



УДК 001.891.34:338.242

**FORMATION OF POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS A MAJOR  
CONDITIONS OF ITS DEVELOPMENT****ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ГОЛОВНОЇ УМОВИ ЙОГО  
РОЗВИТКУ****Khavrova K.S./ Хаврова К.С.***c.e.s., as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0001-9376-0700

*Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky,  
Kryvyi Rih, Tram 16, 50005**Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-  
Барановського, Кривий Ріг, Трамвайна 16, 50005*

**Анотація:** Розглядаючи потенціал підприємства як головну умову розвитку підприємства було обґрунтовано саме поняття «розвиток підприємства» під різним кутом розуміння. Саме таке обґрунтування дозволило виділити модель «збереження потенціалу через розвиток» на основі комбінації філософського, біологічного та логічного наукового підходів.

Узагальнюючи поняття «розвиток підприємства» було досліджено його історичний контекст.

У процесі дослідження було визначено, що головною умовою розвитку підприємства є його потенціал. Це дало змогу визначити його основні характеристики, а також визначити провідну роль персоналу в цьому процесі.

**Ключові слова:** розвиток, розвиток підприємства, потенціал, етапи розвитку, персонал підприємства.

**Вступ.** В сучасних умовах підприємство можна розглядати в якості відкритої економічної системи, яка, в свою чергу, є підсистемою галузі національної економіки і глобального простору. При цьому змінюється сам підхід до розуміння процесу розвитку підприємства і переходу від його розуміння як «збереження, потім розвиток» до розуміння «збереження через розвиток». Саме такий підхід до зміни моделі розвитку підприємства на сучасному етапі є найбільш обґрунтованим в дослідженнях як українських [4], так і російських вчених-економістів [6, с.6], з якими можна повністю погодитися. При цьому, забезпечити довгострокове функціонування підприємства в конкурентному середовищі в умовах ринку можливо саме на основі моделі «збереження через розвиток». Зрозуміло, що проблематика розвитку підприємств з урахуванням вищевказаних умов є предметом наукових досліджень сучасних вчених-економістів, таких як В.А.Гончарук, С.П. Дунда, Ф.В.Константинова, Л.Г. Мельник, О.В.Раєнєва та ін.

Мета статті полягає в обґрунтуванні потенціалу як головної умови розвитку підприємства, що представляє собою зміну від «збереження потенціалу, потім розвиток» до розуміння «збереження через розвиток»

**Основний текст.** Перш за все слід звернути увагу на те, що серед вчених-економістів вживання терміну «розвиток» набуло значного поширення в відношенні його застосування при дослідженні різних об'єктів. Проблемним в окремих дослідженнях є те, що вживання цього терміну можна визнати лише



умовним поза усвідомлення не тільки його сутності з точки зору процесу, а й самого поняття. Прикладом такої наукової проблеми можуть бути результати досліджень групи українських вчених на сторінках наукового видання, в якому досліджуються процеси управління розвитком соціально-економічних інфраструктур при тому, що за змістом відсутній саме визначення поняття «розвиток» і не розкрита його сутність як процесу [16]. Ототожнюються процеси росту і розвитку і в монографічних дослідженнях російського вченого В.А. Гончарука, в яких при вивченні природи розвитку підприємств на сторінках його монографії, немає визначення і не розкривається сутність самих базових понять ( «розвиток», «розвиток підприємства») і при цьому ототожнюються такі поняття як «розвиток» і «зростання» [1]. Не розкривається сутність процесу розвитку і не наводиться поняття «розвиток» в окремих дослідженнях, присвячених розвитку соціальної економіки в широкому сенсі [17], приватних господарств і малих підприємств [8], регіонів [5].

Наведені приклади свідчать про наукову проблему, що має дві риси: по-перше, окремими вченими при визначенні об'єкта дослідження як розвитку не усвідомлюється саме значення цього поняття; по-друге, вживання самого терміну «розвиток» поза усвідомлення сутності і його значення вносить нерозуміння в свідомість тих вчених, які використовують результати цих наукових досліджень у вигляді монографій, публікацій і авторефератів на здобуття наукових ступенів кандидатів і докторів економічних наук. Таким чином, ця наукова проблема актуалізує необхідність більш глибокого дослідження самого поняття «розвиток» поряд з вищенаведеними аргументами.

Вивчення точок зору сучасних вчених-економістів дозволяє зробити висновки про відмінності в трактуванні поняття «розвиток», але більшість з них пов'язують його зі змінами і представляють як процесу переходу від однієї стадії до іншої. Зокрема, з посиланням на філософську енциклопедію Ф.В. Константинова, розвиток розглядається як філософська категорія, що виражає процес руху, зміна цілісних систем і вищий тип руху, зміни матерії і свідомості, перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового [15]. Д.М. Стеченко і А.В. Григорович представляють два визначення поняття розвиток, в кожному з яких закладена необхідність змін: це процес, який характеризується як якісними, так і кількісними змінами від простого до складного - по-перше, і по-друге - процес будь-якого роду змін різних форм матерії [14]. О.В. Раєвнева в своїх дослідженнях під розвитком розуміє процес формування нової дисипативної структури, якій виражено в якісній зміні складу, структури і способу (моделей) функціонування системи, який виявляється в кризовій формі і спрямований на досягнення змінюваних глобальних цілей підприємства [11]. У дослідженнях Л.Г. Мельник під розвитком розуміється необоротна, спрямована, закономірна зміна системи на основі реалізації внутрішньо властивих їй механізмів самоорганізації [7]. Р. Дяків на сторінках енциклопедії бізнесмена переконує в тому, що розвитком є процес руху від нижчого до вищого (до більших досягнень), в результаті чого відбувається зміна якості предмета, явища, діяльності, перехід до більш нового, прогресивного [3]. С.П. Дундою під розвитком розуміється зміна процесу або явища від простого до



складнішого [2].

Таким чином, стає очевидним, що сучасними вченими-економістами, незалежно від того, з якої точки зору ними дається характеристика дефініції «розвиток підприємства», використовуються різні наукові підходи (методологічний базис) в розумінні поняття «розвиток». При цьому для всіх шістьох вчених, що розкривають поняття «розвиток підприємства» з урахуванням усіх трьох характеристик одночасно (необхідність проведення змін в системі, націленість якісних змін на покращення економічного стану і, поряд з цим, обліку зовнішнього оточення (або конкурентного середовища) - тобто для тих, хто найбільшою мірою наближений до сприйняття моделі «збереження через розвиток», притаманне використання методологічного базису поняття «розвиток» на основі комбінації філософського, біологічного та логічного наукового підходів.

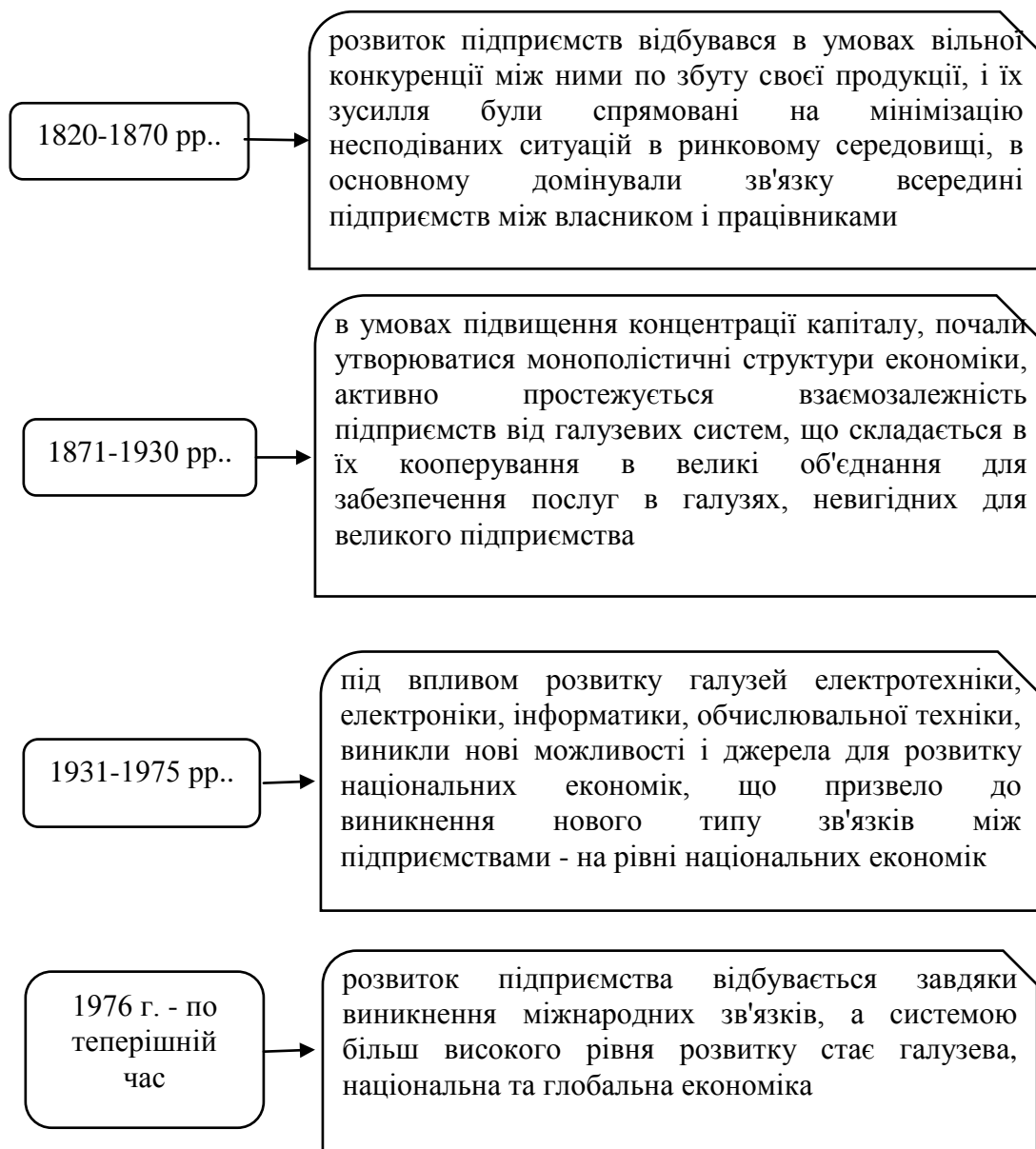
Визначення взаємозалежності підприємств, економіки і суспільства як систем необхідно дослідити історичний контекст, етапізація якого представлена на рисунку 1.1.

Складність визначення взаємозалежності підприємств, економіки і суспільства як систем полягає у тому, що, при різних історичних етапах, розвиток розглядається з конкретної позиції, а саме, розвиток як: зв'язку всередині підприємств між власником і працівниками в умовах вільної конкуренції; взаємозалежності підприємств від галузевих систем в умовах підвищення концентрації капіталу; нового типу зв'язків між підприємствами - на рівні національних економік; система більш високого рівня завдяки виникненню міжнародних зв'язків.

Виходячи з вищевикладеного, ми дісталися висновку, що головною умовою розвитку підприємства є його потенціал. Це обумовлено наступними характеристиками: це сукупність наявних засобів, можливостей, які можуть бути мобілізовані, приведені в дію, використані для досягнення певної мети [13, с.215]; це складна економічна система функціональних відносин між елементами реального і потенційного рівня розвитку підприємства, що відображає його готовність у визначений час мобілізувати ресурсні можливості для досягнення поставлених цілей з максимальною ефективністю в процесі оптимальної взаємодії із зовнішнім середовищем [9, с.11]; це сукупність факторів, що визначають його силу, джерела, можливості, засоби, запаси, можливості, ресурси і багато інших резерви, які можуть бути використані в економічній діяльності [13, с.105]; це внутрішня можливість системи в даний час отримати результат в майбутньому, який буде повністю затребуваним інший (іншими) системами [12, с.22].

Наведені визначення дозволяють довести вірність обрання потенціалу в якості рушійної сили розвитку підприємства

Не менш актуальним питанням з точки зору розгляду потенціалу в якості головної рушійної сили розвитку підприємства є визначення провідної ролі персоналу в цьому процесі. Таке твердження впливає, перш за все, з того, що тільки за умови потенційних можливостей персоналу можна управляти чинниками, що формують стратегічний потенціал підприємства, і забезпечують



### Рисунок 1.1 – Історичні етапи розвитку підприємства

Джерело: складено автором на основі [10]

Його розвиток (наявні ресурси, стійкість системи (підприємства) до зовнішнього середовища і її гнучкість, здатність підприємства впроваджувати інновації і нові рішення, реалізувати стратегії і використовувати конкурентні переваги в ринковій боротьбі, ефективно використовувати інвестиційні можливості для розвитку ресурсного потенціалу та адаптують стратегію і тактику підприємства до постійно змінюваних умов господарювання. При цьому цілком логічним є виділення провідної ролі персоналу з точки зору його розгляду в якості потенціалу трудових ресурсів (або трудового потенціалу) серед інших видів матеріальних і нематеріальних ресурсів, виходячи з наступного тези сучасних вчених-економістів: «У системі задоволення потреб економічний потенціал виступає як накопичення праці, з одного боку, і здатність суспільної свідомості його використовувати - з іншого ...» [9, с.16]. Безумовно, що в системі «підприємство» такий результат (корисна робота)



забезпечується завдяки ефективній діяльності персоналу.

**Заклучення та висновки.** Таким чином ми бачимо, що формування потенціалу підприємства є процесом ідентифікації потрібних структурних складових, оптимальне співвідношення яких забезпечує вирішення головної проблеми розвитку підприємства.

На підставі вищезазначеного, робимо висновок, щоб забезпечити розвиток підприємства, який відповідає сучасній моделі «збереження потенціалу через розвиток», необхідно виділити наступну передумову: для того, щоб персонал був здатний формувати і реалізовувати потенціал підприємства для його розвитку необхідно їм управляти і розвивати. Цілком очевидно, що і потенціал як сила розвитку підприємства, і персонал як його головний ресурс є підсистемними елементами, тобто його внутрішніми факторами розвитку. Від якісних дії цих факторів залежить якість розвитку підприємства, тобто здатність розвиватися і досягати відповідного рівня конкурентоспроможності в мінливих умовах зовнішнього середовища.

Література:

1. Гончарук В.А. Развитие предприятия: монография / Валерий Анатолиевич Гончарук. – М.: Изд-во «Дело», 2000. – 144 с.
2. Дунда С. П. Теоретичні підходи до визначення поняття "розвиток підприємства" [Електронний ресурс] / Режим доступу:[http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/ppei/2011\\_32/Dunda.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/ppei/2011_32/Dunda.pdf)
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Р. Дяківа]. – К.: Міжнародна економічна фундація, ТЗОВ «Книгодрук», 2000. – 704 с.
4. Запасна Л.С. Економічна сутність розвитку підприємства/ Л.С. Запасна [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/bashkevich/library/tez8.htm>
5. Марцин В.С. Особенности планирования в рыночных условиях хозяйствования / В.С. Марцин // Актуальні проблеми економіки. - 2011. -№5 (119). -С. 97-108
6. Масленикова Н.П. Управление развитием организации. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. — 304 с.
7. Мельник Л. Г. Экономика развития [Текст]: учебник / Л.Г. Мельник. — Сумы: Университетская книга, 2013. — 784 с.
8. Лисенко В.В. Стан та перспективи розвитку господарств населення / Вероніка Володимирівна Лисенко: Автореферат дисертації на здобуття наук. ступеня к. е. н. за спец. 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Луганський національний аграрний університет, 2008. – 20 с.
9. Організація управління економічним потенціалом промислових підприємств: монографія / В.Н. Гончаров, М.В. Савченко, Д.В. Солоха та ін. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2008. – 202 с.
10. Організація підприємства: історичний нарис і сучасні тенденції розвитку [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://agroua.net/economics/documents/category-60/doc-78>.



11. Раєвнєва О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія / О.В. Раєвнєва. – Харків, 2006. – 496 с.
12. Россошанская О.В. Информационно-ценностная модель определения стоимости реализации проектов формирования стратегического потенциала предприятия / О.В. Россошанская // Управління проектами та розвиток виробництва: зб наук. праць. – 2005. – № 3. – С. 19 – 31
13. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. Прохоров А.М. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 1632 с.
14. Стеченко Д. М. Менеджмент. Словник-довідник : навч. посіб. для студ. ВНЗ /Д. М. Стеченко, А. В. Григорович, А. П. Дука. – Хмельницький : Вид-во «Поділля», 2004. – 587 с.
15. Философский энциклопедический словарь. / Гл. ред. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. — 836 с.
16. Фінансовий та організаційно-інституційний механізми державного управління розвитком соціально-економічної інфраструктури: монографія / Дорофійенко В.В., Гончаров В.М., Лобас В.М. та ін. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2010. – 220 с.
17. Щетинська Я.В. Регулювання та організація розвитку соціальної економіки / Яна Володимирівна Щетинська: Автореферат дисертації на здобуття наук. ступеня к. е. н. за спец. 08.02.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет, 2010. – 20 с

#### **References:**

1. Goncharuk V.A. (2000) Razvitiye predpriyatiya: monografiya [Enterprise development: monograph] / Valeriy Anatoliyevich Goncharuk. – М.: Izd-vo «Delo», 144
2. Dunda, S.P. (2011). Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia "rozvytok pidpriemstva" [Theoretical approaches to the definition of "enterprise development"]. Retrieved from ftp: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/ppci/2011\\_32/Dunda.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ppci/2011_32/Dunda.pdf).
3. Dyakiva R. (Eds.). (2000) Entsyklopediya biznesmena, ekonomista, menedzhera [Encyclopedia of businessman, economist, manager] /– К.: Mizhnarodna ekonomichna fundatsiya, TzOV «Knyhodruk» [in Ukraine]
4. Zapasna L.S. (2011) Ekonomichna sutnist' rozvytku pidpriyemstva [Economic essence of enterprise development] Retrieved from <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/bashkevich/library/tez8.htm>
5. Martsin B.C. Osobnosti planirovaniya v rynochnykh usloviyakh khozyaystvovaniya [Features of planning in market conditions of management] Actual problems economics, Ukraine: 5 (119), 97-108
6. Maslennykova N.P. (2002) Upravlenye razvytyem orhanyzatsyy. [Managing the development of the organization] М.: Center of Economics and Marketing [in Russian]
7. Melnik L. G. (2013) Ekonomika razvitiya [Tekst]: uchebnik [Development economics [Text]: textbook] Sumy: University Book, Ukraine, 784
8. Lysenko V.V. (2008) Stan ta perspektyvy rozvytku gospodarstv naselennia [Status and prospects of development of households] / Veronika Volodymyrivna Lysenko: Avtoreferat dysertatsii na zdobuttia nauk. stupenia k. e. n. za spets. 08.00.04 – Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diial'nosti). – Luhans'kyj natsional'nyj ahraryj universytet [in Ukraine]
9. Honcharov V.N., Savchenko M.V., Solokha D.V. (Eds.) (2008) Orhanizatsiya upravlinnya



ekonomichnym potentsialom promyslovykh pidpryyemstv: monohrafiya [Organization of Management of the Economic Potential of Industrial Enterprises] Donetsk: SPD Kupriyanov [in Ukraine]

10. Orhanizatsiya pidpryyemstva: istorychnyy narys i suchasni tendentsiyi rozvytku [Elektronnyy resurs] [Organization of the enterprise: historical essay and modern development trends [Electronic resource]:] Retrieved from <http://agroua.net/economics/documents/category-60/doc-78>.

11. Rayevnyeva O.V. (2006) Upravlinnya rozvytkom pidpryyemstva: metodolohiya, mekhanizmy, modeli : monohrafiya [Management of enterprise development: methodology, mechanisms, models: monograph], Kharkiv [in Ukraine], 496

12. Rossoshanskaya O.V. (2005) Informatsionno-tsennostnaya model opredeleniya stoimosti realizatsii proyektov formirovaniya strategicheskogo potentsiala predpriyatiya [Information-value model for determining the cost of implementing projects for the formation of a strategic potential of an enterprise], Project management and development of virobnitstva: zb sciences. Prats, Ukraine, 3, 19-31

13. Prokhorov A.M. (Eds.) (1989) Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar [Soviet Encyclopedic Dictionary], M.: Soviet encyclopedia, [in Russian]

14. Stechenko D. M., Hryhorovych A.V. & Duka A. P. (2004) Menedzhment. Slovnyk-dovidnyk : navch. posib. dlya stud. VNZ [Management. Dictionary-directory: tutor. manual for studio University], Khmelnytsky: View of "Podillya" [in Ukraine]

15. Ilichev L.F., Fedoseyev P.N. & Eds. (1983) Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar [Philosophical encyclopedic dictionary], M.: Soviet encyclopedia, [in Russian]

16. Dorofiyenko V.V., Honcharov V.M., Lobas V.M. & Eds. (2010) Finansovyy ta orhanizatsiyno-instytutsiynyy mekhanizmy derzhavnoho upravlinnya rozvytkom sotsial'no-ekonomichnoyi infrastruktury: monohrafiya [Financial and organizational-institutional mechanisms of state administration for the development of socio-economic infrastructure: monograph], Donetsk: SPD Kupriyanov [in Ukraine]

17. Shchetynska YA.V. (2010) Rehulyuvannya ta orhanizatsiya rozvytku sotsial'noyi ekonomiky [Regulation and organization of social economy development], Abstract of the dissertation for the acquisition of sciences. degree of BC for specials 08.02.07 - Demography, labor economics, social economy and politics. - Donetsk National University [in Ukraine]

**Abstract.** *Considering the potential of the company as the main condition for the development of the enterprise, it was substantiated the very concept of "enterprise development" at different angles of understanding. The following examples of the concept of "enterprise development" highlighted the research as development does not realize the meaning of this concept; secondly, the use of the term "development" beyond the realization of the essence and its significance is misunderstanding in the consciousness of those scientists who use the results of these scientific studies in the form of monographs, publications and abstracts for obtaining the degrees of candidates and doctors of economic sciences. Thus, it is precisely this justification that allowed the model of "preservation through development" to be isolated on the basis of a combination of philosophical, biological and logical scientific approaches.*

*Summarizing the concept of "enterprise development", its historical context was investigated. The complexity of determining the interdependence of enterprises, economy and society as systems is that, at different historical stages, development is considered from a specific position, namely, the development as: communication within enterprises between the owner and employees in conditions of free competition; interdependence of enterprises from sectoral systems in conditions of increasing concentration of capital; a new type of links between enterprises - at the level of national economies; a higher level system due to the emergence of international relations.*

*In the course of the research, it was determined that the main condition for the development of the enterprise is its potential. This made it possible to determine its main characteristics, as well as to determine the leading role of personnel in this process. Such a statement follows, above all,*



*from the fact that only under the condition of potential staff can be managed by factors that shape the strategic potential of the enterprise and ensure its development (available resources, stability of the system (enterprise) to the external environment and its flexibility, the ability of the enterprise implement innovations and new solutions, implement strategies and use competitive advantages in a market struggle, effectively use investment opportunities for the development of resource potential and adapt b strategy and tactics of enterprises to changing economic conditions.*

*Thus, we see that the formation of the potential of the enterprise is the process of identifying the necessary structural components, the optimal correlation of which provides a solution to the main problem of enterprise development.*

**Key words:** *development, enterprise development, potential, stages of development, personnel of the enterprise.*





**THE ROLE OF THE INSTITUTION OF LABOR PROTECTION  
REPRESENTATIVES OF TRADE UNIONS IN THE ENTERPRISE  
РОЛЬ ИНСТИТУТА УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФСОЮЗОВ  
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Sunarchina MM / Сунарчина М.М.**

*Doctor of Social Sciences, Professor of the Trade Union Movement Department*

*д.соц.н., профессор кафедры профсоюзного движения*

**Топоров А.Ю./ Топоров А.Ю.**

*Postgraduate Student, Department of Philosophy and Sociology*

*аспирант кафедры философии и социологии*

*Academy of Labor and Social Relations*

*Академии труда и социальных отношений*

**Аннотация:** Рассматривается роль института уполномоченных по охране труда профсоюзов в условиях рыночной экономики, подчеркивается значимость профсоюзного контроля, анализируется опыт работы уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации «Комбината КМАруда».

**Ключевые слова:** работник, работодатель, охрана труда, профсоюзы, система социальной защиты работников, коллективно-договорная практика.

В настоящее время контроль за соблюдением прав работников в области охраны труда осуществляется государственными и профсоюзными техническими инспекторами труда. В условиях рынка в соответствии с законодательством в России осуществляется государственное управление охраной труда, включающей в себя, формирование ее политики в целом и применение санкции для виновных в несчастных случаях или в случаях заболевания связанного с профессиональной деятельностью. В советский период организацией этой работы осуществляли профсоюзы.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на работодателя возложено более 22 обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, в том, числе осуществление беспрепятственного допуска уполномоченных представителей общественного контроля на предприятие в целях участия в экспертизе условий труда и расследования несчастных случаев и др. мероприятий. Профсоюзы как институт социальной защиты работников на уровне предприятия должны осуществлять профсоюзный контроль организации работы работодателя в области охраны труда, опираясь на современное трудовое законодательство [1].

Профсоюзный контроль в этой сфере включает в себя несколько основных положения: 1) это контроль за соблюдением законодательства о труде и участие в охране труда; 2) самостоятельное проведение расследования несчастных случаев; 3) требование остановки работы в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников; 4) участие в разработке нормативных документов в сфере охраны труда 5) право обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательства об охране труда. Осуществление профсоюзного контроля является важнейшей составляющей системы социальной защиты