

ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ

УДК: 336; DOI: 10.31388/2519-884X-2019-40-178-181

Гривківська О.В., д.е.н., професор,
ПВНЗ «Європейський університет»

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. У статті визначено вплив потенціалу підприємства на його організаційний розвиток. Представлено аналіз підходів до трактування сутності поняття «потенціал підприємства». Встановлено, що трактування організаційного розвитку підприємства ґрунтується на системному підході, розвитку підприємства у контексті застосування нових способів та методів вирішення проблем, підвищенні ефективності діяльності та оновленні організації; удосконаленні формальних і неформальних сторін організаційної діяльності; окресленні стратегії діяльності, як необхідності адаптації до нових умов господарювання та забезпеченні кількісних та якісних змін на підприємстві на довгострокову перспективу.

JEL code classification: M21

Hryukivska O.V., Doctor of Economics, Professor,
PHEE «European University»

RELATIONSHIP BETWEEN THE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AND ITS ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Abstract. The article identifies the impact of enterprise potential on its organizational development. In particular, the analysis of approaches to the interpretation of the essence of the concept of "enterprise potential" is presented: the quantity and quality of resources in the possession of the economic system; characteristics of the resources of the subject, which determine its capabilities in relation to the production of material goods for society in a particular period of time; ability to develop and effectively use resources, provided they are limited. It is revealed that the given definitions of the potential of the enterprise are considered from the position of: systematization; participation of the enterprise in meeting social needs and development of society; limited resources and efficiency of their use; strategic nature.

The definition of organizational development of the enterprise is given, in particular: influence on processes in the organization connected with activity of people; work in the organization of long-term character, directed on perfection of ways and methods of the decision of problems and updating of the enterprise; increasing cultural values and increasing the role of staff in ensuring changes in strategic importance. It is established that the interpretation of organizational development of the enterprise is also based on a systematic approach, the development of the enterprise in the context of the application of new ways and methods of solving problems, increasing the efficiency of activities and renewal of the organization; improving the formal and informal aspects of organizational activities; outlining the strategy of activity, as the need to adapt to new business conditions and ensure quantitative and qualitative changes in the enterprise in the long run.

The identity of approaches to determining the potential of the enterprise and its organizational development is determined with the difference that in determining the organizational development of the enterprise special attention is paid to the factor of staff participation in using the potential of the enterprise to achieve organizational change. potential of the enterprise.

Keywords: enterprise potential, approach, resources, opportunities, subject, efficiency, development, organizational development, material goods, processes, factors.

Постановка проблеми. Управління діяльністю підприємств вимагає в умовах нестабільного економічного середовища їх функціонування виявлення усіх резервів зростання діяльності, враховуючи обмеженість

ресурсів, недостатню прогнозованість макроекономічних змін, пріоритети провадження державної політики, соціальні константи періоду та окреслені орієнтири, з огляду на

що вимагають дослідження потенціал підприємства та його організаційний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання теоретико-методологічного та прикладного характеру щодо формування, оцінювання та управління потенціалом підприємства досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Дж. Стрікленд, А. Дж., П. Друкер, Н. Іванов, Є. Лапін, О. Маслак, Н. Краснокутська, І. Репіна, А. Томпсон, В. Пономаренко, А. Череп; питання організаційного розвитку підприємства розглядаються досить потужно у роботах В. Амбросова, І. Ансоффа, М. Армстронга, Л. Бредфорда, О. Бусигіна, М. Беседіна, С. Дем'яненка, Й. Завадського, П. Макаренка, Н. Масленнікова, Д. Мегінсона, Л. Михайлова, О. Мороза, С. Некрасова, П. Саблука, Ф. Хедоурі, О. Школьного, О. Шубравської, Й. Шумпетера та інших. Разом з тим, враховуючи вагомий внесок зазначених авторів у розвиток теорії управління, зокрема у поглиблення напрямків досліджень щодо потенціалу та організаційного розвитку підприємства, питання їх взаємозв'язку та впливу на результати діяльності суб'єктів вивчені недостатньо.

Формулювання мети статті. Головною метою статті є обґрунтування взаємозв'язку та взаємовпливу потенціалу підприємства та його організаційного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Обґрунтування впливу потенціалу підприємства на організаційний розвиток суб'єкта доцільно розпочати з визначення понять. Так, різними науковцями потенціал підприємства трактується, як:

- кількість та якість ресурсів у володінні господарюючої системи [1, с. 39-40], що вказує на системний підхід до наявності та використання ресурсів;

- характеристика ресурсів виробництва, кількісних і якісних їх параметрів, що визначають максимальні можливості суспільства по виробництву матеріальних благ в кожний даний момент [2, с. 89]. Автор подає визначення потенціалу для суб'єкта виробничого спрямування та загострює увагу на кінцевій меті його діяльності, тобто на виробництві матеріальних благ, необхідних суспільству;

- властивість забезпечити вірогідний результат оцінки (позитивний або негативний) в існуючій системі зовнішніх обмежень

та здатності до розвитку [3, с. 54-64]. Це визначення демонструє розуміння потенціалу з позиції розширеного відтворення, проте з урахуванням обмеженості ресурсів та виставлених критеріїв його оцінювання;

- обсяг виробництва матеріальних благ та послуг, які можна досягнути в перспективі при оптимальному використанні наявних ресурсів [4, с. 54-64];

- можливості розвитку підприємства [5], що знову ж таки підкреслює при визначенні потенціалу важливість перспективних обсягів матеріального виробництва з урахуванням обмеженості ресурсу, тобто здійснюється з позиції забезпечення ефективності діяльності суб'єкта.

Отже, наведені визначення потенціалу підприємства дозволили виокремити підходи до його трактування: системність; участь підприємства у задоволенні суспільних потреб та розвитку суспільства; обмеженість ресурсів та ефективність їх використання; стратегічний характер.

Щодо організаційного розвитку підприємства, то у науковій економічній літературі знаходимо наступні його визначення:

- вплив на процеси в організації, пов'язані з діяльністю людей, що сприяють покращенню функціонування організаційної системи для досягнення її цілей [6, с. 322], тобто відзначається також, як і при визначенні потенціалу підприємства, системний підхід у забезпеченні організаційного характеру розвитку суб'єкта;

- робота в організації тривалого періоду функціонування, спрямована на удосконалення способів та методів вирішення проблем і оновлення, що з одного боку, вказує на визначення організаційного розвитку підприємства з позиції стратегічної перспективи та зростання ефективності діяльності, а з іншого, – на підвищення почуття задоволеності та поліпшення умов праці співробітників [7, с. 173-174];

- довготривала діяльність по удосконаленню способів та методів вирішення проблем і оновленню організації шляхом ретельного збереження та примноження культурних її цінностей, зокрема серед формальних робочих груп – за допомогою агента змін, чи каталізатора [8, с. 538], тобто йдеться не тільки про пошук оптимальних шляхів вирі-

шення певних задач, а й концентрується увага на участі у цих процесах персоналу підприємств, що в умовах сьогодення набуває сили першочергового фактору розвитку при певному рівні пригнічення участі інших факторів у забезпеченні розвитку;

– процес удосконалення формальних (організаційна структура управління та елементи, що її визначають), і неформальних сторін організаційної діяльності (кваліфікація, можливості щодо її підвищення, здатність до отримання нових знань, формування навичок, традиції спілкування у колективі індивідуального та колективного характеру, мотивація до праці та до підвищення ефективності економічної діяльності, формування організаційної культури), тобто перманентне удосконалення вирішення проблем й оновлення організації [9, с. 173];

– стратегія адаптації до нових умов господарювання шляхом перенавчання, переконання, мотивації зміни відношення до роботи, адаптації до технологічних викликів [10]. Дане визначення об'єднує перспективність організаційного розвитку, як процесу, навчання та підвищення кваліфікації кадрів, а також формування адаптаційних здатностей підприємства до технологічних інноваційних змін;

– забезпечення програм довготривалих якісних та кількісних організаційних змін, спрямованих на адаптацію до умов зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства, досягнення стратегічних цілей діяльності, набуття нових компетенцій та зростання потенціалу підприємства; процес навчання, який передбачає перепідготовку персоналу і є одним із засобів формування організаційної культури [11, с. 58; 12], тобто у наведеному трактуванні представлено симбіоз процесів розвитку, отримання результатів роботи підприємства, реагування на фактори впливу та взаємозв'язок із потенціалом підприємства;

– плановий довгостроковий процес управління підприємством у контексті виконання усіх функцій управління, що пов'язує потенціал організації з її технологією, структурою та менеджментом, спрямований на вирішення проблем організації за допомогою використання різних теорій та наукових досліджень, включаючи організаційне проектування [13].

Встановлено, що трактування організаційного розвитку підприємства також ґрунтується на системному підході, розвитку підприємства у контексті застосування нових способів та методів вирішення проблем, підвищенні ефективності діяльності та оновленні організації; удосконаленні формальних і неформальних сторін організаційної діяльності; окресленні стратегії діяльності, як необхідності адаптації до нових умов господарювання та забезпеченні кількісних та якісних змін на підприємстві на довгострокову перспективу.

Висновки і пропозиції. Отже, організаційний розвиток підприємства представляє собою одночасно довготривалий процес, результат, ціль діяльності суб'єкта та, власне, сам розвиток. Аналіз визначення сутності дефініцій показав ідентичність підходів до трактування потенціалу підприємства та його організаційного розвитку з тією різницею, що при визначенні організаційного розвитку підприємства особлива увага приділена фактору участі персоналу у використанні потенціалу підприємства для досягнення змін організаційного характеру, тобто його об'єктивний характер коригується суб'єктивним впливом, а організаційний розвиток підприємства, в свою чергу, забезпечує зростання потенціалу підприємства, як наявних та імовірних можливостей щодо його подальшого зростання, успішної діяльності, зміцнення економічної безпеки.

Список літератури:

1. Чаленко А.О. Неопределенности понятия «потенциал» в экономических исследованиях. Луганск: Проблемы экономической теории, 2011. С. 39-40.
2. Абалкин Л.И. Новый тип экономического мышления. М.: Экономика, 1987. 192 с.
3. Краснокутська П.Е. Дефініція поняття «потенціал підприємства» в контексті розвитку мікроекономічної теорії. *Вісник КНТЕУ*. 2008. №5. С. 54-64.
4. Турило А.А. Потенціал підприємства: сутність та методологічні підходи до визначення. *Економічний вісник*. 2014. №3. С. 65-71.
5. Березюк Ю. Б. До питання аналізу сутності економічної категорії потенціалу. *Економіка АПК*. 2011. № 1. С. 73-77.

6. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2000. 360 с.
7. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підруч. К.: Академвидав, 2003. 608 с.
8. Мескон М., Альберт М., Хеддоури Ф. Основы менеджмента; пер. с англ. М.: Дело, 1998. 799 с.
9. Колесніков Г.О. Менеджерський словник. К.: Професіонал, 2007. 288 с.
10. Agencies: Perspectives in Theory and Practice / Golembiewski R. T. *Public Administration Review*, July – August, 1969. 478 p.
11. Забродська Г.І., Забродська Л.Д. Організаційний розвиток підприємства: основи визначення дефініції. *Молодий вчений*. № 4.4 (44.4), 2017. С. 55-59.
12. Коренюк П.І., Чекалова Н.Е., Лагода Л.В. Удосконалення управління організаційним розвитком підприємства на прикладі пат «українська залізниця». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. URL:<http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2018/33-2018/3.pdf>
13. Перебийніс В.І., Світлична А.В. Організаційний розвиток підприємств: теоретичні та практичні аспекти: Монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 216 с.

Reference:

1. Chalenko, A.O. (2011). Uncertainties of the concept of "potential" in economic research. Lugansk: Problems of Economic Theory [in Ukrainian].
2. Abalkin, L.I. (1987). A new type of economic thinking. Moscow: Economics [in Russian].
3. Krasnokutskaya, P.E. (2008). Definition of the concept of "enterprise potential" in the context of the development of microeconomic theory. *KNTEU Bulletin*, 5, 54-64 [in Ukrainian].
4. Turilo, A.A. (2014). Enterprise potential: essence and methodological approaches to definition. *Economic Bulletin*, 3, pp. 65-71 [in Ukrainian].
5. Berezyuk, Yu.B. (2011). To the question of analysis of the essence of the economic category of potential. *APK economy*, 1, pp. 73-77 [in Ukrainian].
6. Gerasymchuk, V.G. (2000). Strategic management of the enterprise. Graphic Modeling: Tutorial tool. Kiev: KNEU [in Ukrainian].
7. Hops, F.I. (2003). Management basics: textbook. Kiev: Akademvidav [in Ukrainian].
8. Mescon, M., Albert, M., Heddowry, F. (1998). Fundamentals of Management. Moscow: Delo. [in Russian].
9. Kolesnikov, G.O. (2007). Managerial dictionary. Kiev: Professional [in Ukrainian].
10. Agencies: Perspectives in Theory and Practice (1969). Golembiewski R. T. *Public Administration Review* [in Russian].
11. Zabrodska, G.I., Zabrodska, L.D. (2017). Organizational development of the enterprise: basics of definition. *Young scientist*, 4.4 (44.4), pp. 55-59 [in Ukrainian].
12. Korenyuk, P.I., Chekalova, N.E., Lagoda, L.V. (2018). Improvement of management of organizational development of the enterprise on the example of Ukrainian Railways. *Scientific Bulletin of the International Humanities University*. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2018/33-2018/3.pdf> [in Ukrainian].
13. Perebinis, V.I., Svitlichna, A.V. (2008). Organizational development of enterprises: theoretical and practical aspects. *Poltava: RVV START-UP* [in Ukrainian].