

## КЛАСИФІКАЦІЯ МОДЕЛЕЙ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ПІДПРИЄМСТВА

Питання підприємства досліджували такі сучасні науковці, як Базилінська О. Я. [1], Ларіонова К. Л. [5], Подольська В. О., Шморгун Н. П., Яблонська А. С. та інші. Досить детально вивчав Терещенко О. О. [6]. Однак, незважаючи на це, проблема не втрачає актуальності і має багато не розглянутих питань і потребує подальшого дослідження та розвитку. А саме уточнення понятійний апарат та проблеми питання визначення ймовірності удосконалення підприємств шляхом ідентифікації основних чинників, що зумовлюють його появу.

Весь спектр з мети та задач дослідження структура роботи вміщує процес авторизації, дослідження та наслідків. В Українському законодавстві розуміють як керування рівнями та засобами доступу до певного захищеного ресурсу, як в фізичному розумінні, так і в галузі цифрових технологій та ресурсів системи залежно від ідентифікатора і пароля користувача або надання певних повноважень на виконання деяких дій у системі обробки даних.

Метою є дослідження існуючого понятійного апарату щодо питання інформаційних систем, класифікація моделей та відокремлення основних причин, що його зумовлюють у сучасних умовах розвитку.

Поставлена мета обумовлює вирішення наступних завдань:

- дослідити та уточнити понятійний апарат щодо питання авторизації у економічному та юридичному розрізі;
- проаналізувати та охарактеризувати основні фактори та причини виникнення кризових явищ, що ведуть до неплатоспроможності та банкрутства підприємства.

У практиці розвитку країн із ринковою економікою авторизація виступає як механізм регулювання та саморегулювання економіки і, насамперед, дотримання виконання зобов'язань суб'єктами господарювання. Інформаційна система як елемент ринкових відносин стало реальністю і сучасної української економіки [9, с. 157].

Суб'єктом авторизації може бути лише суб'єкт підприємницької діяльності. Не можуть бути визнані відокремлені структурні підрозділи господарської організації (філія, представництва та відділення).

Інформаційна система – комунікаційна система, що забезпечує збирання, пошук, оброблення та пересилання інформації. Таке визначення може бути задовільним тільки при найбільш узагальненій і неформальній точці зору і підлягає подальшому уточненню. Інформаційні системи діють в Україні під назвою «автоматизовані системи (АС)».

Ключовими питаннями управління на стадіях розвитку є роль підприємця, зовнішній соціальний контроль, управління взаємовідносинами та комунікаціями та побудова структур і процесів. Основним показником зростання є чисельність персоналу і обсяг бюджету [11]. Перевага моделі полягає в тому, що всі виділені фактори, які ведуть до успіху на стадії народження, істотно відрізняються від тих, які актуальні на стадії інституціоналізації. Водночас, необхідно відзначити, що існує незавершеність моделі і занадто загальний погляд на кризи і проблеми у розвитку. Це обмежує її практичне застосування.

Серйозним кроком у розвитку моделей авторизації організації стали роботи американського фахівця щодо підвищення ефективності ведення бізнесу і урядової діяльності Іцхака (Ісаака) Адізеса, розпочаті ще наприкінці 1970-х рр. [5]. Його дослідження були узагальнені в першій книзі [6], а згодом розвинені в другій [7]. І. Адізес є засновником і директором Adizes Institute, його консалтингове агентство є сьомим за рейтингом у світі. Розвиваючи ідеї Л. Грейнера, І. Адізес припустив, що динаміка розвитку організації, подібно до функціонування більшості фізичних, біологічних і соціальних систем, має циклічний характер. Цю ідею він заклав в основу теорії життєвих циклів організації. На відміну від розглянутих вище моделей, орієнтованих на зростання, в моделі І. Адізеса стадії життєвого циклу підприємства діляться на дві групи: зростання і старіння. Зростання починається із зародження і завершується розквітом, після чого настає старіння, що йде від стабілізації до смерті підприємства [6]. Велика перевага моделі полягає в тому, що

Адизес дуже детально описує кожну стадію життєвого циклу підприємства. У його моделі відображаються не тільки управлінські технології, але й елементи корпоративної культури та клімату підприємства. У своїй роботі І. Адизес пропонує при розгляді інформаційних систем підприємства скористатися категоріями гнучкість і контрольованість. До конкретних переваг моделі І. Адизеса слід віднести те, що це перша модель, яка характеризує циклічний розвиток підприємства, описує ключові події та критичні ситуації в організаційному розвитку, а значить, з'являється можливість підготуватися до них відповідним чином. Модель характеризується широтою розглянутих питань, виявляє закономірні та природні явища, а також відхилення і патології.

Отже, вона дозволяє зосередитися на вирішенні конкретних проблем, не порушуючи природного ходу розвитку підприємства, а також не покладати на підприємство вирішення завдань, які не відповідають її віку та рівню розвитку. В умовах української дійсності, на нашу думку, не всі стадії життєвого циклу, запропоновані теорією Адизеса, можуть бути універсально застосованими для великих, середніх та малих підприємств; для підприємств із державним капіталом та приватних підприємств. Основним об'єктом застосування теорії Адизеса служать, на нашу думку, великі приватні підприємства, що виникли і розвинулися в умовах становлення в Україні ринкової економіки.

Однак це не означає, що теорія Адизеса не може бути застосовна для інших підприємств. Дж. Кріббін, вивчаючи питання лідерства, також розглядав життєвий цикл підприємства. Кожній стадії життєвого циклу (народження, дитинство, юність, рання зрілість, проміжна зрілість, остаточна зрілість, старіння і відродження) відповідають, на його думку, певні характеристики основних параметрів підприємства. До них відносяться: головна мета, тип керівника, характерна риса підприємства, самосвідомість підприємства, питання, яким надається особливе значення, основне завдання, тип планування, спосіб керівництва, модель підприємства. Достоїнство моделі полягає в систематизованому розгляді параметрів підприємства на різних стадіях життєвого циклу [4].

Питання розвитку та старіння підприємств розглядали Д. Міллер і П. Фрізен («Довгота вивчення корпоративної науки управління життєвим циклом» (1984 р.)) у розробленій ними моделі, що включає п'ять стадій життєвого циклу. Вивчаючи протягом двадцяти років роботу шести акціонерних товариств, вони переконалися, що існують певні закономірності в проходженні різних стадій життєвого циклу та спостерігається зв'язок між послідовними змінами, що відбуваються на підприємствах. Модель Міллера і Фриза є здебільшого синтетичною моделлю-інтерпретацією, в якій узагальнені численні теоретичні дослідження, підкріплені даними емпіричного дослідження [13]. Наприклад, модель Сміта створена за результатами дослідження 27 підприємств. Сміт пропонує розглядати три стадії життєвого циклу (початок, ріст і зрілість) і п'ятнадцять індикаторів кожної з цих стадій. Модель Казаньяна (1988 р.) узагальнює досвід функціонування 105 науково-технічних підприємств із чисельністю персоналу менше 300 осіб і віком до 15 років. Він зазначає, що мірою зростання підприємства централізація в прийнятті рішень знижується, у той час як формалізація зростає. Казаньян розглядає домінуючі для кожної стадії проблеми підприємства [10]. (2003 р.) і базувалося на вивченні 2 903 американських сімейних підприємств із чисельністю персоналу менше 500 людей, які належать до 12 секторів економіки. Розроблена ним модель зростання включає 4 стадії: немає зростання, повільне зростання, помірне зростання, швидке зростання. Основна проблема, яку розглядає автор моделі, – управління людськими ресурсами на різних стадіях життєвого циклу. Таким чином, розглянувши та провівши класифікацію основних підходів до сутності категорії «утворення авторизації підприємства», його стадій, доходимо висновку, що й досі не існує універсальної моделі, яка б могла бути застосована для будь-якого підприємства в сучасних умовах господарювання в Україні. Тож дана тематика є актуальною і потребує подальших досліджень.

#### **Використаналітература:**

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации : учебник / И. Адизес. – СПб. : Питер, 2007.
2. Боронос В.Г. Життєвий цикл підприємства: аналіз існуючих моделей : підручник / В.Г. Боронос, Н.О. Сторчака [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.nbu.gov.ua/1/08bvgaim.pdf](http://www.nbu.gov.ua/1/08bvgaim.pdf). – Заголовок з екрана.
3. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер.: Менеджмент номер (4): 2002. – С. 76-92.
4. Унковская Т.Е. Финансовое равновесие предприятия / Т.Е. Унковская. – К. : Генеза, 1997. – 326 с.

5. Adizes I. Organizational passages: Diagnosing and treating life cycle problems in organization / I. Adizes // Organizational Dynamics, 1979. Vol. 9. – P. 325.
6. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It. Englewood Cliffs / I. Adizes. – N.J. : Prentice Hall, 1988.
7. Adizes I. Managing Corporate Lifecycles Paramus / I. Adizes. – NJ : Prentice Hall, 1999.
8. Greiner L. Evolution and Revolution as Organazations Grow. / L. Greiner // Harward Bussiness Review. – Harward, 1972. – August. – 156 p.
9. Flamholtz E. Managing the Transition from an Entrepreneurship to a professionally managed firm / E. Flamholtz// San Francisco, CA: Jossey – Bass. – San Francisco, 1986. – 200 p.
10. Kazanjian R.K. Relation of dominant problems to stages of growth in technology-based new ventures / K. Kazanjian // Academy of Management Journal. – New Jersey, 1988 – 257 p.
11. Kimberly J.R. The Organizational life cycle: issues in the creation, transformation, and decline of organizations. / J.R. Kimberly, R.E. Miles// San Francisco: Jossey-Bass. – San Francisco, 1980. – 492 p.
12. Lippit G.L. Growth of Organizations / G.L. Lippit // Organizational Renewal. – N.Y., 1969.
13. Miller D.A longitude study of the corporate life cycle, Management science / D.A. Miller, P.H. Friesen // Manage: Sci.– N.Y., 1984.