УДК 658

**Тематичний розділ**: Економіка та управління підприємствами

Озімчук О.В.

Викладач кафедри економіки  
та обліку господарської діяльності

Нововолинського навчально-наукового інституту економіки та менеджменту

Тернопільського національного економічного університету

**ОСНОВИ СУТНІСНОГО ПОНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті розкрито сутність економічного розвитку підприємства, та проаналізовано основні його складові. Розглянуто та проаналізовано основні концепції розвитку підприємства. Запропоновано авторське визначення сутності поняття «розвиток підприємства» у вузькому та широкому розумінні.

**Ключові слова:** підприємство, розвиток підприємства, економічний розвиток, складові економічного розвитку, концепція розвитку, стратегічне управління.

**Постановка проблеми.** Істотний вплив на умови діяльності підприємств має процес формування ринкової економіки.  В Україні змінилася форма власності, методи та принципи державного регулювання, міжнародна конкуренція. В сформованих умовах бізнесу традиційні методи управління підприємством мало підходять у швидкозмінному конкурентному середовищі на зовнішньому та внутрішньому ринках. Оптимальним процесом, який направлений на виживання й стабільне функціонування підприємства в подібних умовах є розвиток. У зв'язку з цим розвиток є важливою умовою ефективності життєдіяльності вітчизняних підприємства в конкурентній боротьбі на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Для розкриття поняття «економічний розвиток підприємства» необхідно спочатку окремо розкрити сутність таких понять як «підприємство», «розвиток» та «економічний розвиток».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема розвитку підприємства досліджується в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, а саме: Афанасьєва Н.В., Раєвнєвої О.В., Василенко В.О., Пономаренко В.С., Тридіда О.М., Кизима М.О., Пушкаря О.І., Богатирьова І.О., Кононенко І.В., Масленікової Н.П. та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Досягнення в області обґрунтування теоретичних основ розвитку підприємства висвітлені у великій кількості наукових праць, однак на сьогодні сутність, класифікація видових проявів на рівні підприємства чітко не визначені.

**Метою статті є** дослідження економічної сутності розвитку підприємства та виділення його видових проявів на рівні підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Актуальність і своєчасність проведення аналізу методологічних підходів до оцінки рівня економічного розвитку підприємства підтверджується необхідністю удосконалення існуючих концепцій вимірювання досягнень з урахуванням пріоритетності інноваційного шляху розвитку економіки в цілому.

Мета підприємства полягає у тому, щоб освоювати нові для нього ринки, повною мірою задовольняти потреби клієнтів. Успіхи або невдачі підприємства є наслідком у першу чергу успіхів і невдач його керівника. Керівник має прагнути зорганізовувати роботу на підприємстві в такий спосіб, щоб вона якомога більше відповідала потребам всіх його стейкхолдерів [1, с.182].

Будь-яке з прийнятих рішень повинне в довгостроковій перспективі свідчити про економічну користь підприємства. Отже, забезпечення виживання та розвиток підприємства на ринку слід вважати головним завданням менеджменту [2, с.109].

Стратегічною метою господарювання будь-якої організації, в тому числі й торгівлі, є забезпечення сталого розвитку. Різні аспекти і проблеми сталого розвитку організації досліджені досить широко. У той же час проблеми взаємозв'язку сталого розвитку організацій та циклічного характеру розвитку економіки розглядаються недостатньо. Особлива увага їм приділяється тільки в періоди настання криз, що не повною мірою відображає наукові та практичні потреби [3, с.143].

У вітчизняній економічній науці термін «стійкість економіки» отримав популярність у другій половині 90-х років. На думку І. В. Поповиченко основна причина інтересу як учених-економістів, так і практиків до проблеми сталого розвитку – це «очевидна безперспективність ринкових реформ, їх нездатність подолати катастрофічне падіння і деградацію структури національної економіки. В силу багатьох причин Україна опинилася в епіцентрі всіх глобальних проблем сучасності» [4, с.130].

Необхідно відзначити, що однією з важливих умов сталого розвитку є наявність рівноваги в економічних системах. Крім того, рівновага може бути стійкою або нестійкою. Рівновага є стійкою, якщо економічна система, виведена зі стану рівноваги під впливом зовнішніх факторів, може сама повернутися в стан рівноваги тільки за рахунок впливу внутрішніх факторів.

Необхідно відзначити, що в спеціальній літературі відсутня єдність думок з приводу сутності та змісту категорій «стійкість економіки» в цілому і «стійкість розвитку» зокрема. Якщо до 1989 р налічувалося більше 30 визначень сталого розвитку, то сьогодні їх число досягає сотні.

Свій внесок до розуміння терміну «сталий економічний розвиток» відносно економічної системи в цілому вніс Д. Б. Маламуд, який вважає, що «сталий економічний розвиток - це постійний безперервний процес приросту валового внутрішнього продукту, що припадає на одного жителя країни, підвищення рівня якості життя, купівельного попиту і купівельної спроможності населення, що базуються на якісних кардинальних змінах і всебічному перетворенні господарюючих суб'єктів всіх рівнів управління». На нашу думку, у наведеному вище визначенні також має місце певне ототожнення категорій «сталий розвиток», «економічне зростання» (який цілком може бути і досить нестійким, важкопрогнозованим) і «якість життя». Крім того, сталий розвиток далеко не завжди досягається за рахунок «кардинальних змін і всебічних перетворень» – більше того, подібні зміни часто підвищують рівень нестійкості, невизначеності, ризику функціонування і розвитку економічної системи того чи іншого рівня [5, с. 45].

В. І. Лук'янов пропонує таке визначення досліджуваної нами категорії: «під стійким економічним розвитком розуміється процес якісної зміни організації, при якому зберігається загальна рівновага її економічного потенціалу під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, має місце стабільний економічний приріст, інноваційний розвиток, ефективне використання майнових, трудових і фінансових ресурсів, задовольняються потреби людей в теперішньому часі і не ставляться під загрозу ці тенденції в майбутньому» [6, с. 187].

Перевагою наведеного вище визначення є виділений автором тісний взаємозв'язок між стійким розвитком та економічною ефективністю. Дійсно, без ефективного використання обмежених економічних ресурсів сталий розвиток економічної системи будь-якого рівня навряд чи є можливим.

На підставі критичного аналізу спеціальної літератури нами пропонується наступне визначення досліджуваної категорії: під сталим розвитком слід розуміти процес кількісного та якісного приросту основних показників економічної системи при збереженні її рівноваги в умовах циклічного розвитку економіки під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів та ефективному використанні всіх економічних ресурсів виробництва, задоволення поточних і майбутніх потреб населення.

Процес забезпечення сталого розвитку має галузеву специфіку. Наприклад, для забезпечення сталого розвитку підприємств торгівлі необхідна наявність певних передумов, включаючи соціальні, економічні, організаційні, інформаційні, інноваційні, правові.

Соціальні передумови включають комплекс заходів, спрямованих на забезпечення здорового психологічного клімату в колективі і в сім'ях працівників. Економічні передумови охоплюють заходи щодо диверсифікації, концентрації та кооперації торговельної діяльності. Організаційні передумови являють собою структурні перетворення підприємств торгівлі.

Інформаційні передумови необхідні для забезпечення безперервного збору інформації, аналізу та моніторингу фінансово-економічних показників, що характеризують ступінь стійкості розвитку організації. Інноваційні передумови забезпечать конкурентні переваги торгової організації в порівнянні з іншими. Тому необхідно, щоб не тільки виробничі, а й торгові організації розробляли власну стратегію інноваційного розвитку. Правове середовище формується на державному рівні і визначає рамкові умови функціонування підприємств усіх галузей та організаційно-правових форм господарювання.

Таким чином, економічна категорія «сталий розвиток» має складне і неоднозначне тлумачення. Сталий розвиток можливий при наявності і взаємодії передумов до цього процесу, що забезпечує, в кінцевому рахунку, динамічний розвиток. Для економічного розвитку характерна наявність стабільного економічного приросту, інноваційний розвиток, ефективне використання всіх економічних ресурсів, задоволення існуючих і перспективних потреб населення.

Важливим теоретичним підґрунтям для стратегічного управління розвитком сучасних організацій є концепції їх розвитку. За результатами аналізу праць науковців, які розробляли та застосовували у своїх дослідженнях концепції розвитку організації, виявлено, що в останні кілька десятиріч у теорії управління широку підтримку отримали концепції, які розглядають організацію скрізь призму зміни її ЖЦ. Так, наприклад, Р. Куїнн і К. Камерон доводять, що всі зміни, які відбуваються в організаціях, є наслідком передбачуваної моделі, яку можна представити у вигляді стадій розвитку, що характеризуються природною послідовністю; проявом ієрархічного прогресу; охопленням широкого спектру організаційної діяльності та структури. Своєю чергою К. Сміт, Т. Мітчелл і К. Саммер наголошують: «… у процесі організаційного розвитку мають місце визначені правила, і ці правила проявляються таким чином, що процеси розвитку організації приводять самі себе до сегментації на стадії або проміжки часу» [7, с. 45].

У наукових концепціях розвитку організації обґрунтовуються різні моделі її ЖЦ. Їх порівняння дозволило зробити висновок, що в цілому всі моделі ЖЦ організації можна умовно поділити на дві групи: 1) оригінальні, які практично нереально синтезувати та представити у вигляді якоїсь одної узагальненої моделі; 2) такі, що можна узагальнити в певній моделі.

До першої групи, зокрема, належить модель І. Адізеса, який в одній з наукових праць робить цілком слушний висновок, що як і живі організми, організації мають ЖЦ та проходять через нормальні складності, які супроводжують кожний етап їх ЖЦ, або стикаються з проблемами переходу з одного етапу розвитку на інший. «Організації вчаться вирішувати ці проблеми самостійно, або вони розвиваються у ненормальні «хворобливі»…проблеми, які зазвичай не можуть бути вирішені без зовнішнього професійного втручання» [8, с. 198]. У своїй моделі ЖЦ організації І. Адізес виділив десять стадій: залицяння; дитинство; «давай-давай»; юність; розквіт; пізній розквіт; аристократизм; Салем Сіті; бюрократизація; смерть.

Не менш оригінальною є і модель У. Торберта, в основу розробки якої було покладено твердження, що «організація розвивається по мірі того, як її члени стають більш досвідченими в усвідомленні факторів, причин та рушійних сил розвитку, та виробляють навики, необхідні для підвищення особистої та між особистої ефективності» [9, с. 32]. Модель ЖЦ організації У. Торберта має такі стадії: 1) фантазій; 2) інвестицій; 3) визначень; 4) експериментів; 5) визначення продуктивності; 6) вільного вибору структури; 7) базової спільності; 8) ліберальних порядків. Свої оригінальні риси має модель Н. Черчілла та В. Левіса, в якій налічується шість стадій розвитку організації: існування; виживання; успіху-вивільнення; успіху-зростання; злету; ресурсної зрілості. При цьому кожна з цих стадій характеризується показниками розміру, різноманітності та складності і описується п’ятьма факторами менеджменту [10, с. 122]: стилем управління, організаційною структурою, розвиненістю формальних систем, головними стратегічними цілями та залученням власників у бізнес.

Вважаємо, що зазначені та інші моделі є цікавими з точки зору розвитку теорії ЖЦ, проте їх широке практичне використання вбачається мало ймовірним. Водночас варто зауважити, що будь-яка організація при бажанні може скористатися ними для більш чіткого визначення та розуміння специфіки зміни тієї чи іншої стадії свого розвитку як у середньо-, так і довгостроковій перспективі.

Проведені Д. Міллером та П. Фрізеном дослідження з проблематики корпоративних ЖЦ дозволили виявити узагальнюючу модель, що складається з п’яти стадій: народження, зростання, зрілість, відродження, руйнація. Р. Куїнн, К. Камерон та Б. Мільнер, поділяючи ЖЦ організації на часові відрізки, виділили такі узагальнені стадії: підприємництва; колективності; формалізації; розроблення структури; занепаду. При цьому і перші, і другі дійшли слушного висновку, що кожна з стадій ЖЦ демонструє певні відмінності між організаційними змінними: стратегією і структурою, методами прийняття рішень тощо.

Розвиваючи ідеї вищезазначених науковців та ідеї С. Хенкса, Д. Лестер, Дж. Парнелл та А. Каррагер [11, с. 273] запропонували для проведення емпіричних досліджень ЖЦ розвитку організацій використовувати модель, в якій виділили п’ять стадій: 1) існування (existence); 2) виживання (survival); 3) успіх (success); 4) оновлення (renewal); 5) занепад (decline). Позитивно оцінюючи практичні можливості застосування цієї моделі при формуванні стратегії розвитку організації зауважимо, що однією з найбільш вдалих для зазначених цілей і нині залишається узагальнююча модель ЖЦ організації С. Хенкса. Пояснити це можна, передусім, тим, що вона була синтезована на основі багатьох теоретичних досліджень. За результатами цього синтезу С. Хенкс [12, с. 485] обґрунтував думку, що організації розвиваються шляхом проходження п’яти загальних стадій (етапів): створення компанії (start-up); розширення або експансії (expansion); зрілості (maturity); диверсифікації (diversification); занепаду (decline).

У цілому еволюційні зміни в системі організаційного розвитку, як правило, відбуваються в ході реалізації загальної, довгострокової, часто ретельно обміркованої програми розвитку. При цьому мета еволюційних змін обумовлює підвищення рівня якості праці та зростання продуктивності роботи організації. Тому розширена концепція організаційного розвитку передбачає і структурний аспект, в якому забезпечуються зміни організаційного регулювання планів та завдань діяльності організації, і кадровий аспект, що полягає в реалізації заходів щодо підвищення кваліфікації її співробітників, а також у стимулюванні їх готовності до прийняття і забезпечення змін. За слушним зауваженням Т. Норберта [13,с. 205], цільова установка організаційного розвитку (економічна та соціальна ефективність) завжди повинна спиратися на комбінування двох зазначених аспектів.

Незважаючи на всю привабливість еволюційної форми розвитку, як слушно зауважують С. Бай [14, с. 130], А. Козлов [15, с. 117], у нинішніх умовах господарювання організація не завжди спроможна утримувати свої позиції на ринку йдучи шляхом еволюційних змін. «Процеси можуть перетворитися на «непридатні» і, якщо це трапиться, не буде сенсу налагоджувати або поліпшувати їх – краще створити щось нове, адекватне до ситуації» [16, с. 102]. Розвиток організації не може йти тільки поступально, у житті зростаючої компанії невідворотно виникають проблеми, протиріччя, внаслідок чого періоди стабільного розвитку змінюються кризами, успішний вихід з яких є базою для подальшого зростання. У періоди криз актуальності набуває практика застосування революційної моделі розвитку, що передбачає повне або часткове руйнування традиційних організаційних меж, зміну як змісту, так і кількості внутрішніх організаційних процесів тощо. Застосування революційної моделі розвитку організації часто пов’язують з проведенням процесів реструктуризації, використанням інструментарію редизайну, реінжинірингу.

Висновки і пропозиції. Підсумовуючі все вищесказане підкреслимо, що економічний розвиток підприємства - незворотні, керовані, вимірювальні, цілеспрямовані, закономірні кількісно-якісні та сутнісні зміни економічної системи в довгостроковому періоді, що відбувається під впливом економічних суперечностей, потреб та інтересів, зумовленість яких характеризується дією основних законів діалектики, що не виходять за межі глибинної внутрішньої сутності такої системи, для забезпечення його найбільш оптимального та ефективного функціонування підприємства в середовищі, в якому воно діє.

Вчені всього світу працюють над створенням економічної моделі підприємства, у якій визначальними характеристиками були б сталий економічний розвиток та швидке пристосування до змін середовища функціонування. Світова фінансова криза показала, що старі економічні закони не діють з тією ефективністю, з якою їх розробляли. Вони втратили свою актуальність у зв'язку зі зміною економічних систем та економічних відносин між ними. Завданням учених сьогодення є розробка таких моделей, методик і форм розвитку, які найповніше б відповідали вимогам сучасності.

Подальші дослідження доцільно здійснювати у напрямку оптимізації показників економічного розвитку підприємств; розроблення рекомендацій щодо удосконалення оцінювання та регулювання економічного розвитку; системи формування дієвої моделі мотивування керівників підприємств у дотриманні принципів, які сприяють підвищенню рівня економічного розвитку.

**Список літератури:**

1. Пікуш Т. А. Теоретико-методологічні засади формат-менеджменту торговельних мереж / Т. А. Пікуш // [Формування ринкової економіки. – Київ, 2013. – № 30. – С. 178-188.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=680129#680129)
2. Виноградов В. В. Концептуальні засади оптимізації інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту торговельних підприємств. / В. В. Виноградов // [Торгівля і ринок України. – Донецьк, 2012. – Вип. 34. – С. 107-115.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=622728#622728)
3. Стасюк Н. В. Маркетинговый менеджмент в рыночной ориентации торговых предприятий / Н. В. Стасюк // [Прометей. – Донецк, 2011. – Вып. 2 (35). – С. 142-145.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=566096#566096)
4. Додонов О. В. Адаптація інформаційної системи торговельного підприємства до концепції маркетингового менеджменту / О. В. Додонов // [Науковий вісник. – Полтава, 2012. – N 1 (52). – С. 128-132.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=629622#629622)
5. Фединець Н. І. Сучасний інструментарій в діяльності менеджера торговельного підприємства / Н. І. Фединець // [Торгівля, комерція, підприємництво. – Львів, 2011. – Вип. 13. – С. 44-48.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=612875#612875)
6. Поповиченко И. В. Анализ возможностей внедрения категорийного менеджмента в деятельность производственно-торговых предприятий / И. В. Поповиченко // [Європейський вектор економічного розвитку. – Дніпропетровськ, 2014. – Економічні науки. – С. 185-192.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=693085#693085)
7. Демешок О. О. Побудова механізму розв’язання проблем управління потенціалом сталого розвитку: регулятори та закономірності руху / О. О. Демешок // [Управління розвитком складних систем. – Київ, 2014. – Вип. 19, ч. 2. – С. 43-46](http://stt.nplu.org/journal.php?id=705773#705773).
8. Фоменко А. В. Науково-теоретичне обґрунтування механізму управління стратегічним розвитком підприємства / А. В. Хоменко // [Вісник економіки транспорту і промисловості. – Харків, 2014. – Вип. 48. – С. 197-200.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=699103#699103)
9. Ревун К. І. Теоретико-методологічні засади управління збалансованим розвитком / К. І. Ревун / [Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – Чернівці, 2014. – Економічні науки. – С. 26-37.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=686840#686840)
10. Васюткіна Н. В. Механізм управління сталим розвитком підприємства / Н. В. Васюткіна // [Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці, 2014. – Економіка. – С. 120-124.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=678710#678710)
11. Цит. за: Меліка С. О. Концептуальні основи управління соціально-економічним розвитком підприємств / С. О. Меліка // [Сучасні підходи до управління підприємством. – К., 2013. – Т. 2. – С. 271-275.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=641893#641893)
12. Цит. за: Кореновський О. Концептуальні підходи до формування механізмів управління сталим розвитком соціально-економічної системи. / О. Кореновський //[Ефективність державного управління. – Львів, 2012. – Вип. 32. – С. 482-490.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=630819#630819)
13. Клименко С. М. Концептуальні засади формування механізму управління розвитком підприємств / С. М. Клименко // [Науковий вісник. – Полтава, 2011. – Серія «Економічні науки». – С. 205-208.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=619495#619495)
14. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком / І. Л. Петрова // [Науковий вісник. – Полтава, 2011. – Серія «Економічні науки». – С. 128-132.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=619479#619479)
15. Дятлов С. А. Підходи до економічного управління сталим розвитком / С. А. Дятлов // [Економіка та менеджмент: перспективи розвитку. – Суми, 2012. – С. 117-118.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=617471#617471)
16. Радіонова Н. Й. Удосконалення аналітичного інструментарію управління економічним розвитком підприємств / Н. Й. Родіонова // [Міжнародна стратегія економічного розвитку регіону. – Суми, 2012. – С. 101-102.](http://stt.nplu.org/journal.php?id=617132#617132)

**Озимчук Е.В.**

Нововолынский учебно-научного институт экономики и менеджмента

Тернопольского национального экономического университета

**ОСНОВЫ СУЩЕСТВЕНОГО ПОНЯТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Резюме**

В статье раскрыта сущность экономического развития предприятия, и проанализированы основные его составляющие. Разработаны возможные стратегии для развития предприятия в условиях глобализации.

**Ключевые слова:** развитие предприятия, экономическое развитие, составляющие экономического развития.

**Ozimchuk O.V.**

Novovolynsk Education and Research Institute of Economics and Management

Ternopil National Economic University

**FUNDAMENTALS THE ESSENTIAL CONCEPT OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE**

**Summary**

In the article is exposed the essence of concept economic development of enterprises and analyzed its main components. It is devised possible strategy for enterprise development in the conditions of globalization.

**Keywords:** enterprise development, economic development, economic development components.