

Щоголєва І.В.

кандидат педагогічних наук, доцент

Хижевський Б.В.

магістрант

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сталий розвиток як сучасна концепція життєдіяльності вже давно є об'єктом уваги держав, бізнесу, науковців тощо.

У 2015 році Генеральна Асамблея ООН затвердила 17 Цілей сталого розвитку та закликала держави, громадський сектор і бізнес об'єднуватись для їх реалізації. Усвідомлюючи свою відповідальність, компанії у всьому світі все більше приділяють увагу питанням сталого розвитку свого бізнесу і Україна також намагається рухатись в ногу зі світовими тенденціями [1].

Сталий розвиток підприємства – це особлива організація його діяльності, завдяки якій підприємство може реалізувати свої можливості та забезпечити розвиток у довгостроковій перспективі.

Можливості підприємства можна розглядати у розрізі як тих, що використовуються, так і в розрізі тих, що є потенційними, скориставшись якими підприємство отримає необхідні переваги для забезпечення своєї стійкості.

Потенціал, як наукова категорія, знаходиться до теперішнього часу в дискусійному полі, оскільки науковці, враховуючи багатоаспектність цього поняття, по-різному підходять до його тлумачення.

Проаналізувавши різні підходи щодо визначення сутності поняття «потенціал» можемо констатувати, що під цим поняттям науковці розуміють всі види можливостей, реалізація яких дасть змогу досягти поставлених цілей. Відповідно, «потенціал підприємства» – це теж наявні та невикористані можливості, резерви підприємства, використання яких є визначальним чинником в досягненні ним визначеної мети.

Підприємствам, які орієнтовані на сталий розвиток, необхідно визначитись зі структурою, кількісними та якісними характеристиками свого потенціалу, для застосування подальших відповідних управлінських впливів.

Заслуговує на увагу організаційна структура потенціалу підприємства за підходом Федоніна О.С., згідно з якою потенціал поділяється на два видових компоненти: об'єктивний та суб'єктивний, які є передумовою розвитку підприємства. До об'єктивного видового компоненту відносяться: виробничий, інноваційний, фінансовий, інформаційний, інфраструктурний, потенціал відтворення та потенціал землі. Маркетинговий, науково-технічний, логістичний, трудовий, організаційний, управлінський та інформаційно-обчислювальний потенціал є складовими суб'єктивного видового компоненту [2].

Використання потенціалу підприємства, з одного боку, повинен мати інтенсивний характер, а з іншого – поміркований, раціональний. Вважаємо за необхідне наголосити на тому, що керівництву варто не лише раціонально використовувати потенціал свого підприємства, але й нарощувати його, що дасть можливість підприємству, як відкритій системі, забезпечити стійкість всіх її підсистем.

На думку С.І. Плотницької [3], однією з умов сталого розвитку підприємства є здатність його управлінської ланки передбачати різноманітні ринкові перетворення й приймати своєчасні та оптимальні рішення, що дозволить підприємству мінімізувати негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на підприємство як економічну систему.

Діяльність підприємства в будь-якому разі передбачає зміни, які нею зумовлені, але в контексті сталого розвитку підприємства, ці зміни повинні мати позитивні результати, а не призводити до прояву негативних процесів, що можуть гальмувати розвиток підприємства або спричинити його руйнацію.

В цьому сенсі знову постає питання ефективної діяльності керівництва, яке повинне мати стратегічне бачення процесу сталого розвитку підприємства та здійснювати управління, як зауважує Н.В. Васюткіна, в ієрархічному порядку за трьома рівнями реалізації й взаємоузгодженості цілей: матеріальний – технологічний – інформаційний [4]. Саме такий структурований підхід до управління використанням потенціалу підприємства зможе підтримувати його сталість та мати можливість щодо його нарощування.

Сталий розвиток підприємства не є недосяжною мрією, а є системою дій, скерованих управлінською ланкою підприємства. З огляду на те, що підприємства функціонують в ринкових умовах, які є мінливими та характеризуються невизначеністю внаслідок постійного впливу як зовнішніх так внутрішніх факторів, керівництву необхідно виявляти адаптивність та інноваційний підхід в управлінні, а також далеко бачність і раціональність. Якщо буде правильно оцінено потенціал підприємства, забезпечено його раціональне використання, стабільність та гармонійність управління всіма його видами, забезпечення сталості в поточній діяльності та постійні якісні динамічні зміни, які орієнтовані на розвиток, таке підприємство забезпечить собі сталий розвиток.

Література:

1. Бойко О. Як бізнес інвестує у сталий розвиток та чим може допомогти держава? Українська правда.
2. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/11/29/680231/> (дата звернення 22.10.2023).
3. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. метод. посіб. К. : КНЕУ. 2005. 261 с.
4. Управління сталим розвитком в умовах глобальних викликів: методологія та практика : монографія / за заг. ред. проф. І. М. Писаревського. Харків : «Друкарня Мадрид». 2017. 334 с.
5. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвитком підприємств: теоретико-методологічний аспект. К: Ліра-К. 2014. 334 с.