

ENTERPRISE LIFE CYCLE CONTROL AS A MODERN MODEL OF EFFECTIVE MANAGEMENT

УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК СУЧАСНА МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Anton Kaspirovych¹

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-498-6-33>

У сучасному світі бізнесу, що характеризується високим рівнем динамічності та невизначеності, ефективне управління підприємством вимагає застосування гнучких та адаптивних підходів. Традиційні методи менеджменту, які базуються на жорстких ієрархічних структурах та фіксованих стратегіях, часто виявляються неефективними в умовах швидких змін ринкового середовища. У цьому контексті особливої актуальності набуває ситуативний підхід до управління, який лежить в основі багатьох сучасних концепцій менеджменту [1].

Ситуативний підхід, вперше запропонований у 1960-х роках, ґрунтується на припущенні, що не існує єдиного «найкращого» способу управління організацією. Натомість, ефективність методів та інструментів управління залежить від конкретної ситуації та умов функціонування організації [2]. Цей підхід вимагає від менеджерів глибокого аналізу ситуації, врахування всіх релевантних факторів та вибору найбільш підходящого стилю управління для даних обставин.

Одним з найяскравіших проявів ситуативного підходу в сучасному менеджменті є концепція життєвого циклу підприємства. Ця концепція розглядає організацію як живий організм, що проходить певні стадії розвитку від зародження до занепаду або відродження [3]. Кожен етап життєвого циклу характеризується специфічними проблемами, викликами та можливостями, що вимагає від менеджменту застосування відповідних управлінських інструментів та стратегій.

Розглянемо детальніше особливості управління на різних етапах життєвого циклу підприємства:

1. Етап зародження та становлення. На цьому етапі підприємство тільки починає свою діяльність. Ключовими факторами успіху є інноваційність, гнучкість та швидкість реакції на зміни ринку. Управління має бути спрямоване на формування організаційної структури, налагодження бізнес-процесів та пошук ринкової ніші [4].

¹ Vinnytsia National Technical University, Ukraine

Інструменти управління на цьому етапі повинні сприяти розвитку підприємницького духу та креативності. Ефективними є методи мозкового штурму, SWOT-аналіз для оцінки потенціалу ідеї, lean startup методологія для швидкого тестування гіпотез [5]. Важливо також приділяти увагу формуванню команди однодумців та створенню атмосфери, що сприяє інноваціям.

2. Стадія зростання. На цьому етапі підприємство активно розширюється, збільшує свою частку ринку та обсяги продажів. Управління має бути зосереджене на масштабуванні бізнесу, оптимізації процесів та формуванні стійких конкурентних переваг [6].

Ефективними інструментами на цьому етапі є стратегічне планування, управління якістю (наприклад, впровадження систем ISO), розвиток організаційної культури. Ключовими факторами зростання стають професіоналізація управління, формування сильної управлінської команди та розвиток компетенцій персоналу [7]. Важливо також приділяти увагу фінансовому плануванню та контролю, оскільки швидке зростання може призвести до проблем з ліквідністю.

3. Етап зрілості. На цьому етапі темпи зростання підприємства сповільнюються, а конкуренція стає більш інтенсивною. Управління має бути спрямоване на підтримку досягнутих позицій, підвищення ефективності діяльності та пошук нових напрямків розвитку [8].

Ефективними інструментами на цьому етапі є реінжиніринг бізнес-процесів для оптимізації витрат, управління змінами для підтримки гнучкості організації, впровадження інновацій для збереження конкурентоспроможності. Ключовими факторами розвитку стають диверсифікація діяльності, вихід на нові ринки, можливо, через злиття та поглинання [9]. Важливо також приділяти увагу мотивації персоналу та збереженню корпоративної культури в умовах зростаючої бюрократизації.

4. Етап спаду або відродження. На цьому етапі підприємство стикається зі зниженням попиту на свою продукцію, падінням прибутковості та можливою втратою ринкових позицій. Критичним фактором стає здатність організації до трансформації та оновлення [10].

Управління має бути спрямоване на реструктуризацію, оптимізацію портфеля продуктів та переосмислення бізнес-моделі. Ефективними є інструменти антикризового менеджменту, управління організаційними змінами та інноваційного менеджменту [11]. Важливо також працювати над відновленням корпоративного духу, мотивацією персоналу та залученням нових талантів для реалізації змін.

Застосування концепції життєвого циклу в управлінні підприємством дозволяє досягти ряду важливих переваг (рис. 1).

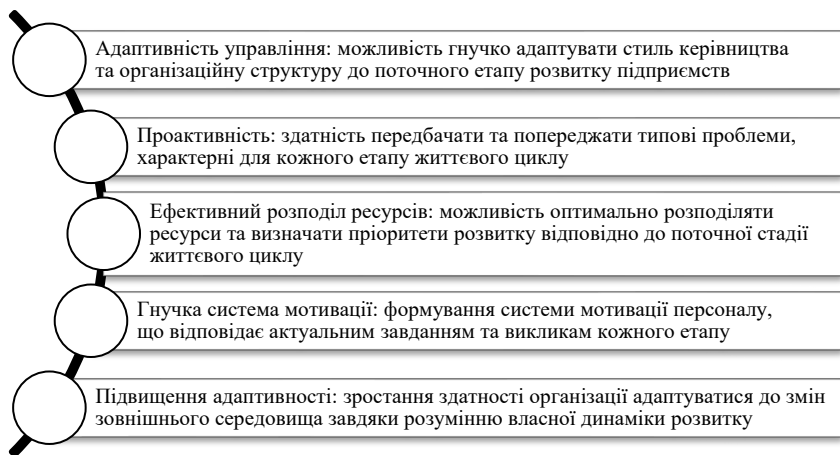


Рис. 1. Переваги застосування концепції життєвого циклу в управлінні підприємством

Джерело: розроблено автором за [12]

Концепція життєвого циклу не є детерміністичною моделлю. Підприємства можуть пропускати певні етапи, повертатися до попередніх стадій або знаходитися одночасно на різних етапах у різних аспектах своєї діяльності. Тому застосування цієї концепції вимагає від керівників глибокого розуміння специфіки свого бізнесу, здатності до критичного аналізу та готовності до постійного навчання та адаптації.

Таким чином, управління життєвим циклом підприємства є сучасною моделлю ефективного менеджменту, що дозволяє організації не лише виживати в умовах невизначеності, але й досягати сталого розвитку. Ця концепція надає менеджерам потужний інструментарій для діагностики поточного стану організації, прогнозування майбутніх викликів та розробки адекватних стратегій розвитку. У контексті сучасних викликів, таких як глобалізація, діджиталізація та зростаюча роль інновацій, концепція життєвого циклу набуває особливого значення. Вона дозволяє підприємствам залишатися гнучкими та адаптивними, зберігаючи при цьому стратегічний фокус та довгострокове бачення розвитку. Для ефективного застосування концепції життєвого циклу в управлінні підприємством важливо розвивати культуру постійного навчання та інновацій, заохочувати критичне мислення та експериментування, а також інвестувати в розвиток лідерських якостей на

всіх рівнях організації. Це дозволить створити організацію, здатну не лише проходити різні етапи життєвого циклу, але й активно впливати на свій розвиток, створюючи нові можливості для зростання та інновацій.

Список використаних джерел:

1. Tam, S., & Gray, D. E. (2023). Organizational life cycle and leadership development: A conceptual framework for sustainable business growth. *Journal of Management Development*, 42(1), 17–36.
2. Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (2022). Organization and environment: Managing differentiation and integration (Updated Edition). Harvard Business Review Press.
3. Hatt, L. (2023). The evolution of organizational life cycle theory: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 25(2), 214–235.
4. Davidson, P., & Klofsten, M. (2022). The business platform: Developing an instrument to gauge and assist the development of young firms. *Journal of Small Business Management*, 60(1), 96–124.
5. Picken, J. C. (2020). From founder to CEO: An entrepreneur's roadmap. *Business Horizons*, 63(4), 435–446.
6. Salamzadeh, A., & Kesim, H. K. (2022). Startup companies: Life cycle and challenges. In *Advanced Issues in Entrepreneurship Growth* (pp. 123-144). Springer.
7. Miller, D., Xu, X., & Mehrotra, V. (2021). When is human capital a valuable resource? The performance effects of Ivy League selection among celebrated CEOs. *Strategic Management Journal*, 42(7), 1275–1303.
8. Helfat, C. E., & Raubitschek, R. S. (2020). Dynamic and integrative capabilities for profiting from innovation in digital platform-based ecosystems. *Research Policy*, 49(8), 104114.
9. Roper, S., & Turner, J. (2023). What makes a successful entrepreneur? Evidence from the UK longitudinal small business survey. *International Small Business Journal*, 41(3), 359–384.
10. Wang, Y., & Ahmed, P. K. (2020). Understanding organizational agility: A dynamic capability perspective. *International Journal of Management Reviews*, 22(4), 377–396.
11. Teece, D. J. (2023). Dynamic capabilities and organizational resilience in turbulent environments: A framework for analysis. *Strategic Management Journal*, 44(3), 594–620.
12. Santos, F., Pache, A. C., & Birkholz, C. (2021). Making hybrids work: Aligning business models and organizational design for social enterprises. *California Management Review*, 63(3), 100–122.