

Джерела та література:

1. Демина Т. А. Учет и анализ затрат предприятий на природоохранную деятельность / Т. А. Демина. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 112 с.: ил.
2. Екологічний менеджмент та аудит : навч. посіб. / С. М. Літвак, С. С. Рижков, В. А. Скороходов та ін. – 2-е вид. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 200 с.
3. Пахомова Н. В. Экологический менеджмент / Н. В. Пахомова, А. Эндерс, К. Рихтер. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.: ил.
4. Потай О. А. Концептуальні засади екологічного менеджменту підприємства / О. А. Потай // Регіональна економіка. – 2008. – № 1 (47). – С. 226-236.
5. Природоохранныя работа на промышленном предприятии / О. Ф. Балацкий, А. Ю. Жулавский, Н. И. Малышко, В. Н. Скомороха. – К. : Техніка, 1986. – 133 с.
6. Родіонов О. В. Аналіз підходів до оцінки екологічного менеджменту на виробничих підприємствах / О. В. Родіонов // Вісник СумДУ. Серія: Економіка. – 2008. – № 2, т. 2. – С. 89-93.
7. Семенов В. Ф. Екологічний менеджмент : навч. посіб. / В. Ф. Семенов, О. Л. Михайлюк. – К. : Знання, 2006. – 366 с.
8. Трегобчук В. Необходимость эколого-экономической модели рыночных реформ / В. Трегобчук, О. Веклич // Экономика Украины. – 1997. – № 4 (417). – С. 12-24.

Сиволап А.В.**УДК 658.012****ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ТЕОРИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Для эффективного функционирования на рынке и сохранения конкурентных преимуществ организации, должны адаптироваться к переменам во внешней среде - вносить своевременные изменения в свою хозяйственную деятельность. Результатом практической реализации изменений является переход организации из одного равновесного состояния в другое. Перманентность изменений оказывает большое влияние на развитие организации.

В этой ситуации важной задачей является не только определение того на каком этапе развития находится организация по фазам жизненного цикла, но и потенциала ее развития, что поможет в принятии эффективных управленческих решений в процессе разработки и реализации изменений.

Исследованию жизненного цикла организации посвящены работы Адизеса И., Грейнера Л., Канна Р., Каца Д., Кимберли Дж., Куинна Р., Лестера Д., Ливехуда Б., Миллера Д., Скотта Б., Торберта У., Фризен П., Шмидта У., Акулова В. Б., Баранюк И. А., Гариной Е. П., Емельянова Е., Короткова Э. М., Мильнера Б. З. Мироненко Ю. Д., Поварничиной С., Старченко Г. В., Тереханова А. К., Филоновича С. Р., Широковой Г. В. и др.

Несовершенство эволюционных воззрений на развитие организации проявляется в отсутствии четких критериев и объективных параметров, позволяющих отнести организацию к той или иной стадии развития, что затрудняет выработку своевременных решений по управлению изменениями.

Цель работы: обобщение и оценка существующего теоретико-методологического и практического опыта управления изменениями в контексте стадий развития организации

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач: исследование закономерностей и основных направлений эволюции моделей жизненного цикла организации; выявление механизма управления изменениями по стадиям жизненного цикла.

Концепция жизненных циклов организации сложилась в управленческой теории в 60-е гг. XX в. Модели жизненного цикла позволяют проследить возникновение организации и ее развитие.

Существует большое количество моделей описывающих жизненный цикл организаций (табл. 1).

Таблица 1. Модели жизненного цикла организации [4, 11].

Автор	Название модели	Год разработки
А. Даун (<i>Downs</i>)	Движущие силы роста	1967
Г. Липпигт и У. Шмидт (<i>Lippit, Schmidt</i>)	Управленческое участие	1967
Б. Ливехуд (<i>Liverhud</i>)	Органическое эволюционное развитие	1969
Б. Скотт (<i>Scott</i>)	Стратегия и структура	1971
Л. Грейнер (<i>Grainer</i>)	Этапы развития и кризисы роста организации	1972
У. Торберт (<i>Tornbert</i>)	Ментальность членов организации	1974
Ф. Лиден (<i>Lyden</i>)	Функциональные проблемы	1975
Д. Кац и Р. Кан (<i>Katz, Kahn</i>)	Организационная структура	1978
И. Адизес (<i>Adizes</i>)	Теория жизненных циклов организации	1979
Дж. Кимберли (<i>Kimberly</i>)	Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой	1979
Д. Миллер и П. Фризен (<i>Miller, Fhesen</i>)	Траектории развития организации	1983
Э. М. Коротков	Модель жизненного цикла организации	2003
Д. Лестер, Дж. Парнелл, А. Каррагер (<i>Lester, Parnell, Carrager</i>)	«Жизненные циклы организации»	2003

Мироненко Ю. Д., Тереханов А. К.	Модель организационного развития	2004
Е. Емельянов и С. Поварницына	Жизненный путь организации в бизнесе с социокультурной точки зрения	2006
Дж. Агарони, Х. Фальк, Н. Йехуда (<i>Aharony J., Falk H., Yehuda N.</i>)	«Жизненный цикл предприятия»	2006

Наиболее известными моделями являются [1, 2, 11, 12, 15, 16]:

1. А. Даун: «Движущие силы роста» (1967). Это одна из самых ранних моделей, возникшая на примере правительственных комитетов. Автор предложил три основных стадии роста и развития предприятия:

– первая стадия («борьба за автономию») возникает до формального рождения или сразу же после него и характеризуется стремлением обрести законность и необходимые ресурсы от окружающей среды для достижения «порога выживания»;

– вторая стадия («стремительного роста») включает быстрое расширение, где подчеркивается инновационность и креативность;

– третья стадия («замедления») характеризуется уточнением и формализацией правил и процедур.

Эта модель представляет развитие правительственных организаций от установления обоснованности их существования к инновациям и расширению, а впоследствии к формализации и контролю.

2. Г. Липпитт и У. Шмидт: «Управленческое участие» (1967). Разработали одну из первых моделей жизненного цикла организации, работающей в частном секторе. Они предложили три стадии развития организации:

– рождение, в процессе которого создаются системы управления, и достигается жизнеспособность;

– молодость, для которой характерно развитие репутации и устойчивости;

– зрелость, на протяжении которой деятельность предприятия направлена на достижение уникальности и способности к приспособлению в изменяющихся областях деятельности.

Данная модель описывает шесть основных задач управления, которые изменяются при переходе предприятия из одной стадии в другую.

3. Б. Ливехуд: «Органическое эволюционное развитие» (1969). В основе модели лежит утверждение о том, что человек и организация развиваются по одним и тем же законам, имеющим биологическую основу [6].

Организация рассматривается как совокупность трех равных по своей значимости подсистем: экономической, социальной и технической. Все изменения в организации можно начинать с любой подсистемы, но проводимые изменения должны затронуть все три подсистемы одновременно. Автор выделяет четыре фазы в развитии организации [6]:

– Пионерная фаза. Доминантной в это время является экономическая подсистема. Организация при этом остается насколько возможно простой - она приспособлена под личностные качества руководителя и зависит от тех нужд потребителей, которые он намерен удовлетворить.

– Фаза дифференциации, т.е. формализации и рационализации всех «стихийных» процессов. Доминантной становится техническая подсистема, внимание сконцентрировано на создании и совершенствовании структуры управления.

– Фаза интеграции. Определяющим фактором развития становится коллектив совместно работающих людей, являющийся источником творческой энергии, необходимой для обновления организации и достижения целей.

– Ассоциативная фаза. В этой фазе все три подсистемы находятся в своей высшей точке развития и гармонии. Это фаза социального партнерства и кооперации. Главным процессом в такой организации становится ассоциированный процесс индивидуального обучения и развития человека.

Как видно, модель Б. Ливехуда предусматривает однонаправленный характер развития. Границы фаз развития нечеткие. Новым является рассмотрение трансформаций с точки зрения приоритетности подсистем организации и более значительный акцент на социальных аспектах.

4. Модель Б. Скотта «Стратегия и структура» (1971) описывает три отдельных типа организаций, которые следуют в исторической последовательности. Согласно этой модели, фирмы развиваются от неформальной («шоу одного человека») до формализованной бюрократии, и затем до разнообразных промышленных конгломератов.

5. Л. Грейнер: «Проблемы лидерства на стадиях Эволюции и Революции» (1972) [5, 7, 10, 17]. Автор выделяет ряд факторов, важных для развития организации: возраст организации; размер организации; этапы эволюции; этапы революции; темпы роста отрасли. Организация в своем развитии проходит через пять эволюционных этапов, которые сменяют друг друга вследствие возникновения специфических кризисов, приводящих к революционным преобразованиям в организации:

Этап 1: Творчество (творческая или «интуитивная» фаза роста). Организация развивается благодаря реализации творческого потенциала основателей. Основное внимание сосредоточено на производстве и продаже нового продукта (услуги). Общение между сотрудниками носит скорее неформальный характер.

По мере роста организации наступает кризис лидерств, так как выросшее количество сотрудников уже не может эффективно управляться только неформальными методами и необходимо большее внимание уделять менеджерским функциям.

Этап 2: Направленный рост (развитие, основанное на руководстве), в основе которого - четко спланированная работа и профессиональный менеджмент. Характеризуется централизацией управления. Углубляется функциональная специализация менеджеров низших уровней. Возникает кризис автономии,

который заключается в различном понимании необходимой и достаточной свободы разных уровней управления: бюрократическая структура управления и концентрация большинства процессов принятия решений на ее верхних уровнях начинают ограничивать творчество менеджеров среднего звена.

Этап 3. Рост через делегирование. Происходит децентрализации организационной структуры. Мотивация улучшается на всех уровнях через делегирование полномочий и ответственности в принятии определенных решений с верхних уровней на более низкие. Компания становится в значительной мере диверсифицированным бизнесом. Проявляется кризис контроля - менеджеры высшего звена осознают потерю контроля над компанией в целом.

Этап 4: Рост через координацию. Преодоление кризиса контроля связано с изменениями в системе координации функционирования подразделений, составляющих организацию. В этот период в структуре организации выделяются стратегические подразделения, которые имеют достаточно высокую степень оперативной самостоятельности, но, вместе с тем, жестко контролируются из центра с точки зрения использования стратегических ресурсов организации: финансовых, технологических, трудовых и т. п. Сложность систем и процедур начинает превышать их целесообразность. Появляются своеобразные границы между топ-менеджментом и функциональными подразделениями организации. Все это приводит к кризису границ (кризису «красных записей» или кризису запретов).

Этап 4: Рост через сотрудничество. Для преодоления кризиса границ необходимо привлечение специалистов, способных разрешать межличностные конфликты. Объединение команды в организации на этом этапе может произойти благодаря общности интересов и ценностей. Нужно найти решение, позволяющее управлять большим и сложным механизмом организации без использования громоздких формальных и контролирующих процедур (необходим Ренессанс Творца - этапа творческого развития).

Создание в организации команды единомышленников дает ей новый импульс к развитию. Данная стадия не является последней. Она лишь указывает на логическую завершенность определенного цикла развития организации. Л. Грейнер считает, что эта стадия может завершиться кризисом психологической усталости или доверия, когда все устают от работы как единая команда.

Данная модель имеет ряд ограничений [10]:

Во-первых, развитие организации фактически отождествляется с ее ростом, и в целом эта модель может быть применена только к очень большим компаниям.

Во-вторых. Модель не имеет логического завершения, так как автор не сформулировал, какого рода кризис должен последовать за этапом сотрудничества.

В-третьих, модель описывает не развитие организации, а трансформацию со временем ее системы управления.

6. У. Торберт: «Ментальность членов организации» (1974). Развитие организации осуществляется параллельно процессу, проходящему от индивидуальности и разрозненности групп к чувству принадлежности к коллективу. Модель содержит девять стадий развития организации. При этом не уточняются механизмы развития.

7. Ф. Лиден: «Функциональные проблемы» (1975). На различных стадиях своего развития организации имеют проблемы, мешающие нормальному функционированию: проблема адаптации к окружающей среде, захват определенного сегмента рынка, приобретение ресурсов, достижение поставленных целей, поддержка образцов поведения. Первое, на чем фокусируется организация, по мнению Ф. Лидена, это адаптация и завоевание своей ниши в изменяющейся внешней среде. Это достигается, в основном, посредством введения инноваций. На второй стадии основными задачами являются приобретение ресурсов и развитие методов работы процедур. Третья стадия характеризуется приданием особого значения постановке целей и получению прибыли. На четвертой стадии акцент делается на поддержании поведенческих паттернов и институализации структур.

8. Д. Кац и Р. Кан: «Структура предприятия» (1978). Организационная структура, по мнению авторов, является отражением изменений, происходящих в организации в зависимости от стадии ее развития. Исходя из этого, рассматриваются три стадии развития организации:

- стадия простых систем;
- устойчивая стадия предприятия;
- стадия разработки структур.

Представление организации в качестве открытой системы, активно взаимодействующей с внешней средой позволило авторам предположить, что главные предпосылки успешной деятельности находятся не внутри организации, а вне ее. Также это представление выполняет функцию методологического принципа организации и анализа данных, полученных в результате диагностики конкретной организации.

9. И. Адизес: «Теория жизненных циклов предприятия» (1979) [1, 10]. Развивая идеи Л. Грейнера, Ицхак (Айзек) Адизес предположил, что развитие организации, подобно функционированию биологических систем (прослеживается в названии отдельных этапов), носит циклический характер и состоит из десяти этапов: выхаживание, младенчество, «давай-давай» (go-go), юность, расцвет, стабильность, аристократия, ранняя бюрократия (охота за ведьмами), бюрократия, смерть.

И. Адизес детально описывает каждый этап модели не только с точки зрения управленческих технологий, но и корпоративной культуры и организационного климата. Он отмечает, что на каждой стадии роста организации возникают проблемы, которые делятся на болезни роста и организационные патологии.

Автор показал, что в отличие от биологических систем, организация в состоянии расцвета может находиться долгое время, при условии обеспечения правильного стратегического и тактического

управления. Если организация попадет в одну из «ловушек», то прекращает свое существование даже до достижения расцвета. Кроме этого организация имеет возможность, даже находясь на стадии спада, восстановиться и продолжить свое развитие.

И. Адизес не уточняет параметр роста организации (по вертикали), отмечая, что конкретный параметр зависит от отрасли [10, 14].

10. Дж. Кимберли: «Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой» (1979). Автор утверждает, что первая распознаваемая стадия развития возникает еще до фактического создания организации. На этой стадии происходит выстраивание ресурсов и формирование будущей идеологии. Все это приводит к переходу на вторую стадию развития, включающую выбор «главных схем перемещения», найм персонала. Третья стадия включает формирование идентичности. На четвертой стадии правила становятся более жесткими, структура - формализованной, организация становится более консервативной и предсказуемой в ответ на давление внешней среды.

11. Модель Д. Миллера и П. Фризена (1984) [19, 20]. Авторы определяли стадии развития через четыре параметра: стратегию, структуру, организационную среду и стиль принятия решений. Основные стадии жизненного цикла организации включают в себя: создание (рождение), рост, зрелость, упадок (спад). Последняя стадия не обязательно должна завершаться ликвидацией организации - возможным считается ее возрождение или преобразование (расцвет).

Разработаны критерии для определения, на какой стадии развития находится организация, одним из них является уровень продаж.

12. Э. М. Коротков (2003) предложил модель, включающую пять стадий жизненного цикла организации [3]:

Первая стадия - эксплерентная, характеризует рождение предприятия и формирование его первоначальной структуры.

Вторая стадию развития - пациентная, характеризуется тем, что предприятие завоевывает какой-либо сегмент рынка, упрочняет свои рыночные позиции, вырабатывает конкурентные стратегии.

Третья стадия развития - виолентная. В этот период предприятие достигает зрелого состояния, устойчивого положения на рынке. Конкурентоспособность его высока, оно чувствует себя уверенно.

Четвертая стадия - коммутантная, которая представляет собой состояние предприятия в период упадка, старения, когда наиболее значимые параметры жизнедеятельности заметно ухудшаются, а развитие, понимаемое как дальнейшее совершенствование, теряет смысл, заходит в тупик.

Пятая стадия - леталентная, характеризуется деструктуризацией предприятия, прекращением его существования в прежнем виде. Это, распадающиеся предприятия в связи с невозможностью их эффективного функционирования, или предприятия, на которых происходят диверсификация с глубоким изменением профиля деятельности и полной или частичной заменой прежних технологических процессов, а также сменой персонала.

13. Д. Лестер, Дж. Парнелл, А. Каррагер (2003), разработали эмпирическую шкалу для измерения стадий жизненного цикла организации, с помощью которой можно предсказать изменение характеристик организации при переходе с одной стадии жизненного цикла на другую [18].

14. Мироненко Ю.Д., Тереханов А.К. (2004) предлагают линейную модель, выделяя пять уровней организационного развития компании:

- реализованная бизнес-идея;
- структуризация (формализация бизнес-структур и рациональное управление функциями);
- рациональное управление процессами (оптимизация бизнес-процессов);
- рациональное управление потенциалом компании;
- рациональное управление нематериальными активами предприятия.

В отличие от модели Л. Грейнера, эта модель отражает зависимость уровня развития компании от затрат на ее организационное развитие. Под затратами на организационное развитие компании понимаются затраты на организационные мероприятия, которые должна проводить компания для преодоления кризисных точек [13].

Однако эта модель описывает развитие системы управления, а не организации в целом.

15. Е. Емельянов и С. Поварницына (2006) выделяют четыре этапа жизненного цикла организационного развития, для каждого из которых характерна определенная система взаимоотношений между сотрудниками, организацией и внешней средой [8]:

Этап «Тусовка» - преобладают неформальные отношения, равноправие, идеологическое (харизматическое) лидерство и непрофессиональное управление. Особенности деятельности определены технологическим процессом, регламентом, руководителем.

Этап «Механизация» - повсеместная формализация отношений, процессов и процедур. Организация переходит к регулярному менеджменту. Значительно углубляется разделение труда, составляются подробные должностные инструкции и правила внутреннего распорядка. Большое значение придается стандартизации и утилитарности. Нововведения встречают существенное сопротивление.

Этап «Внутреннее предпринимательство» - главной задачей организации, которая фактически представляет собой несколько разных бизнесов, становится повышение эффективности деятельности. Имеет место широкое делегирование полномочий, децентрализация власти, внутренние предпринимательские инициативы сотрудников и подразделений, которые регулируются детально разработанной политикой и стратегией организации. Важнейшими ценностями становится

профессионализм сотрудников, способность добиться поставленной цели максимально эффективным образом. Часто формируются командные отношения и способы работы.

Этап «Управление качеством» - компания нацеливается на захват стратегических приоритетов на рынке через создание собственных стандартов качества. Высочайший уровень производства основывается на внедрении и развитии идеологии «внутреннего клиента», когда каждое подразделение компании становится заказчиком для одних подразделений и исполнителем для других. Однако в целом технологическая цепочка ориентирована на конечный результат, работает на клиента организации.

Авторы модели уточняют, что каждый из этих макроэтапов подразделяется на шесть стадий: формирование, рост, стабилизация, стагнация, кризис, распад. Как правило, смена этапов сопровождается значительными трансформациями внутри организации при попытке разрешить кризис каждого отдельного этапа.

В исследовании Дж. Агарони, Х. Фалька и Н. Иехуды (2006) со ссылкой на подход, сложившийся в рамках теории жизненного цикла предприятия, выделяется четыре основных стадии развития. При этом отмечается, что главные различия в тенденциях развития предприятия на различных стадиях заключаются в таких характеристиках, как степень неопределенности, с которой сталкивается компания, структура активов и наличие возможностей для осуществления инвестиций [9].

Выводы.

Любая организация развивается по определенным законам, которые предусматривают наличие основных этапов (стадий), через которые она проходит. Этапы развития и кризисы роста называются жизненным циклом организации.

Для того эффективно провести изменения, с которыми связан переход от одного этапа к другому, необходимо знать их особенности.

Существует много моделей жизненного цикла, отражающие сущность развития организации, в каждой из которых лежит своя уникальная идея.

В процессе анализа наиболее распространенных моделей жизненного цикла организации было установлено, что авторы расходятся в оценке количества стадий (этапов) развития - от трех у А. Дауна, Б. Скотта и др., до десяти у И. Адизеса и причин их возникновения. Однозначно не определена продолжительность прохождения организациями каждой стадии. При этом делаются схожие выводы о последовательности и зависимости последующей стадии от предыдущей. Модели разрабатывались и применялись для разных типов организаций.

Нет единого мнения у разных исследователей об изменениях характеристик организации и механизме управления изменениями по стадиям жизненного цикла.

Следовательно, модели жизненного цикла организации нуждаются в дальнейших исследованиях исходя из системных позиций, объясняющих не только причины и направления развития организации, но и механизме управления изменениями по стадиям ее развития.

Источники и литература:

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес; пер. с англ. под науч. ред. А. Г. Сеферяна. – СПб. : Питер, 2007. – 384 с.
2. Акулов В. Б. Теория организации : учеб. пособие / В. Б. Акулов, М. Н. Рудаков. – М. : Наука, 2003. – 371 с.
3. Антикризисное управление : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / Э. М. Коротков и др.; ред. Э. М. Коротков; Гос. ун-т управления. – М. : Инфра-М, 2003. – 431 с.
4. Баранюк И. А. Методы управления проектами организационного развития / И. А. Баранюк, Г. В. Старченко // Вісник ЧДТУ. – 2011. – № 2. – С. 68-72.
5. Гарина Е. П. Антикризисное управление : учеб. для вузов / Е. П. Гарина, О. В. Медведева, Е. В. Шпилевская. – Ростов н/Д. : Феникс, 2011. – 345 с.
6. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия. Как предприятия - пионеры и бюрократия могут стать эффективными / Ф. Глазл, Б. Ливехуд. – Калуга : Духовное познание, 2000. – 264 с.
7. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник С.-Петерб. ун-та. Серия 8: Менеджмент. – 2002. – № 4. – С. 76-92.
8. Емельянов Е. Н. Жизненный цикл организационного развития / Е. Н. Емельянов, С. Е. Поварницына // Организационное развитие. – 2006. – № 2. – С. 16.
9. Жизненный цикл малого предприятия / Г. Ермилова, А. Закускина, А. Литвак и др.; под общ. ред. А. А. Шамрая. – М. : Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 244 с.
10. Ивашковская И. В. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации / И. В. Ивашковская, Г. Н. Константинов, С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2, № 4. – С. 19-34.
11. Лапко К. С. Анализ и развитие модели жизненного цикла предприятия : [Электронный ресурс] / К. С. Лапко, Е. В. Муратова. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Economics/10_87103.doc.htm
12. Мильнер Б. З. Теория организации : учеб. / Б. З. Мильнер. – 3-изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2003. – 558 с.
13. Мироненко Ю. Д. Роль стратегического управления компанией в ее организационном развитии / Ю. Д. Мироненко, А. К. Тереханов // Корпоративные системы. – 2004. – № 5. – С. 5-11.

14. Филонович С. Р. Использование моделей жизненного цикла организаций в процессе организационной диагностики / С. Р. Филонович // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 53-64.
15. Широкова Г. В. Основные направления исследований в теории жизненного цикла организации / Г. В. Широкова // Вестник СПбГУ. Серия 8: Менеджмент. – 2006. – Вып. 2. – С. 25-42.
16. Широкова Г. В. Модели жизненных циклов организаций: теоретический анализ и эмпирическое исследование / Г. В. Широкова, О. Ю. Серова // Вестник СПбГУ. Серия 8: Менеджмент. – 2006. – Вып. 1. – С. 3-27.
17. Grainer L. Evolution and Revolution as Organizations Grow / L. Grainer // Harvard Business Review. – 1998. – May-June. – P. 58.
18. Lester D. L. Organizational Life Cycle : A Five-Stage Empirical Scale / D. L. Lester, J. A. Parnell, A. Carragher // The International of Organizational Analysis. – 2003. –Vol. 11. – N 4. – P. 339-354.
19. Miller D. Organizations : A Quantum View / D. Miller, P. Friesen, H. Mintzberg. – Prentice Hall, 1984. – P. 68-86.
20. Miller D. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle / D. Miller, P. Friesen // Management Science. – 1984. – Vol. 30. – N. 10. – P. 1161-1183.

Солоха Д.В.

УДК 330.341.1

ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Постановка проблеми. Кризові явища світової економіки, що розпочалися у другому півріччі 2008 року завдали великої шкоди економічній системі України, наслідки яких ще повною мірою не здолані вітчизняними виробниками. На наше переконання ситуацію можна було б певною мірою передбачити, та дещо пом'якшити, при наявності певних прогнозних даних, або діагностики розвитку потенціальних можливостей.

Проблема діагностики саме потенціалу набуває нових обривів коли йдеться про діагностику розвитку інноваційного потенціалу, як єдиного вірного шляху щодо забезпечення економічного зростання соціально-економічних систем (СЕС) регіону в стратегічній перспективі [8].

Проблемам діагностування економічних процесів присвячені численні праці видатних вітчизняних та зарубіжних вчених Альтмана Е., Аунапу Ф., Бланка І., Вівера У. Гольдера М., Забродського В., Кизима М., Коласса Б., Конана Е., Леймані Я., Лиса Р., Литвака Б., Рапопорт В., Тафлера Р., Тішоу А., Хабанук М., Юксвярава Р. [1- 9].

Діагностиці саме інноваційного потенціалу за даними [8], свої наукові дослідження присвячують Амоша О.І., Булеєв І.П., Лепа Р.М., Лукін С.О., Шелегеда Б.Г., саме розробки цих вчених ми поклали в основу даного матеріалу, оскільки питання залишається не до кінця вирішеним стосовно інноваційного потенціалу окремих СЕС, промислово розвинених регіонів.

Вектор нашого дослідження співпадає з тематикою науково-дослідних робіт Європейського університету - «Розробка теоретико-методичних засад функціонування розвитку та управління інноваційним потенціалом регіону», що має державну реєстрацію № 0110U006871.

Метою даної роботи є дослідження теоретико-методологічних засад й задач діагностики розвитку та управління інноваційним потенціалом СЕС регіону в довгостроковій перспективі.

Виклад основного матеріалу. Сучасний стан дослідження економічних явищ, що протікають в умовах ринкового механізму господарювання вносить корективи до традиційних тлумачень тих чи інших термінів, отже зупинимось на визначенні сучасної сутності терміну «діагностика», оскільки вчені-економісти використовують термін «діагностика» в управлінській діяльності соціально-економічної системи у різних значеннях.

Так, на думку Литвака Б.Г., «діагностика – встановлення і вивчення ознак, що визначають розвиток ситуації і дозволяють запобігти небажаному відхиленню в її розвитку» [6, с. 384].

Юксвярав Р.К., Хабанук М.Я., Леймані Я.А. переконують дослідників, що «у процесі діагностики визначаються проблеми організації і причини їх виникнення» [9, с. 31]. Аунапу Ф.Ф. зазначав, що «діагностика – метод аналізу стану виробничої системи для виявлення й усунення в ній диспропорцій, що сприяють появі «вузьких місць», тобто «хвороб» виробничого організму [3, с. 55]. Коротков Е.М. стверджував, що «діагностика – прийом встановлення і визначення ознак і причин деформацій та відхилень об'єкта від норми, тенденцій, задуму, мети та ін.» [5, с. 215].

На думку Рапопорта В.І., діагностика – це управлінська робота з виявлення проблем і вузьких місць системи управління підприємством [7, с. 113].

Таким чином, дослідивши думки авторитетних вчених під діагностикою розвитку соціально-економічної системи будемо розуміти метод розпізнавання причин проблем, та можливі наслідки їх виникнення.

Дослідимо, як використовується діагностичний метод в управлінні інноваційним потенціалом СЕС регіонального рівня. Слід відзначити, що в практиці управління СЕС регіону, діагностичний метод використовується в основному при визначенні причин фінансової кризи.