

5. Правдюк Н. Тенденції розвитку фінансового обліку в агропромисловому виробництві : [монографія] / Н. Правдюк. – К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки». – 2005. – 420 с.
6. Финансовое положение предприятия (оценка, анализ, планирование) : [научно-методическое издание] / под ред. А. Чуписа. – Сумы : Университетская книга, 1999. – 332 с.
7. Цал-Цалко Ю. Фінансова звітність підприємства та її аналіз : [навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. економ. спец.] / Ю. Цал-Цалко. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Житомир, 2001. – 300 с.
8. Щербак А. Перспективи використання рейтингових оцінок в інвестиційній діяльності підприємств / А. Щербак // Економіка та управління підприємствами. – 2008. – № 5(83). – С. 83–91.
9. Oxford Business English Dictionary [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://askoxford.com/conciseoed/rating?view=uk>

**Корпанюк Т. Н.**

Винницький національний аграрний університет

## ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

### Резюме

Разработаны рекомендации по сбору, аналитической обработке данных и введения их в процедуры принятия управленческих мероприятий, что позволит уменьшить временные периоды между генерированием кризисных процессов и принятием мер превенции по минимизации и нейтрализации негативных проявлений отдельных явлений. Обоснованные универсальные рекомендации по информационно-аналитическому обеспечению финансово-экономической диагностики в сельскохозяйственных предприятиях.

**Ключевые слова:** финансово-экономическая диагностика, сельскохозяйственные предприятия, информационно-аналитическое обеспечение, идентификация.

**Korpaniuk T. N.**

Vinnitsia National Agrarian University

## INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT OF FINANCIAL AND ECONOMIC DIAGNOSTICS IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

### Summary

Developed the recommendations on data collection, data analysis and putting them in adoption procedures management measures that will reduce the time period between the generation of critical processes and the adoption of prevention measures to minimize and neutralize the negative effects of certain phenomena. Grounded recommendations for universal information and analytical support of financial and economic diagnostics in agricultural enterprises.

**Key words:** financial and economic diagnostics, agricultural enterprises, information and analytical support, identification.

---

УДК 658.012

**Кузьмін О. Є.**

**Дідик А. М.**

Національний університет «Львівська політехніка»

## ЕТИМОЛОГИЯ ТА ТИПОЛОГИЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено погляди науковців щодо трактування розвитку підприємства, на підставі чого уточнено сутність розвитку за його проявами (процес, властивість, закономірність, результат, явище). Ідентифіковано системний, ситуаційний, процесний та динамічний підходи до забезпечення розвитку підприємства. Сформовано типології розвитку підприємств за виділеними підходами, охарактеризовано кожен вид розвитку підприємства.

**Ключові слова:** розвиток підприємства, підходи до розвитку, типологія розвитку, трансформації, організаційні зміни.

**Постановка проблеми.** Усі підприємства, незалежно від виду діяльності, розмірів, диверсифікованості, масштабів, використовуваних технологій, активів, іміджу перманентно розвиваються під впливом середовища функціонування, змінюючи власні кількісно-якісні параметри та характеристики. У теорії та на практиці акцентується увага на тому, що підприємства повинні постійно розвиватись для досягнення конкурентних переваг, отримання лідерських позицій на ринках,

нарощення їх капіталізації, підвищення інвестиційної привабливості, досягнення стратегічних цілей. Таким чином, саме розвиток стає об'єктивною необхідністю забезпечення виживання й успішного функціонування підприємств у ринкових умовах. При цьому в науковій літературі існує чимало підходів до розуміння сутності розвитку підприємства, а також визначення підходів до його забезпечення та типологізації видів розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поняття розвитку підприємств у іноземних та вітчизняних літературних джерелах розглядається досить різнопланово, багатоаспектно й часто дискусійно, що потребує його уніфікованого та комплексного тлумачення. Так, згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови», розвиток трактується як «процес, внаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого» [1, с. 1043]. У «Енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера» розвиток розглядається як процес руху від нижчого до вищого (до більш високих досягнень), у результаті чого відбувається зміна якості предмета, явища, діяльності, перехід до нового, прогресивнішого [2, с. 520]. В енциклопедичному словнику «Економіка та інформація» розвиток підприємства як системи тлумачиться як рух систем від нижчого до вищого за висхідною лінією, рух від старого якісного стану до нового, більш високого, процес оновлення, народження нового, відмирання старого [3, с. 239].

Таким чином, розвиток порівнюється з переходом підприємства на новий якісний стан, прогресивними змінами та перетвореннями.

У науковій літературі трактування розвитку підприємства є багатограним та різноплановим, на відміну від енциклопедичних джерел. Так, О. Мельник зазначає, що розвиток підприємства слід розглядати багатоаспектно, наприклад, як:

- 1) процес перетворення його якісно-кількісних параметрів;
- 2) результат характеристики певних просторово-часових умов;
- 3) іманентну властивість будь-якого підприємства;
- 4) констатацію незворотності реалізації змін;
- 5) динамічну характеристику кожного підприємства [4, с. 261–264].

При цьому науковець наголошує, що розвиток може мати як прогресивний, так і регресивний характер, бо класичний життєвий цикл розвитку підприємства охоплює його створення, зростання, пік діяльності, стагнацію та ліквідацію.

На думку Л. Мельника, розвиток – це незворотна, спрямована, закономірна дія, при цьому розвиток одночасно передбачає наявність упорядкованості та стохастичності, адже усі цілеспрямовані зміни характеризуються певним рівнем невизначеності через їх піонерний характер. Водночас науковець зазначає, що розвиваються тільки відкриті системи (до яких належать підприємства), які здійснюють метаболізм із зовнішнім середовищем. Таким чином, системний розвиток підприємства суттєво залежить як від його внутрішньої діяльності, так і від впливу зовнішніх чинників [5, с. 20–24].

Головні характеристики розвитку підприємств визначає В. Василенко, зраховуючи до них одночасно незворотність, цілеспрямованість та закономірність змін. При цьому науковець чітко розмежує поняття розвитку та зростання (росту), адже зростання пов'язано насамперед зі зміною кількісних параметрів, а розвиток – зі зміною якісних параметрів, тобто із переходом на якісно новий рівень [6, с. 14–15]. Таке твердження є закономірним, адже зростання показників діяльності підприємства у динаміці не свідчить про ефективність його розвитку та перетворень.

Так, Є. Кузьмін та О. Мельник зазначають, що у процесі комплексної діагностики розвитку підприємства недостатньо дослідити та проаналі-

зувати динаміку ключових показників діяльності (чистого прибутку, чистого доходу, собівартості, активів, основних засобів, чисельності працівників тощо), а варто оцінити рейтинг темпів їх зміни, що свідчить про ефективність та природу перетворень на підприємстві. При цьому науковці пропонують порівнювати фактичні темпи простоту показників із еталонним динамічним критерієм, який ґрунтується на «золотому правилі економіки» [7, с. 246–251].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Результати аналізу літературних джерел дають змогу стверджувати, що існує багато поглядів на трактування поняття «розвиток підприємства», але вони не систематизовані та не конкретизовані. Також недостатньо охарактеризовано і сформульовано підходи до забезпечення розвитку та потребує уніфікування та обґрунтування типологізації видів підприємства відповідно до його проявів.

**Мета статті** полягає у встановленні сутності поняття «розвиток підприємства» відповідно до різноманітних його проявів, визначенні підходів до забезпечення розвитку підприємства, типологізації видів підприємства за кожним із встановлених підходів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукової літератури та досліджень учених дають змогу розглядати розвиток підприємства багатоаспектно (див. табл. 1).

Таблиця 1  
Багатоаспектний розгляд розвитку підприємства

Прояви розвитку підприємства	Характеристика
Процес	Перехід від одного стану до іншого, прогресивнішого та якісно нового, що дає змогу підприємству на більш ефективному рівні вирішувати проблеми та виконувати завдання
Результат	Новий, удосконалений стан підприємства, який характеризується зміною його кількісно-якісних параметрів та характеристик, а також суттєвим покращанням порівняно з попередніми станами
Властивість	Внутрішньо-зумовлена характеристика підприємства, яка передбачає наявність постійних еволюційних змін без цілеспрямованого управлінського впливу, що реалізуються під впливом середовища функціонування
Явище	Вияв змін, реакцій та перетворень, що відбуваються на підприємстві під впливом функціонування середовища
Закономірність	Здатність підприємства, яка пов'язана із природою його функціонування, що передбачає перманентні перетворення його характеристик у циклічному вимірі

Джерело: побудовано автором на основі [1–7]

Варто зауважити, що розвиток підприємства доцільно розглядати у контексті таких підходів, як процесний, системний, ситуаційний, динамічний.

Розглядаючи процесний підхід, визначаємо, що підприємство у своєму розвитку переходить з однієї стадії на іншу, яка суттєво відрізняється за своїми параметрами та характеристиками, формуючи життєвий цикл розвитку. У літературі існує чимало поглядів щодо стадій життєвого циклу розвитку підприємства.

Так, С. Корягіна до стадій розвитку підприємства відносить: створення, ріст, зрілість, «парази-

тичну зрілість», занепад, нездатність адекватно реагувати [8, с. 9]. А науковець Б. Мільнер включає такі стадії: народження, дитинство, юність, ранню зрілість, зрілість, повну зрілість, старіння, оновлення [9, с. 58]. А. Іцхак зараховує до стадій розвитку підприємства такі: виношування, стадія «немовляти», стадія швидкого росту (юність), стадія розквіту, стабільності, ранньої бюрократизації, бюрократизації, смерті [10]. Г. Ларі до стадій розвитку підприємства відносить: зростання через креативність, зростання через директивне керівництво, зростання через делегування, зростання через координацію, зростання через співпрацю [11]. Такі вчені, як О. Кузьмін та О. Мельник, виділяють стадії зародження, зростання, піку, спаду, ліквідації [12, с. 40–41].

Вищевказані підходи визначення стадій життєвого циклу розвитку підприємства відрізняються між собою деталізацією, найменуванням та змістом стадій, хоча логіка процесу розвитку в усіх випадках є ідентичною: від створення підприємства – до його ліквідації. При цьому всі ці стадії можна об'єднати у п'ять класичних: заснування підприємства, його зростання, пік, стагнація та ліквідація.

Системний підхід до розгляду розвитку підприємства ґрунтується на твердженні: кожне підприємство є відкритою системою, яка складається із скоординованих та взаємопов'язаних підсистем, елементів, компонентів, що під впливом певних механізмів видозмінюють свої параметри та формат взаємодії. Саме поняття розвитку, з огляду системного підходу, пов'язано з упорядкованістю, тобто формуванням логічної та обґрунтованої моделі взаємодії системи, що входять до її складу. Крім цього, розвиток підприємств як системи пов'язаний із цілеспрямованістю змін, оскільки на всіх підприємствах встановлюються цілі їх діяльності у стратегічному та тактичному аспектах, що визначають характер перспективних перетворень.

Кожна система характеризується саморегулюванням, тобто здатністю реагувати на зміни таким чином, щоб забезпечити бажаний стан динамічної рівноваги. Також підприємства реагують на зміни у середовищі функціонування, адаптуючись до них або реалізуючи певні заходи щодо зворотного впливу на чинники середовища. Крім цього, за системним підходом кожному підприємству властивий саморозвиток як іманентна характеристика, пов'язана з еволюційними перетвореннями, що не є цілеспрямовано керованими.

За ситуаційним підходом розвиток підприємства ґрунтується на реалізації реактивних пере-

творень під впливом певної ситуації як сукупності умов та обставин, що формують певні параметри середовища функціонування. Такий підхід тісно пов'язаний із адаптивним, оскільки ситуації, що суттєво впливають на підприємства, змушують їх пристосовуватись до зміни умов та забезпечувати такі організаційні трансформації, які будуть доцільні в новому форматі діяльності.

Так як ситуаційний вплив на розвиток підприємств є значним, і він може змінювати свій характер досить часто, підприємства у міру власного потенціалу та передумов можуть його ігнорувати або змушені враховувати у своїй діяльності, зокрема, потужні транснаціональні корпорації, володіючи економічним, фінансовим, кадровим, технологічним, ринковим, інноваційним потенціалом, зазвичай самі створюють і диктують умови на ринку, тому ситуаційний розвиток для них не характерний. Малі підприємства, навпаки, надзвичайно залежать від ситуаційного впливу, тому їх розвиток переважно ґрунтується на ситуаційному підході та вимагає систематичного прийняття реактивних рішень у всіх сферах функціонування.

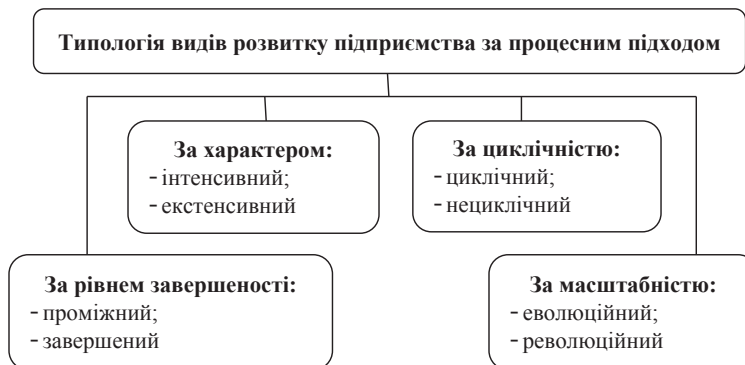
Динамічний підхід до розвитку підприємства ґрунтується на властивості іманентних змін, тобто перманентних перетвореннях, які реалізуються на підприємстві як керовано, так і органічно, еволюційно. Щодня на кожному підприємстві реалізується десятки, а інколи й сотні локальних змін, які разом із плином часу формують підґрунтя для значних трансформацій. Динамічний підхід пов'язаний із природою розвитку, адже кожне підприємство щодня змінює параметри виробничо-господарської діяльності, проте не завжди такі зміни зумовлюють прогресивні перетворення у перспективі, перехід на якісно новий рівень.

Аналізуючи літературні джерела [4–11], науковцями пропонується чимало підходів до типологізації видів розвитку підприємств. Проте, зважаючи на це, виникає необхідність у розробці типології видів розвитку підприємств для кожного підходу.

За процесним підходом розвиток підприємства варто типологізувати за такими ознаками: характером, циклічністю, рівнем завершеності, масштабністю (див. рис. 1).

За ознакою характеру в науковій літературі та на практиці виділяють інтенсивний та екстенсивний розвиток підприємства. Екстенсивний розвиток ґрунтується на зростанні масштабів діяльності шляхом розширення обсягів ресурсного забезпечення. Такий розвиток може бути ефективним, якщо результативність при цьому відповідає «золотому правилу економіки», тобто темп зростання прибутку перевищує темп зростання оборотних активів, надалі темп зростання чистого доходу, основних засобів, собівартості, чисельності працівників [7].

Наприклад, якщо відбувається пріоритетне зростання кількості працівників, активів, основних засобів, а зростання прибутку забезпечується у менших пропорціях, то такий розвиток є недостатньо ефективним. Можливі ситуації на підприємствах, коли у динаміці ключові показники за обсягами зростають, а при цьому траєкторія розвитку йде на спад, що визначає низьку якість такого розвитку.



**Рис. 1. Типологія видів розвитку підприємства за процесним підходом**

Джерело: побудовано автором на основі [4–11]

Інтенсивний розвиток передбачає максимальне використання наявного потенціалу (земель, обладнання, майнових комплексів, працівників, сировинних ресурсів, інформації тощо). Тобто, коли підприємство збільшує власну продуктивність праці (працює у дві або три зміни), фондівіддачу, автоматизує певні технологічні процеси, що зумовлює економію матеріальних ресурсів, оптимізує логістичні потоки на різних рівнях, удосконалює управління грошовими потоками, ефективність його функціонування зростає внаслідок інтенсифікації використання наявних ресурсних можливостей, не враховуючи масштаби. Важливою передумовою інтенсифікації є стабільне зростання попиту на продукцію, що вимагає збільшення обсягів виробництва.

За ознакою циклічності розвитку підприємства поділяється на циклічний та нециклічний. Вище було охарактеризовано підходи різних науковців до розгляду етапів життєвого циклу підприємства, які найбільш традиційно охоплюють створення підприємства, його зростання, пік, стагнацію та ліквідацію. Якщо підприємство послідовно впродовж певного періоду трансформується за такою логікою, то його розвиток можна вважати циклічним. Але не всі підприємства мають яскраво виражений цикл розвитку, що пояснюється впливом багатьох чинників, зокрема: кризовими явищами в економіці, інтеграційними процесами, іміджево-брендовими характеристиками підприємства, загостренням конкуренції на ринку. Тобто цикл може не охоплювати всі класичні етапи, що визначає нециклічний розвиток.

Наприклад, підприємство було створено у період розвитку економічної кризи, яка характеризується падінням платоспроможного попиту, девальваційними та інфляційними процесами, зростанням інтенсивності конкурентних дій тощо. За таких умов підприємство зі стадії створення може перейти одразу до стадії стагнації та подальшої ліквідації, що не відповідає нормальному процесу його розвитку.

Так як за процесним підходом розвиток передбачає перебіг певних стадій, то, відповідно, за ознакою завершеності розвиток підприємства можна розглядати як проміжний та завершений. Завершений розвиток можна констатувати в таких випадках:

- 1) підприємство пройшло усі стадії свого розвитку і ліквідувалось;
- 2) підприємство досягнуло цілей власного розвитку на певному етапі свого розвитку;
- 3) підприємство за відповідних умов функціонування та певного рівня досягнуло максимально-можливих результатів.

Тобто рівень завершеності розвитку завжди є відносним, має певну точку відліку та критерій визначення.

Що стосується проміжного розвитку, то він зображає поетапні процеси трансформації підприємства на різних стадіях життєвого циклу, а також на шляху досягнення встановлених організаційних цілей. Діагностика перебігу проміжного розвитку є важливою з позиції моніторингу кількісних та якісних перетворень у діяльності підприємства, а також оцінювання потенціалу досягнення очікуваних цілей у різних сферах діяльності.

За масштабністю варто виділити еволюційний та революційний розвиток,

що визначає характер процесних перетворень у діяльності підприємства. Еволюційний розвиток є іманентним, тобто він характеризується самою природою розвитку та передбачає незворотність поступових перетворень у діяльності будь-якої організації, навіть без наявних каталізаторів, активізаторів та інгібіторів розвитку. Такий стан речей є досить органічним, оскільки всім системам характерна еволюційність змін, що забезпечується завдяки постійній взаємодії та взаємовпливам їх елементів. Еволюційність зазвичай є наслідком гармонійної адаптації, саморегульовальною характеристикою систем, їх прагненням повернутись до стану рівноваги. Революційний розвиток передбачає кардинальні зміни кількісно-якісних параметрів підприємства під впливом ендогенних чи екзогенних чинників. Такий розвиток в основному стимулюється певним поштовхом із зовнішнього та внутрішнього середовища, що зумовлює об'єктивну необхідність трансформації різних сфер функціонування підприємства. Радикальний розвиток підприємства може бути зумовлений інтеграційними процесами, впровадженням та/або розробленням інновацій, виведенням конкурентами на ринок товару-новинки, виходом на нові іноземні ринки, зміною нормативно-правової бази тощо.

За системним підходом розвиток підприємства доцільно типологізувати в межах таких ознак, як рівень охоплення об'єктів, першопричина, спрямування (див. рис. 2).

Об'єктивною ознакою для класифікації видів підприємства відповідно до системного підходу є рівень охоплення розвитком об'єктів, яка виділяє системний та елементний розвиток. Системний розвиток передбачає здійснення взаємопов'язаних перетворень на всіх рівнях та за всіма функціональними сферами підприємства. Тобто комплексні організаційні зміни, що стосуються усіх сфер діяльності, які координують між собою. Елементний розвиток стосується не всього підприємства в цілому, а лише конкретних його видів діяльності, підрозділів, осіб, ринків, товарів, процесів, операцій тощо. Такий розвиток є більш локальним, він не стосується усіх сфер та напрямів діяльності підприємства, характеризується трансформаціями нижчого рівня, не може мати незворотних наслідків для діяльності підприємства.

Варто зазначити, що елементний розвиток повинен реалізовуватись для досягнення загально-організаційних цілей та має бути невід'ємною складовою системного розвитку, формуючи для нього підґрунтя та передумови.

Далі виділяють цілеспрямований та органічний розвиток підприємства. Усі підприємства у процесі своєї діяльності переслідують певний комплекс (портфель) завдань стратегічного та так-

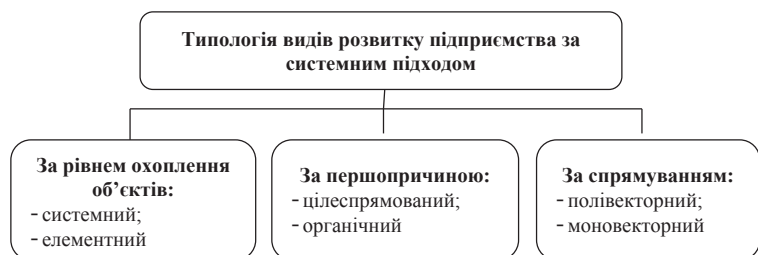


Рис. 2. Типологія видів розвитку підприємства за системним підходом

Джерело: побудовано автором на основі [4–11]

тичного рівня, які орієнтують їх розвиток. Відповідно, всі рішення, які приймаються на інституційному, управлінському та технічному рівнях управління, підпорядковуються встановленим цілям. Отже, цілеспрямований розвиток ґрунтується на системі проектних уявлень та візуалізації очікуваних у перспективі параметрів і характеристик підприємства.

Органічний розвиток, на відміну від цілеспрямованого, ґрунтується на прагненні всіх елементів, підсистем у процесі їх взаємодії та взаємовпливів змінюватись, покращуватись та переходити на нові рівні. Таким чином, органічний розвиток не спрямований на досягнення конкретних цілей, він пов'язаний із характерними для будь-якої системи внутрішньозумовлених змінах для покращення наявного стану речей.

Підприємство в межах системного підходу може розвиватись моноекторно та поліекторно. Моноекторний розвиток передбачає рух підприємства за єдиною ключовою траєкторією в межах обраного вектора розвитку. Такий розвиток може бути характерним лише для малих вузькоспеціалізованих підприємств, які спрямовані на зростання обсягів власної діяльності у певних умовах функціонування. Переважній більшості підприємств характерний поліекторний розвиток. Такий розвиток характеризується одночасним (паралельно-послідовним) перетворенням у всіх ключових сферах функціонування. При цьому пріоритетність таких перетворень для кожного підприємства буде суттєво відрізнятися, що пов'язано із ключовими рушіями такого розвитку та наявним станом за різними напрямками діяльності.

У сучасних умовах підприємства все більшу увагу приділяють поліекторному розвитку, який дає їм змогу розвиватись системно, комплексно, багатогранно, враховуючи увесь складний спектр взаємовпливів та взаємодій зі стейкхолдерами (власниками, працівниками, державними органами влади, споживачами, фінансово-кредитними установами, страховими, транспортними, митно-

брокерськими, юридичними, аудиторськими компаніями).

У межах ситуаційного підходу доцільно систематизувати види розвитку підприємства за такими ознаками: рівнем стабільності, керованістю, інтенсивністю (див. рис. 3).

За рівнем стабільності доцільно виділяти стабільний та ситуаційний розвиток. Стабільний розвиток передбачає здійснення на підприємстві запланованих трансформацій відповідно до встановлених цілей та поетапне досягнення очікуваних параметрів без значних корегувань та зміни векторів реалізації організаційних змін. Стабільний розвиток може реалізовуватись за таких умов:

1) за наявності стабільного та прогнозованого середовища функціонування, яке сприяє розвитку підприємств у зворотному напрямі;

2) за наявності потужних позицій у підприємств на ринку (великих підприємств, їх об'єднань, транснаціональних компаній тощо), їх монопольного чи олігопольного становища, можливості впливати на зовнішнє середовище функціонування та не адаптуватись до його змін.

Таким чином, стабільний розвиток характеризується високим рівнем визначеності, потребує відповідних передумов, є найбільш бажаним та сприятливим для будь-якого підприємства.

Ситуаційний розвиток пов'язаний, насамперед, із впливом певного набору обставин (ситуації) на діяльність підприємства та необхідністю змінювати власні параметри та стратегічні і тактичні орієнтири відповідно до впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Такий розвиток зазвичай характерний для високодинамічного та мінливого середовища функціонування, параметри якого неможливо спрогнозувати, а також для малих і середніх підприємств, які не здатні опиратись на вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, а змушені адаптуватись та орієнтуватись на них у плануванні власного розвитку.

У межах ситуаційного підходу види розвитку можна поділити за ознакою керованості: стихійний та керований. Стихійний розвиток також тісно пов'язаний із ситуаційністю у функціонуванні підприємства, оскільки він характеризується зміною цілей, векторів та характеру перетворень під впливом різноманітних обставин без відповідного управлінського впливу. Такий вид розвитку не є поширеним явищем і характерний для тих підприємств, яким притаманна неефективна система менеджменту, менеджери не виступають лідерами та не використовують дієві форми влади для забезпечення впливу на керовану підсистему, керівники не приймають оптимальні рішення щодо забезпечення розвитку підприємства, власники переслідують цілі щодо подальшого банкрутства чи ліквідації підприємства тощо.

Керований розвиток, на відміну від стихійного, є наслідком реалізації комплексу управлінських рішень у сфері визначених трансформаційних цілей та визначеного вектору розвитку. Передбачає поетапну реалізацію системи заходів, спрямованих на досягнення визначених параметрів у різних сферах функціонування підприємства.

За інтенсивністю розвитку підприємства варто виділити поступовий та кар-



Рис. 3. Типологія видів розвитку підприємства за ситуаційним підходом

Джерело: побудовано автором на основі [4–11]

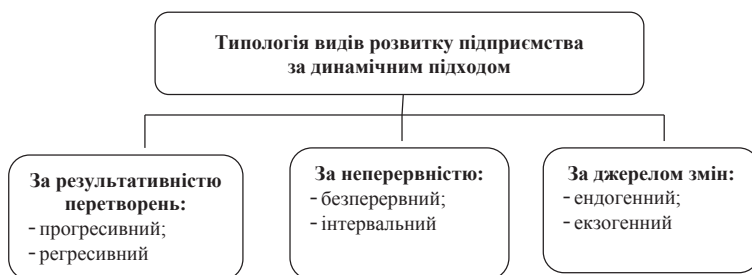


Рис. 4. Типологія видів розвитку підприємства за динамічним підходом

Джерело: побудовано автором на основі [4–11]

динальний. Поступовий розвиток характеризується наявністю чітких стадій перетворень, кожна з яких зображає удосконалення діяльності підприємства за окремими параметрами. Кардинальний розвиток має на меті суттєві перетворення на підприємстві, що кардинально змінює його наявний стан та потенціал, а також вимагає комплексних змін у різних сферах діяльності. Поступовий і кардинальний розвитку зумовлені впливом чинників середовища, тобто ситуаційним чинником, і сила та масштабність впливу системи зовнішніх і внутрішніх факторів здатні перетворити поступовий розвиток у кардинальний, або навпаки – пригальмувати на певному етапі кардинальний розвиток та перейти на поступовий.

За динамічним підходом визначення видів розвитку підприємства є найбільш доцільним в межах таких ознак: результативність перетворень, неперервність, джерело змін (див. рис. 4).

За результативністю перетворень розвиток підприємства поділяється на прогресивний і регресивний. Прогресивний розвиток характеризується позитивними змінами у діяльності підприємства впродовж визначеного періоду часу та його перехід на кращий якісно-кількісний рівень, що зображається, зокрема, зростанням частки ринку, обсягів реалізації, прибутковості, інвестиційної привабливості, конкурентоспроможності продукції, продуктивності, капіталовіддачі тощо. Регресивний розвиток зумовлює погіршення параметрів функціонування й пов'язаний із рецесійними та стагнаційними процесами, які зумовлюють згорання діяльності, зменшення її масштабів, втрату ринків та споживачів. Кожне підприємство впродовж свого функціонування проходить через прогресивний та регресивний розвиток, які є невід'ємними етапами життєвого циклу підприємства.

За неперервністю в науковій літературі та на практиці виділяють безперервний та інтервальний види розвитку. Безперервний розвиток називають перманентним, який передбачає постійну реалізацію певних локальних змін на підприємстві. Такий тип розвитку характерний для нестабільних умов, пов'язаний із високим рівнем динамічності середовища функціонування та гострою конкуренцією на ринку.

Інтервальний розвиток передбачає певні трансформації, рознесені в часі. Цей вид розвитку можливий у різних ситуаціях:

– розпланованому графіку поетапних трансформацій на шляху досягнення стратегічних цілей;

– у разі технологічної необхідності для реалізації певних організаційних змін;

– за наявності ресурсних обмежень, що зумовлюють інтервальні трансформації тощо.

У контексті динамічного підходу важливо ідентифікувати джерело змін на підприємствах, що зумовлюють виникнення ендогенного або екзогенного розвитку. За різних ситуацій розвиток є результатом певного поштовху із середовища функціонування. У переважній більшості, як свідчить практика, суттєві трансформації на підприємстві відбуваються під впливом зовнішніх факторів (загострення конкуренції, зміни нормативно-правової бази, виникнення й виведення на ринок інноваційних товарів, подорожчення сировини й матеріалів тощо), зумовлюючи екзогенний розвиток.

Ендогенний розвиток відбувається під впливом чинників внутрішнього середовища, що пов'язано, насамперед, із рішеннями власників, пропозиціями персоналу компанії, застарілими технологічними процесами, неналежними умовами праці тощо.

**Висновки.** Розвиток є необхідною передумовою для кожного підприємства щодо забезпечення його функціонування та просування на певних ринках. Щодня менеджери підприємств різного рівня управління приймають необхідні рішення щодо забезпечення розвитку, що зумовлюється впливом різних чинників та важелів, необхідністю реагування на відповідні екзогенні чи ендогенні обставини, усвідомленістю доцільності трансформацій для досягнення стратегічних та тактичних цілей.

Запропонована типологізація видів розвитку за системним, ситуаційним, динамічним та процесним підходами зображає пріоритетні характеристики розвитку підприємств в полівекторному аспекті його проявів. Не зважаючи на значне різноманіття видів розвитку, для кожного підприємства можна ідентифікувати пріоритетні види, які зображають ключові орієнтири та параметри його розвитку. Сформована типологія видів розвитку за різними підходами дає можливість зрозуміти основні напрями, характеристики, сфери, об'єкти, джерела, результати розвитку.

Перспективами подальших досліджень є ідентифікування ключових видів розвитку підприємств.

#### Список літератури:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
2. Економічна енциклопедія : у 3 т. / за ред. С. Мочерний та ін. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.
3. Мельник Л. Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике : энциклопедический словарь / Л. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2005. – 384 с.
4. Мельник О. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій : [монографія] / О. Мельник. – Львів : Львівська політехніка, 2010. – 344 с.
5. Основи стійкого розвитку / за заг. ред. проф. Л. Мельника. – Суми : Університетська книга, 2005. – 654 с.
6. Василенко В. Диагностика устойчивого развития предприятий : [монография] / В. Василенко. – К. : Центр учебной литературы, 2006. – 184 с.
7. Кузьмін О. Економічна діагностика / О. Кузьмін, О. Мельник. – К. : Знання, 2012. – 318 с.
8. Корягіна С. Економічна оцінка та планування життєвого циклу розвитку підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / С. Корягіна. – Львів, 2004. – 21 с.
9. Корягіна С. Економічна оцінка та планування життєвого циклу розвитку підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / С. Корягіна. – Львів, 2004. – 21 с.
10. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it / I. Adizes. – N.J. : Prentice Hall, 1988. – 569 p.
11. Greiner L. Evolution and Revolution as Organizations Grow / L. Greiner // Harvard Business Review. – 1972. – Vol. 50. – P. 37–46.
12. Кузьмін О. Основи менеджменту : [підручник] / О. Кузьмін, О. Мельник. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.

Кузьмин О. Е.  
Дидык А. Н.  
Национальный университет «Львовская политехника»

## ЭТИМОЛОГИЯ И ТИПОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

### Резюме

Исследовано взгляды ученых по поводу развития предприятия, на основании чего уточнено сущность развития за его проявлениями (процесс, свойство, закономерность, результат, явление). Идентифицированы системный, ситуационный, процессный и динамический подходы к обеспечению развития предприятия. Сформировано типологии развития предприятий за выделенными подходами, охарактеризована каждая разновидность развития предприятия.

**Ключевые слова:** развитие предприятия, подходы к развитию, типология развития, трансформации, организационные изменения.

Kuzmin O. Ye.  
Didyk A. M.  
Lviv Polytechnic National University

## ETYMOLOGY AND TYPOLOGY OF ENTERPRISES DEVELOPMENT

### Summary

Investigated looks of scientists to interpretation of development of enterprise, on the basis of it an essence of development is specified after its displays (process, property, conformity to law, result and phenomenon). System, situational, process and dynamic approaches to providing of enterprise development are identified. The typology of development of enterprises after the distinguished approaches is formed; every variety of the development of the enterprise is described.

**Key words:** development of enterprise, approaches to development, typology of development, transformation, organizational changes.

---

УДК 658.5(075.8)

Лизунова О. М.  
Придятько Е. М.  
Красноармійський індустріальний інститут  
Донецького національного технічного університету

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Досліджено напрями підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства. Проаналізовано підходи щодо підвищення ефективності діяльності підприємства. Досліджено умови і фактори, які впливають на якість управління кадровим потенціалом підприємства.

**Ключові слова:** виробничий потенціал, кадровий потенціал, кваліфікація працівників, ефективність виробництва, управління персоналом, система управління кадрами.

**Постановка проблеми.** В умовах економічних перетворень, які відбуваються в Україні, актуальним питанням постає потреба у висококваліфікованих кадрах, які здатні вивести економіку з кризи й надати їй динамічного розвитку. Головним фактором і джерелом розвитку у виробничій та підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є кадри, їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду й майстерності. Роль кадрового потенціалу у виробництві збільшується, що зумовлено такими чинниками:

- зміни у змісті праці;
- упровадження інновацій;
- підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни;
- зростання освітнього та культурного рівнів працівників;
- зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

У сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінюється. Кадровий потенціал промис-

лового підприємства напряму пов'язаний з темпами соціально-економічного розвитку країни. Поліпшення його використання сприяє зростанню ефективності виробництва та покращенню показників діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанню управління кадровим потенціалом підприємства присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме: О. Бугуцький, В. Галушко, О. Гудзинський, Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, М. Малік, Г. Осовська, А. Попов, І. Степаненко, В. Тарасов, Ф. Тейлор, В. Травін, А. Файоль, А. Шегда, С. Шекшня, В. Юрчишин та інші. Проте існує ще багато питань, які потребують ґрунтовного дослідження.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Виробнича діяльність підприємства значною мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання – забезпечити кожне робоче місце, кожную посаду персона-