних та соціально-економічних систем.

До вже виявлених критеріїв розвитку доцільно додати ще декілька. Умовою їх застосування є наявність суб'єкта та об'єкта розвитку. Додавані критерії належать до другої групи, яка дає змогу типізувати розвиток підприємства.

Отже, до числа критеріїв типології розвитку підприємства, що додаються, належать такі: за метою розвитку; можливість цілеспрямованого впливу на розвиток або ступінь залежності розвитку об'єкта від цілеспрямованих дій суб'єкта розвитку;

Цілеусвідомлюваний та нецілеусвідомлюваний розвиток підприємства пропонується виділити у залежності від усвідомлення цілі розвитку. Для першого типу розвитку характерним є розуміння суб'єктом розвитку мети розвитку, його змісту, вектору, характеру, причин та рушійних сил тощо. Нецілеусвідомлюваний розвиток може бути доволі різним, але його відмітною рисою є відсутність розуміння та конкретизації цілі розвитку. Зрозуміло, що цілеусвідомлюваний розвиток є можливим тільки в тому разі, коли розвиток є суб'єктним або суб'єктно-об'єктним, при цьому наявність суб'єкта розвитку виступає обов'язковою, хоча і недостатньою умовою його цілеусвідомлюваності, оскільки наявність суб'єкта розвитку ще не гарантує усвідомлення ним розвитку як об'єктивного явища та конкретизації мети розвитку. Втім, саме цілеусвідомлюваний розвиток часто є цільовою основою побудови стратегії розвитку підприємства.

Важливим критерієм систематизації розвитку є можливість цілеспрямованого впливу на розвиток або ступінь залежності розвитку об'єкта розвитку у залежності від цілеспрямованих дій суб'єкта розвитку. Відповідно до такого критерію можна виділити повністю керований, керований, слабо керований та некерований розвиток. Повністю керований розвиток характеризується повною, майже детермінованою залежністю процесу розвитку й стану об'єкта розвитку у будь-який момент часу від дій суб'єкта розвитку. Керований розвиток означає переважну залежність процесу розвитку від впливу суб'єкта розвитку, слабокерований розвиток відбувається у ситуації, коли суб'єкт розвитку може впливати на процес розвитку, але й перебіг процесу розвитку й його результати, тобто зміни у стані об'єкта розвитку, більшою мірою залежать від інших впливів інших факторів (випадковості, впливу зовнішнього середовища, недосліджених або принципово недосліджуваних особливостей об'єкта розвитку тощо). Нарешті некерований розвиток попри наявність суб'єкта розвитку означає його мінімальний вплив на перебіг процесу розвитку або відсутність такого впливу взагалі (причому, в даному випадку неважливо, чи така відсутність впливу викликана принциповою неможливістю впливу або відсутністю бажання суб'єкта розвитку впливати).

Відповідно до характеру розвитку з позицій його керованості визначаються можливі найбільш виправдані дії суб'єкта розвитку та можливого спостерігача. У даному випадку «спостерігач» розуміється із загальнонаукових позицій – як особа, яка з певною метою фіксує процес розвитку, може його вивчати, досліджувати, але не впливає на нього. Оскільки більшість досліджуваних об'єктів, щодо яких спостерігач фіксує розвиток, належить до макросвіту, то ефектом Гейзенберга можна нехтувати, а оскільки спостерігач

не впливає на об'єкт розвитку, то можна нехтувати й ефектом «метелика» Форрестера.

Для некерованого розвитку можна тільки розробляти прогностичні моделі або якісні сценарії подальшої поведінки системи. Для слабкерованого розвитку можна запропонувати певні управлінські інструменти, які мають бути доволі гнучкими аби відповідати можливим змінам, які зумовлені впливом інших факторами, ніж впливом суб'єкта розвитку. Для керованого розвитку можна з урахуванням можливого впливу зовнішнього середовища розробляти організаційно-економічні механізми, управлінські інструменти тощо. Нарешті для повністю керованого розвитку виправданим є нехтування прогностичними моделями й розробка детермінованих моделей й управління на основі відхилянь. Втім, варто зазначити, що повністю керований розвиток є можливим або в ідеалістичних моделях, або для надто простих об'єктів та систем, для яких складність суб'єкта розвитку значно перевищує складність об'єкта розвитку, й всі стани об'єкта розвитку є заздалегідь відомими й визначеними. Для більш складних систем керованість розвитку буде обмежена горизонтом прогнозування Форрестера та принципом контрінтуїтивної поведінки систем І. Прігожина та І. Стенгерс.

Розвиток щодо уявлення суб'єкта розвитку про стан об'єкта розвитку в часі і його зміни може бути прожективним та непрожективним. Такий розподіл розвитку спирається ще на ідеї Платона щодо світу речей та світу ідей, які стали основою розвитку Європейського світогляду і значним чином вплинули на розвиток планування, фактично зробивши його основою управління. Суть прожективного розвитку полягає у тому, що самим змінам об'єкта розвитку передують формування у суб'єкта розвитку уявлення про майбутній стан об'єкта розвитку (у свідомості, якщо суб'єктом розвитку виступає людина або група людей), яке надалі проектується на об'єкт розвитку у кожний момент часу, дозволяючи нівелювати можливі відхилення реального стану об'єкта розвитку в процесі розвитку від уявлення такого стану. Тобто за умов прожективного підходу до розвитку передбачається, що об'єкт розвитку перейде від свого поточного стану до певного уявленого та описаного майбутнього стану через сукупність заздалегідь визначених змін, причому автентичність реального стану та «уявленого стану» забезпечується використанням «критеріїв істини» – кількісно та якісно виражених ознак або характеристик об'єкта розвитку. На відміну від прожективного розвитку непрожективний розвиток спирається на ідеї східної та китайської філософії і передбачає зміни об'єкта розвитку без створення конкретного попереднього образу змін, спираючись на найкращий з можливих варіантів змін, який визначається співвідношенням внутрішніх якостей об'єкта та очікуваних змін у зовнішньому середовищі.

Дещо спрощуючи сутність прожективного та непрожективного розвитку, слід зазначити, що перший ще може бути названий цілеплановим, оскільки його використання передбачає встановлення чітко визначеної цілі та плану дій з її досягнення, а другий – ситуативним, оскільки він не передбачає заздалегідь визначених дій, а спирається на інтуїцію (якщо говоримо про характер або інструменти впливу суб'єкта розвитку), найкраще використання минулого стану об'єкта розвитку та очікувані зміни у зовнішньому середовищі.

Застосування поняття розвитку до такого об'єкта як підприємство дозволяє запропонувати такі критерії типології розвитку підприємства: виділення вектора розвитку; кількість виділених векторів; комплексність змін; кількісна характеристика змін. Розвиток сам по собі, як вже було розглянуто, потребує певного цільового руху, і тому розвиток підприємства за виділенням вектору може бути векторним або квазі-хаотичним. Під вектором розвитку розуміється сукупність безперервних послідовних змін стану об'єкта розвитку за умов збереження його єдності та цілісності, які обмежені певними обов'язковими умовами або надцілями. Векторний розвиток передбачає наявність та конкретизацію вектора розвитку у формі цілей або надцілей. Квазі-хаотичний розвиток здійснюється без формалізації вектора розвитку. Навіть при квазі-хаотичному розвитку підприємства такий вектор існує, але він або знаходиться поза межами суб'єкта розвитку, або не конкретизується в системі управління підприємством.

Якщо розвиток є векторним, то за кількістю виділених векторів пропонується виділити моновекторний, багатовекторний та фронтальний розвиток. Моновекторний та багатовекторний розвиток передбачають наявність відповідної кількості векторів. Під фронтальним розуміється такий розвиток підприємства, при якому існує декілька векторів, які є односпрямованими або, як мінімум, несуперечливими і охоплюють функціональні підсистеми підприємства або його поведінку на різних ринках.

За критерієм комплексності змін пропонується розрізнити монопроектний, моносферний, багатосферний та холічний розвиток підприємства. При монопроектному розвитку перехід підприємства до якісно нового стану шляхом внесення змін у його діяльність відбувається при виконанні одного проекту, результати якого суттєво не вплине на діяльність підприємства в цілому. Моносферний та багатосферний розвиток підприємства пов'язані, відповідно, із одним або декількома видами діяльності або функціональними підсистемами. Моносферний розвиток може відбуватися при виконанні декількох різноспрямованих або односпрямованих проектів, які знаходяться в межах однієї сфери діяльності підприємства – виробництва, фінанси, соціальна сфера тощо. Багатосферний розвиток передбачає зміни одночасно або послідовно в декількох сферах діяльності підприємства. Холічний розвиток – це розвиток підприємства в цілому, коли навіть за умов збереження цілісності підприємства та його єдності його наступний стан значним чином відрізняється від попереднього, причому, найбільш вірогідно, така відмінність буде мати не тільки кількісний, але й якісний характер.

Одним з критеріїв типології розвитку підприємства слід назвати зміну масштабу діяльності або кількісну характеристику змін. За критерієм кількісної характеристики змін можна виділити такі типи зростання: прогресія, дегресія, пульсація та незмінність. Ці типи розвитку характеризують зміну масштабу діяльності підприємства. Відповідно до того, що певні ознаки підприємства та показники, що їх описують,

можуть бути визначені як симулянти та дестимулянти<sup>1</sup>, зрозуміло, що прогресія відповідає збільшенню показників-стимулянт, які характеризують певні риси або ознаки діяльності підприємства, та зменшенню показників-дестимулянт. Дегресія, на відміну від прогресії, відповідає зменшенню показників-стимулянт та збільшенню показників-дестимулянт. Пульсація відповідає послідовним періодичним коливанням стану підприємства у формі позитивних та негативних змін; незмінність означає постійність значення кількісних показників, що описують стан підприємства. Дегресія та незмінність є також типами розвитку, тому що негативні зміни або відсутність жодних змін у кількісному виміру можуть супроводжуватися позитивними змінами у якісному. Оскільки розвиток передбачає якісні зміни (за наявності інших умов та ознак), то принципово й зменшення масштабу діяльності теж може бути визнано за певних умов розвитком підприємства.

Загальну типологію розвитку підприємства, у якій типи розвитку виділені за існуючими та пропонованими критеріями, подано у табл. 3. Для кожного критерію у табл. 3 зазначено його характер – загальний (тобто загальнонауковий, дійсний для усіх галузей знань) чи спеціальний (тобто такий, що відповідає економічному розумінню розвитку – розвитку підприємства).

На практиці відображення характеру розвитку конкретного підприємства після визначення типу розвитку за кожним з критеріїв розвиток можна описати у кількісно-кодовій формі у вигляді:

$$a_1 a_2 \dots a_m,$$

де  $a_1, a_2, \dots, a_m$  – відповідно, тип розвитку за кожним з  $m$  критеріїв (від першого до  $m$ ).

**Таблиця 3.** Типологія розвитку підприємства

Критерій	Типи розвитку	Характер критерію
Характер змін	Еволюційний та революційний	Загальний
Спрямованість змін	Екстенсивний та інтенсивний	Загальний
Джерело або першопричина розвитку	Екзогенний та ендогенний	Загальний
Масштаб та складність об'єкта	Індивідуальний та загальний	Загальний
Форма	Прямолінійний, драбинно-поступальний, ламаний, хвилеподібний, спіралеподібний	Загальний
Наявність суб'єкта розвитку	Суб'єктний, безсуб'єктний, суб'єктно-об'єктний	Загальний
Просторові зміни	Розвиток в межах системи, експансія у зовнішнє середовище	Загальний
Домінуючі перетворення	Субстратний, структурний, організаційний, функціональний	Загальний
Механізм розвитку	Детермінований, стохастичний, біфуркаційний	Загальний
Усвідомлення щодо цілі розвитку	Цілеусвідомлюваний, нецілеусвідомлюваний	Спеціальний (за умов виділення суб'єкта розвитку)
Можливість цілеспрямованого впливу на розвиток	Повністю керований, керований, слабкокерований, некерований	Спеціальний (за умов виділення суб'єкта розвитку)
Уявлення суб'єкта розвитку	Прожективний, непрожективний	Спеціальний (за умов виділення суб'єкта розвитку)
Виділення вектору	Векторний, квазі-хаотичний	Спеціальний (розвиток підприємства)
Кількість виділених векторів	Моновекторний, багатовекторний, фронтальний	Спеціальний (розвиток підприємства)
Комплексність змін	Монопроектний, моносферний, багатосферний та холічний	Спеціальний (розвиток підприємства)
Кількісна характеристика змін	Прогресія, дегресія, пульсація та незмінність	Спеціальний (розвиток підприємства)
Якісний об'єктний характер	Сталий, інноваційний, організаційний, соціально-економічний, економічний, технічний	Спеціальний (якісний характер розвитку соціально-економічної системи)

Така кількісно-кодова форма дасть змогу формалізувати якісні характеристики розвитку й надалі використовувати їх у побудові сценаріїв, розробці стратегії як критерії прийняття управлінських рішень, розробки можливих паттернів розвитку й управлінських дій щодо реагування на такі паттерни або створення таких паттернів тощо.

<sup>1</sup> Стимулянти – це показники, збільшення яких є позитивним, а зменшення – негативним для досліджуваного явища або об'єкта; дестимулянти – навпаки.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Розвиток може бути доволі різним, але питання встановлення його типу та характеру має не просто суто теоретичний інтерес, але й практичний. Виділення типу розвитку соціально-економічної системи різного рівня допомагає встановити характерні риси такого розвитку й, отже, вибрати відповідні управлінські інструменти для підвищення рівня керованості розвитку. Особливо актуальним це є для підприємств, що розглядаються як складна соціально-економічна система і одночасно є «атомом» економічної системи країни. Практична цінність викладеного матеріалу полягає в тому, що виділені типи розвитку підприємства за окремими критеріями може стати основою для розробки стратегії підприємства, використання сценарного підходу у моделюванні розвитку підприємства тощо.

#### Джерела та література

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Александров В.В. Развивающиеся системы. В науке, технике, обществе и культуре. Ч.1 Теория систем и системное моделирование. – СПб: СПбГТУ, 2000. – 243 с.
3. Андреева Т.Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8 «Менеджмент». – 2004. — №16. Вып. 2. – С. 4-12.
4. Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. Управление развитием предприятия. – Харьков: ИНЖЭК, 2003. – 179 с.
5. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению: Учебное пособие. – М.: Дело, 1999. – 496 с.
6. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8 «Менеджмент». – 2002. – № 4. – С. 76-92.
7. Замазій О.В. Інтеграція та ринкова взаємодія у реалізації стратегії розвитку підприємства: автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.06.01. – Хмельницький: Хмельницький національний університет, 2006. – 22 с.
8. Краткий философский словарь / Под ред. А.П. Алексеева. – М.: Проспект, 1997. – 435 с.
9. Лафта Дж. К. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2006. – 416 с.
10. Максимова Т.С. Регіональний розвиток (аналіз і прогнозування): Монографія. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2003. – 304 с.
11. Маркіна І.А. Методологія сучасного управління: Монографія. – К.: Вища шк., 2001. – 311 с.
12. Путятин Ю. А., Пушкарь А. И., Тридед А. Н. Стратегия развития предприятия (Методы принятия решений в процессах формирования и реализации) // Бизнес Информ. – 1998. – №23-24. – С. 109-113.
13. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учебное пособие. – К.: МАУП, 2003. – 217 с.
14. Тридед А. Н. Принципы исследования и оценки стратегии развития предприятия // Вісник ХДЕУ. – 1999. – №2 (10). – С. 45-48.
15. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1982. – 456 с.
16. Hannan M.T., Freeman J. Organizational Ecology, Cambridge. – MA: Harvard University Press, 1989. – 284 p.
17. Nadler D.A., Tushman M.L. A Diagnostic model for organizational Behavior // Perspectives on behavior in organizations / Ed. by J.R. Hackman, L.W. Porter. – N.Y.: Doubleday, 1977. – 387 p.

#### Рябокоть М.В.

### СУТНІСТЬ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

**Постановка проблеми.** Перетворення економічної системи сучасної України охоплюють практично всі соціальні інститути, сегменти і рівні національного господарства, усю сукупність соціально-економічних відносин і зв'язків. Не є виключенням і область економічного життя суспільства, у якій протікають процеси формування, розподілу й використання людських ресурсів, відбувається становлення кадрового потенціалу різних галузей господарства й управління, складаються і реалізуються відносини в сфері праці і сполучених з нею областях – соціальному й пенсійному забезпеченні, освіті, ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень.** Методологічному і науково-прикладному дослідженню проблем регулювання соціально-трудова відносин в економічній системі присвячено праці відомих зарубіжних учених-економістів С. Брю, Л. Гітмана, Л. Владімірової, І. Кисельова, та українських вчених: Н.Борецької, Б.Данилишина, Б.Кліяненка, С. Корецької, Н.Луцькянченко, О.Мартякової, І.Новак, С. Пірожкова, А. Хомри, М. Чумаченка та ін.

**Цілі та задачі статті.** Визначення класифікації соціально-трудова відносин, яка забезпечує необхідний рівень диференціації при проведенні наукового аналізу соціально-трудова сфери як системи.

**Основний зміст статті.** Дослідження соціально-трудова відносин у перехідному суспільстві вимагає застосування системного підходу. Сутність системного підходу може бути виражена в тому, що сукупність соціально-трудова відносин, які знаходяться в безупинному русі і розвитку, розглядається як єдиний механізм, особлива сфера (область, спосіб) існування соціального організму – соціуму, яка має як власні внутрішні (ендогенні) зв'язки, взаємозумовленості та закономірності, так і екзогенні взаємодії з зовнішнім середовищем.

Сукупність соціально-трудова відносин і соціально-трудова сфера – поняття близькі, але не ідентичні.