

4. Мочерний С.В. Основи підприємницької діяльності : [навч. посібник] / С.В. Мочерний, О.А. Устенко, С.І. Чоботар. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. – 280 с.
5. Цивільний кодекс України / Верховна Рада України // Голос України від 12.03.2003. – № 45.
6. Указ президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва» // Офіційний вісник України від 20.07.1998. – № 27.
7. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» / Верховна Рада України // Урядовий кур'єр від 26.08.2010. – № 156.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови КМУ від 16 березня 2000 р.» // Урядовий кур'єр від 30.12.2010. – № 246.
9. Податковий кодекс України / Верховна Рада України // Голос України від 04.12.2010. – № 229.
10. Декрет КМУ «Про прибутковий податок з громадян» / Кабінет Міністрів України // Відомості Верховної Ради України від 09.03.1993. – № 10.
11. Статистичний збірник «Діяльність суб'єктів господарювання» за 2009 р./ Державний комітет статистики України : [за ред. Жук І.М.]. – Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 670 с.
12. Закон України «Про акціонерні товариства» / Верховна Рада України // Голос України від 05.11.2008. – № 211.
13. Закон України «Про господарські товариства» / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України від 03.12.1991. – № 49.
14. Что делать с ООО, у которого более 10 участников // Все о бухгалтерском учете. – 14 февраля 2008 р. – № 15 (1412). – с. 26-27.
15. Зайвий учасник – причина ліквідації ТОВ // Все про бухгалтерський облік. – 14.09.2009. – № 84. – с. 20-21.

Рецензент докт.економ.наук, професор В.В. Горлачук

336.64

*Маргасова В.Г., к.е.н., доцент,
Мостова М.А., аспірант,*

Чернігівський державний інститут економіки та управління

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В процесі становлення ринкових відносин більшість вітчизняних підприємств опинились в ситуації незадовільного фінансового стану. До основних причин такого стану вітчизняних підприємств відносять: високу собівартість продукції, її низьку якість у порівнянні з продукцією закордонних виробників, незадовільну систему збуту та, як наслідок, значне падіння попиту і втрати позицій на ринку. На межу банкрутства перебувають сьогодні і багато підприємств, які не мають змоги вчасно виконувати свої зовнішні та внутрішні зобов'язання. Отже, виживання підприємства у швидкозмінному середовищі оточення є дуже гострою проблемою в Україні. Підприємство, як і будь-яка система незалежно від форми власності, галузі та масштабів діяльності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації.

Вивчення та врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку організацій дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення. Важливим та актуальним постає завдання розроблення систем оцінки та управління життєвим циклом підприємства, визначення особливостей кожної його стадії функціонування. Тому управління процесом розвитку підприємства зводиться до управління кожним станом життєвого циклу підприємства.

Моделі життєвого циклу підприємства досліджувалися такими науковцями, як Є. Шершньовою, О. Кузьмінім, Н. Степаненко, І. Мазур, В. Шапіро і т.д. але найбільш поширеними є теорії зарубіжних вчених-економістів Л. Грейнера та І. Адізеса.

На сьогодні при подоланні проблем, що виникають у зв'язку неплатоспроможністю, застосовують так звані методики передбачення можливого кризового явища. Антикризове управління розглядається як самостійний вид професійної діяльності, спрямований на запобігання кризовим явищам та подолання їх у діяльності підприємства. Об'єктом такого управління є кризові явища в діяльності підприємства (виникнення, розвиток, усунення та запобігання). Але, не зважаючи на велику кількість наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, присвячених теорії циклічного

розвитку підприємства у теоретичному аспекті не існує єдиного методологічного підходу до розмежування фаз життєвого циклу та розробки типології криз, що притаманні кожній стадії розвитку підприємства.

Метою статті є дослідження та систематизація провідних теорій життєвого циклу підприємства в контексті визначення кризових явищ на кожному етапі розвитку підприємства.

Кожне підприємство розвивається циклічно, що супроводжується змінами всіх елементів системи суб'єктів господарювання. Отже, розвиток, як процес, у загальному розумінні – це необоротні, направлені, закономірні зміни матерії та свідомості, їх універсальна властивість. Виділяють прогресивну, висхідну лінію розвитку, та регресивну, спадну лінію розвитку [6, с. 35].

У літературі зустрічаються різні погляди щодо визначення змісту та класифікації моделей життєвого циклу підприємства. Так, О. Кузьмін та О.Мельник вважають, що розвиток кожної організації має циклічний характер, тобто проходить через певні стадії життєвого циклу, які визначають особливості виробничо-господарської, інвестиційної, фінансової та інших видів діяльності [9, с. 52]. Л. Лігоненко у підручнику “Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій” зазначає, що набув поширення та визнання запозичений з теорії менеджменту термін “життєвий цикл підприємства”, під яким розуміють сукупність стадій, які проходить підприємство у перебігу своєї життєдіяльності від створення до ліквідації, кожна з яких характеризується певною системою стратегічних цілей і завдань, особливостями формування ресурсного потенціалу, досягнутими результатами функціонування [10, с. 75].

Незаперечною є думка Т. Базарова, який висловлюється таким чином: “Управління функціонування організації по шкалі часу може бути представлено у термінах життєвого циклу, що означає як процесуальність розвитку, так і його стадійність” [3, с. 87].

Варто зазначити, що І. Бланк автор підручника “Управление активами” подає наступне визначення так: “Життєвий цикл підприємства - загальний період часу від початку діяльності підприємства до природного припинення його існування або відродження на новій основі (з новим складом власників і менеджерів, з принципово новою продукцією, технологією, тощо)” [5, с. 28].

І. Мазур, В. Шапіро, Н. Ольдерогге підкреслюють, що підприємство у своєму розвитку проходить певні стадії, які називаються стадіями життєвого циклу підприємства. Життєвий цикл, за висновками науковців, - об'єктивна реальність, але відродження підприємства потребує суб'єктивних дій управлінського персоналу [11, с. 32]. На думку Н. Степаненко: “Еволюція внутрішнього середовища підприємства звичайно розглядається як його життєвий цикл, що включає послідовність певних етапів розвитку від виникнення до ліквідації. Головною причиною зміни етапів цього циклу є зміна масштабів діяльності підприємства, яка призводить до зростання невизначеності умов роботи, накопичення внутрішньоорганізаційних проблем, до появи структурних конфліктів”. Тому автор вважає, що зміни етапів життєвого циклу підприємства доцільно розглядати в тісному зв'язку з еволюцією організаційного розвитку [13, с.18]. Н. Родіонова також розглядає життєвий цикл підприємства як певні закономірності у розвитку будь-якого підприємства, які можуть відрізнитися швидкістю перебігу та амплітудою рівня розвитку [12, с. 54].

Але в наш час у науковій літературі існує дві основні теорії життєвого циклу підприємства. Так, наприклад, Ларрі Грейнер у 1972р. розробив еволюційну концепцію розвитку організації, перехід від однієї фази до іншої здійснюється шляхом подолання кризи специфічної для даної стадії (табл.1).

Модель організаційного розвитку, розроблена Л. Грейнером, свідчить, що необхідність змін в організаціях рано або пізно виникає незалежно від того, якої ідеології розвитку вони дотримуються, яка парадигма керування визначає домінують їхнього функціонування. Однак від того, як будуть здійснюватися ці зміни в організації, залежить не тільки тривалість, але й ефективність її функціонування.

Друга найбільш поширена концепція життєвого циклу організації належить американському вченому Ісааку Адізесу (див. рис.). В основі виокремлення фаз циклу покладено співвідношення двох параметрів: гнучкість (здатність організації швидко пристосовуватись до внутрішніх та зовнішніх змін) та контрольованість (ступінь регламентації діяльності організації та її членів, а також жорсткість механізмів координації та контролю).

Наведемо характеристику стадій моделі життєвого циклу організації, розробленої А. Адізесом:

1) Виходжування. Підприємство ще не існує як суб'єкт господарювання, але вже закладена концепція та бізнес-ідея засновників. Здійснена чітка орієнтація на продукт. Дана стадія вважається завершеною якщо підприємець є готовим взяти на себе ризик нової підприємницької діяльності та змози залучити фінансову підтримку для її здійснення;

Таблиця 1

Характеристика стадій розвитку підприємства (за Л. Грейнером)

Фаза	Зміст діяльності	Вид кризи	Шляхи подолання
1. Підприємницька (розвиток через творчість)	<ul style="list-style-type: none"> рушійна сила діяльності організації – творчий потенціал засновників; основна увага зосереджена на розробці продукту, забезпеченні його виробництва та продажу; неформалізована організаційна структура та методи управління на підприємстві; прийняття рішень та контроль за діяльністю, як правило, здійснюється одноосібно; прямий механізм координації. 	криза керівництва (неможливість засновника впоратися з розширенням підприємства, ускладненням його організаційної структури)	<ul style="list-style-type: none"> професіоналізація менеджменту; створення спеціалізованих виробничих та управлінських підрозділів; побудова складної ієрархії організаційної структури; формалізація зв'язків; залучення та розвиток управлінських кадрів і т.д.
2. Колективістська (розвиток через управління)	<ul style="list-style-type: none"> чітка ієрархія управлінського персоналу (розподіл менеджерів за рівнями управління); налагодження управлінських процесів завдяки менеджерам різного рівня. 	криза автономії (обмеженість творчої діяльності менеджерів різного рівня, часткова втрата контролю, система управління перетворюється на джерело суперечностей, втрата частини інформації при її надходженні від нижчої ланки до вищої)	<ul style="list-style-type: none"> розробка системи децентралізованого контролю.
3. Фаза «формалізації» (розвиток через делегування)	<ul style="list-style-type: none"> делегування повноважень; формування децентралізованих підрозділів виробничо-управлінського типу; переорієнтація системи мотивації персоналу-робиться наголос на результатах роботи. 	криза контролю (часткова втрата контролю менеджерами вищої ланки)	<ul style="list-style-type: none"> координація діяльності децентралізованих підрозділів підприємства.
4. Фаза «деталізації» (розвиток через координацію)	<ul style="list-style-type: none"> впровадження систем корпоративного планування; розгляд впровадження нових продуктивних груп як інвестицій в розвиток підприємства; жорсткий контроль підрозділів підприємства апаратом управління; 	криза бюрократичного апарату (виникнення суперечностей між апаратом корпоративного управління та функціональними підрозділами підприємства, виникнення «подвійної системи керівництва»)	<ul style="list-style-type: none"> зміна у системі координації функціонування підприємства;
5. Командна фаза (розвиток через співробітництво)	<ul style="list-style-type: none"> гостра бюрократизація всієї системи управління та організаційної структури; 	криза синергії	<ul style="list-style-type: none"> залучення психологів для розв'язання міжособистісних конфліктів; об'єднання команди єдино думців дозволить перейти до наступної стадії організаційного розвитку.

2) Дитинство. Суб'єкт господарювання має гнучку, але нечітку структуру, та невеликий бюджет. Субординація та ієрархія є слабкими. Управління здійснюється рефлексивно. Умовою переходу до наступної стадії є стабілізація грошових надходжень та продовження розбудови стійкої організаційної структури.

3) Давай-давай («go-go») або стадія швидкого зростання. Підприємству вже притаманна формалізована організаційна структура, але немає чіткого розмежування повноважень, характерним є поєднання та дублювання виконання певних функцій. Для запобігання втрати контролю керівництво не запроваджує систему делегування посадових обов'язків, це може спричинити виникненню кризи на даній стадії. Головна умова її запобігання – створення професійної адміністративної системи.

4) Юність. Юність є переломним моментом у розвитку підприємства. Керівництво вже не в змозі самостійно управляти складною організаційною структурою, тому актуальним стає децентралізація управління та розвиток системи делегування повноважень. Постає необхідність у залученні додаткових кадрових ресурсів.

5) Розквіт. Досягається оптимальне співвідношення параметрів «гнучкість» та «контрольованість». Підприємство орієнтовано на результати та довгострокову стратегію розвитку. Зростають обсяги виробництва та прибуток. Сформованою є організаційна структура та система посадових повноважень.

6) Стабілізація. З'являються перші ознаки старіння організації. Вона займає певну ринкову нішу, але втрачає темпи розвитку. Знижується інтерес до запровадження інновацій. Даній фазі притаманним є двоїстий характер: з одного боку, підприємство має стійкі показники діяльності, а з іншого - є небезпечною у перспективі. Зростає консерватизм та рутинізація.

7) Аристократизм. Підприємство має достатню кількість фінансових ресурсів, але значна їх кількість витрачається на підтримку життєздатності складної організаційної структури, збереження системи контролю та страхування. Збереження грошових надходжень здійснюється за рахунок підвищення цін на продукцію. Розвиток відбувається не за рахунок власних розробок та інновацій, а шляхом купівлі інших компаній. Підприємство стає менш активним у плані довгострокових перспектив.

8) Рання бюрократизація. На даному етапі перед адміністративної підсистемою постає проблема самозбереження. Організаційна культура вже є рутинізованою. Зростає кількість конфліктів всередині суб'єкту господарювання.

9) Бюрократизація. Підприємство втрачає зв'язок з зовнішнім світом, втрачається орієнтація «на результат», послаблюються інформаційні потоки між підсистемами організації. Підприємство починає працювати збитково, що спричиняє поступову втрату його ресурсів.

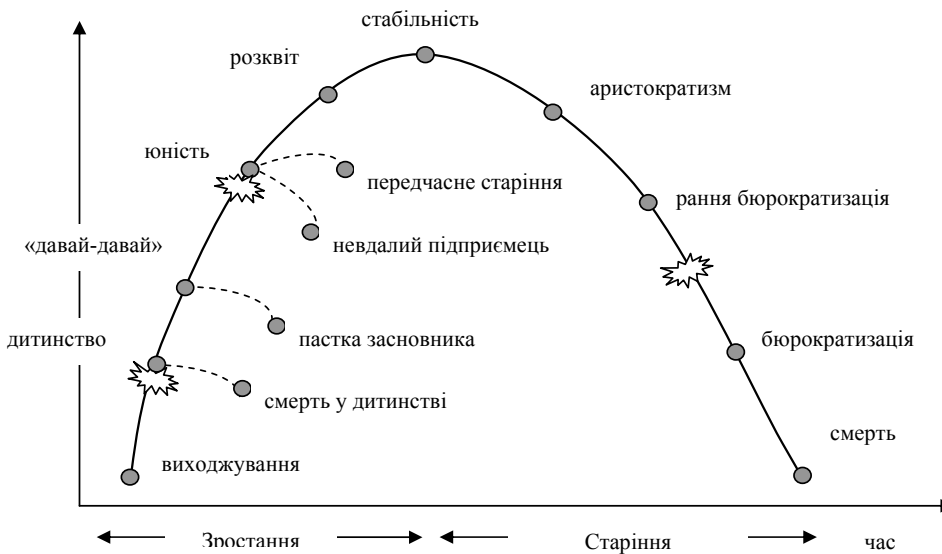


Рис. 1. Модель життєвого циклу за І. Адізом

Отже, можна стверджувати, що дана концепція є дуже поширеною, але вона є більш загальною для всіх підприємств і не враховує особливостей розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання та їх галузевої приналежності.

Кожне підприємство має свої індивідуальні темпи розвитку. Зміна фаз життєвого циклу залежить від низки факторів (зовнішнє середовище підприємства, характер управління, галузева приналежність). Для вітчизняних підприємств можна виокремити, на нашу думку, наступні основні фази життєвого циклу й притаманні їм ймовірні кризи:

1) Зародження підприємства. На даному етапі підприємство тільки починає своє існування як окрема господарська одиниця. Існує великий ризик припинення його діяльності, тому що воно, як правило, є неприбутковим або малоприбутковим, організаційна структура є простою і не містить структурних підрозділів для прогнозування грошових надходжень, мінімізації витрат, тим самим провокуючи можливість втрати фінансової стійкості й настання фінансової кризи.

2) Зростання. Потужність підприємства набирає обертів тим самим вимагаючи зовсім нової більш ускладненої організаційної структури, нового підходу до управління, здійснення ефективного фінансового менеджменту. Існують декілька сценаріїв подальшого розвитку підприємства в залежності від його стратегії: вихід та закріплення на певному рівні або подальше інтенсивне зростання й розгортання діяльності. Треба зазначити, що одночасно з розвитком суб'єкта господарювання на нього продовжують діяти фактори зовнішнього середовища. Керівництво вже не в змозі самостійно здійснювати управління, тому постає питання в додатковому кадровому забезпеченні. На нашу думку, в даному випадку дуже ймовірним є настання кризи, яка за Грейнером має назву «криза керівництва», що виникає у випадку, коли при нарощуванні обсягів виробництва воно не нарощує кадровий склад для управління підприємства.

3) Ствердження. Підприємство вже є відносно стабільною системою, яка зайняла певні позиції на ринку. Фактори зовнішнього середовища вже мають менший вплив, на деякі з них воно вже може впливати самостійно, але такі чинники як зміна попиту споживача, сезонні коливання, державна політика все ще мають значний вплив. Тому підприємство повинно оперативнo реагувати на їх зміну для того щоб підтримувати фінансову стійкість й стабільність.

4) Стабілізація. Суб'єкт господарювання вже досяг верхньої межі свого зростання. Всі показники діяльності вже вийшли на певний рівень. Перед підприємством постає завдання вибору стратегії його подальшого функціонування. Якщо система менеджменту є стабільною, вона дозволить якомога довше підприємству залишатися на даній стадії та при настанні старіння підприємства уникнути його занепаду й ліквідації.

5) Старіння. Дана стадія є сигналом про те, що підприємство вже не є стійким до впливу зовнішніх факторів, окрім того на ньому починається дестабілізація внутрішньої діяльності, всі ці негативні зміни можуть спровокувати втрату автономії та подальший занепад суб'єкта господарювання. Постає необхідність негайного оперативного управління. Це, насамперед, проведення оптимізаційних заходів жорсткого характеру.

6) Занепад. Показники діяльності підприємства мають незадовільне значення, це свідчить про настання кризи на підприємстві, але треба зазначити, що в даному випадку вона є невід'ємною частиною життєвого циклу будь-якого суб'єкту господарювання. Завданням управлінського апарату є максимальне зменшення амплітуди коливань в межах циклу.

1. Життєвий цикл підприємства-це період від його створення до повної ліквідації.

2. Необхідність змін у підприємств рано або пізно виникає незалежно від того, якої ідеології розвитку вони дотримуються, яка парадигма управління визначає домінанту їхнього функціонування.

2. Криза не тільки є невід'ємною стадією економічного циклу, а й може виникати на кожній його фазі. Тому дуже важливим є питання її діагностики та раннього попередження.

3. Концепція життєвого циклу організації є теоретичним підґрунтям антикризового управління. Науково-обґрунтована теорія циклічного розвитку підприємства може виступати досить ефективним інструментом по усуненню негативних наслідків кризових явищ.

Література

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций [Текст] / Г.В. Атаманчук – М. : Юрид. лит., 1997. – 400 с.
2. Антикризисное управление предприятиями и банками: Учеб.-практ. пособие [Текст] / В.Г. Балашов – М.: Дело, 2001. – 840 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособ. [Текст] / Т.Ю. Базаров – М.: Мастерство, 2002. – 224 с.
4. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента [Текст] / И.А. Бланк – К.: “Ника-Центр”, 1999. - Т. 1. – 592 с.
5. Бланк И.А. Управление активами [Текст] / И. А. Бланк – К.: “Ника-Центр”, 2000. – 720 с.

6. Большой энциклопедический словарь: В 2 т. [Текст] / за ред. А.М.Прохоров. – М.: Сов. энциклопедия, 1991. – Т. 2. – 1991. – 768 с.
7. Воронкова В.Г. Менеджмент у державних організаціях: навч. посіб. [Текст] / В. Г. Воронкова – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 256 с.
8. Добраев В.Л. Организационное поведение [Текст] / В.Л. Добраев. – М.: ИКФ “ЭКМОС”, 2002. – 320 с.
9. Кузьмін О.С. Основи менеджменту: підруч. [Текст] / О.С. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: “Академвидав”, 2003. – 416 с.
10. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій [Текст] / Л.О. Лігоненко – К.: КНЕУ, 2001. – 580 с.
11. Мазур И.И. Эффективный менеджмент: Учеб. пособие для вузов [Текст] / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогте – М.: Высш. шк., 2003. - 355 с.
12. Родионова Н.В. Антикризисный менеджмент: Учеб. пособие для вузов [Текст] / Н. В. Родионова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 223 с.
13. Унковская Т.Е. Финансовое равновесие предприятия [Текст] / Т.Е. Унковская – К.: Генеза, 1997. - 326 с.
14. Цветков В.В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) [Текст] / В. В. Цветков – Х.: Право, 1996. – 164 с.
15. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporation grow and die and what to do about it. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1998.
16. Greener L. Evolution and Revolution as Organazations Grow. Harward Bussiness Review, August, 1972.

Рецензент докт.економ.наук, професор Т.Л. Мостенская

657.631:338.432 (075.8)

*Сметанко О.В., к.е.н., доцент,
Кримський економічний інститут
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ УКРАЇНИ

Загальною проблемою під час проведення зовнішніх та внутрішніх аудиторських перевірок в АТ України є відсутність або не належним чином оформлена первинна документація, яка формує загальну інформаційну базу з питань обліку, аналізу та контролю нематеріальних активів. Саме тому ефективність проведення внутрішніх аудиторських перевірок нематеріальних активів залежить від якості інформаційного забезпечення, а внутрішній аудитор повинен дослідити та запровадити певні заходи стосовно підвищення якості оформлення документації та інформаційно-аналітичного забезпечення системи бухгалтерського обліку нематеріальних активів. Це обумовлено тим, що інформаційне забезпечення виступає ключовою ланкою під час складання внутрішніх аудиторських тестів та програм, а також безпосередньо впливає на методику проведення внутрішнього аудиту нематеріальних активів АТ.

Аналіз останніх досліджень та публікацій з питань інформаційного забезпечення, організації, методики та техніки проведення внутрішнього аудиту нематеріальних активів потребує подальшого дослідження. Це обумовлено тим, що в роботах В.Б. Івашкевич [1, с. 122-130], Б.Н. Соколова [2, с.77-80], В.А. Єрофєєвої [3, с. 461-464], Н.І. Гордієнко [4, с. 95-114], А.В. Євдокімової [5, с.148-156], С.І. Жмінько [6, с.172-173], С.М. Бичкової [8, с.23-33] досліджуються і розкриваються лише існуючі підходи щодо організації та методики проведення аудиту нематеріальних активів та не досить повно розкриваються питання з впливом інформаційного забезпечення на ефективність проведення перевірки НМА.

Аналіз літературних джерел вказує на відсутність комплексного підходу щодо визначення місця та ролі інформаційного забезпечення внутрішнього аудиту нематеріальних активів та його вплив на технологію проведення внутрішнього аудиту в АТ.

Слід зазначити на те, що в економічній літературі з питань організації та методики проведення внутрішнього аудиту нематеріальних активів розкриваються лише особливості проведення перевірок стосовно правильності ведення бухгалтерського обліку, але не розкривається інформаційне забезпечення на підставі якого безпосередньо розробляється програма внутрішнього аудиту та