

## Методология определения эффективности устойчивого развития организации

Развитие современного российского менеджмента побуждает исследователей к осмыслению и разработке нового типа управления, в котором значимость понятия «организационный потенциал» в совершенствовании организации как социально-экономической системы становится неоспоримой



### О.Н. Семина

старший преподаватель,  
соискатель кафедры  
«Менеджмент, маркетинг  
и логистика» Института права,  
экономики и управления  
Тюменского государственного  
университета,  
г. Тюмень, semina\_on@mail.ru

Глобальный экономический кризис выявил объективную необходимость изменения форм и методов управления отечественными организациями. При этом наряду с традиционными задачами управления на первый план выходят новые задачи, такие как обеспечение финансовой устойчивости и инвестиционной привлекательности организаций на разных этапах их жизненного цикла, приходящиеся на те или иные стадии циклического развития экономики в целом.

Организация как социально-экономическая система испытывает две основные внутренние тенденции, связанные с поддержанием ее жизнедеятельности, — функционирование и развитие. В условиях изменяющейся среды функционирование, направленное на простое воспроизводство, становится для современного предприятия опасным, являясь подчас препятствием и фактором нестабильности. В условиях глобального кризиса многие компании, ориентированные на простое функционирование, обанкротились. В процессах функционирования должны использоваться все возможности для формирования новых и устранения отживших качеств управления. Только постоянное совершенствование системы управления создает определенный потенциал развития организации.

### Потенциал развития организации

Закон развития гласит: каждая организация реализует собственный потенциал по мере прохождения всех этапов жизненного цикла и стремится достичь максимального суммарного эффекта. Жизненный цикл любого предприятия можно условно разделить на восемь этапов (рис. 1): нечувствительность, или инкубация (Э1), внедрение, или выведение (Э2),

рост (Э3), зрелость (Э4), насыщение (Э5), спад (Э6), крах (Э7), ликвидация, или утилизация (Э8).

На рисунке показаны возможные сценарии развития организации. Проиллюстрированы: «нормальная» стратегия, при которой предприятие проходит все этапы жизненного цикла естественным образом; стратегия пролонгации жизненного цикла, при которой администрация стремится «отодвинуть» этап спада (Э6), «выжимая» имеющиеся ресурсы или внедряя различные ноу-хау; стратегия «снятия сливок» и досрочного крушения компании.

Математическое выражение закона развития:

$$R_j = \sum (R_{ij}) \rightarrow R_{\max},$$

где  $R_j$  — потенциал системы на  $j$ -м (1, 2, 3, ..., 8) этапе жизненного цикла;

$R_{ij}$  — потенциал системы в  $i$ -й области (экономика, политика, финансы, производство, кадры, информация, техника, технологии) на  $j$ -м этапе [2].

В своем развитии компании последовательно проходят путь от слабоорганизованных структур, главная цель которых — выживание, до более устойчивых структур, способных управлять своим будущим и оптимизировать все процессы — от производства до сбыта продукции. Этот рост невозможен без целевого управления и эффективного использования имеющегося потенциала организации.

Как отечественные, так и зарубежные ученые используют понятие «потенциал» как элемент теории стратегического менеджмента. Примером может служить исследование [3], где потенциалом организации называется «совокупность ресурсов и возможностей предприятия, определяющих перспективы его деятельности».

### ключевые слова

жизненный цикл организации, устойчивое развитие, организационный потенциал, социально-экономическая система