



Економіка

УДК 330.33/.36

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14792122>

**Підходи до формування оцінки соціально-економічного потенціалу
підприємств**

Кобеля Зоряна Ігорівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри бізнесу та управління персоналом, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 58000, м.Чернівці, вул. Коцюбинського, 2,

Web of Science ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/D-1143-2016>

ReserchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Zoriana-Kobelia>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5135-4402>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57224313419>

Матійчик Олександр Дмитрович

аспірант кафедри економічної теорії, менеджменту та адміністрування, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,

<https://orcid.org/0009-0009-9760-8242>

Прийнято: 08.01.2025 | Опубліковано: 25.01.2025

***Анотація. Мета.** Вивчення та обґрунтування теоретико-методичних положень та підходів щодо формування, оцінки та розвитку потенціалу підприємства, доведення необхідності використання дефініції «соціально-економічний потенціал підприємства» в сучасних умовах соціалізації, модернізації та цифровізації господарської діяльності.*



Методи. Дослідження ґрунтується на концептуальних положеннях теорії формування та оцінки потенціалу суб'єктів господарювання, законах діалектичної логіки, інтегрального взаємозв'язку елементів потенціалу, а також питаннях формування сучасного потенціалу через соціальну складову. Для досягнення поставленої мети в статті використано діалектику наукового пізнання та ряд загальнонаукових і специфічних методів дослідження, які визначено та застосовано відповідно до загальної логіки аналізу: теоретичний аналіз; аналіз і синтез; системний аналіз; методи класифікації та аналізу; системно-структурний аналіз.

Результати. За підсумками дослідження систематизовано підходи до формування потенціалу підприємств, виокремлено чинники, які найбільше впливають на його реалізацію, та сформульовано на основі цього використання поняття соціально-економічного потенціалу підприємства та чинників впливу на його реалізацію в сучасних умовах; визначено структуру соціально-економічного потенціалу підприємства на основі вивчення ключових стейкхолдерів.

Висновки. Соціально-економічний потенціал підприємств є джерелом економічних благ, особливо коли вони забезпечують інноваційний розвиток, відтворення та дифузії новітніх унікальних конкурентних переваг і посилюють свою здатність утримувати стейкхолдерів та своєчасно задовольняти їх інтереси. У сучасному середовищі конкурентні умови динамічно змінюються, що вимагає від суб'єктів господарювання більш швидкого реагування. Такий розвиток українських компаній можливий через застосування більш прогресивних управлінських практик і технологій та цифровізації практично всіх сфер їх діяльності, що безумовно пов'язано зі збалансованим та ефективним використанням потенціалу підприємств в умовах зростаючої ролі соціальних складових: суб'єкта управління та об'єкта управління. Отже, для того, щоб залишатися висококонкурентними, компанії повинні мати надійний соціально-економічний потенціал для забезпечення сталого зростання в умовах



динамічного та непередбачуваного середовища.

Ключові слова: потенціал підприємств, соціально-економічний потенціал, оцінка потенціалу.

Approaches to forming the assessment of the socio-economic potential of enterprises

Kobelia Zoriana

PhD in Economics, Associate Professor of Department of Business and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University,

Web of Science ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/D-1143-2016>

ReserchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Zoriana-Kobelia>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5135-4402>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57224313419>

Matiichyk Oleksander

PhD student, Department of Economic Theory, Management and Administration, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University,

<https://orcid.org/0009-0009-9760-8242>

Abstract. Purpose. Study and justification of theoretical and methodological provisions and approaches to the formation, assessment and development of the potential of an enterprise, proving the need to use the definition of "socio-economic potential of an enterprise" in modern conditions of socialization, modernization and digitalization of economic activity.

Methods. The study is based on the conceptual provisions of the theory of formation and assessment of the potential of business entities, the laws of dialectical logic, the integral relationship of the elements of potential, as well as issues of the formation of modern potential through the social component. To achieve the goal, the



article uses the dialectics of scientific knowledge and a number of general scientific and specific research methods, which are defined and applied in accordance with the general logic of analysis: theoretical analysis; analysis and synthesis; system analysis; methods of classification and analysis; system-structural analysis.

Results. *Based on the results of the study, approaches to the formation of the potential of enterprises were systematized, factors that most influence its implementation were identified, and based on this use, the concept of the socio-economic potential of the enterprise and factors influencing its implementation in modern conditions were formulated; the structure of the socio-economic potential of the enterprise was determined based on the study of key stakeholders.*

Conclusions. *The socio-economic potential of enterprises is a source of economic benefits, especially when they ensure innovative development, reproduction and diffusion of new unique competitive advantages and strengthen their ability to retain stakeholders and timely satisfy their interests. In the modern environment, competitive conditions are changing dynamically, which requires business entities to respond more quickly. Such development of Ukrainian companies is possible through the application of more progressive management practices and technologies and digitalization of almost all areas of their activity, which is certainly associated with the balanced and effective use of the potential of enterprises in the context of the growing role of social components: the subject of management and the object of management. Therefore, in order to remain highly competitive, companies must have a reliable socio-economic potential to ensure sustainable growth in a dynamic and unpredictable environment.*

Keywords: *enterprise potential, socio-economic potential, potential assessment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Змінюваність економічних процесів та необхідність трансформації традиційних систем управління створюють широке поле для формування нових підходів до перегляду та вдосконалення функціонування підприємств, адаптованих до існуючих викликів, які



підвищують їх конкурентоспроможність та дозволяють отримувати необхідні результати, виконуючи при цьому соціальні завдання розвитку людських ресурсів. Однак, перш ніж обирати певні напрями дій щодо вдосконалення функціонування та вибору бізнес-моделей, необхідно враховувати конкретні та прогнозовані фактори, які впливають на формування соціально-економічного потенціалу підприємств. Соціально-економічний потенціал підприємства – це накопичення як конкурентних переваг, так і можливостей модернізації, що відображає здатність своєчасно отримувати нові переваги на основі інтелектуалізації процесів управління, удосконалення функціонального наповнення та адаптації компетенцій працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні та практичні дослідження оцінки та аналізу потенціалу підприємств здійснювалися: О.Ареф'євою, С.Ареф'євим [1], О.Ємельяновим [5], Н.Касьяновою [6], С. Пілецькою [13], В. Прохоровою [14], В. Титикалом [16], Є. Ткаченком, С. Тульчинською [17], Т. Шабатурою [20]. Окремим аспектам цієї проблеми присвячені роботи таких науковців, як С. Бугріма, Н. Краснокутської, О. Козирєвої, Є. Лапіна, П. Слезінгера, М. Семикіної, С. Трубіча, О. Федоніна та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В той же час через постійні трансформації середовища функціонування підприємств основи формування потенціалу та ключових чинників його оцінювання та розвитку потребують перегляду та доповнення. У процесі дослідження оцінки потенціалу підприємства доведемо, що сьогодні в час цифровізаційних змін необхідність виділення соціальної складової потенціалу є важливою, оскільки в умовах, де будь-яке підприємство може мати доступ до аналогічних ресурсів, тільки трудовий потенціал може бути унікальним, неможливим для копіювання конкурентами, може створювати додаткову вартість (чинити сильний позитивний вплив на результати діяльності). В цих умовах використання поняття «соціально-економічний потенціал» як більш пріоритетної дефініції дасть можливості



вивчити чинники зростання наявного сукупного потенціалу підприємства.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розробка та обґрунтування теоретико-методичних рекомендацій щодо формування підходів до оцінки соціально-економічного потенціалу підприємства в сучасних умовах модернізації та цифровізації. Завданнями є: систематизація підходів до формування соціально-економічного потенціалу підприємства та чинників впливу на його реалізацію в сучасних умовах; визначення структури соціально-економічного потенціалу розвитку підприємства на основі формування ключових принципів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування потенціалу підприємства – це сукупність дій, спрямованих на посилення можливостей підприємств, працівників і підприємців, а також їх здатності до взаємодії в побудові структур і створенні організаційних форм більш високого порядку, ніж існуючі, які гарантують сталий розвиток через безперервне якісне відтворення. Поняття «потенціал підприємства» є складною категорією. Воно було запроваджене для дослідження діяльності підприємств в умовах невизначеності, яка пов'язана з повною відсутністю інформації про умови, в яких вони будуть функціонувати в майбутньому. Загалом, не конкретизуючи потенціал у суб'єктивному напрямі, його можна визначити як здатність перетворення можливості в реальне використання, тобто зміну умов, яка може бути використана з певною метою як міра єдності рівнів можливого і досяжного в конкретних умовах. Особливість функціонування цих складових потенціалу полягає в тому, що він є складною відкритою економічною системою, а тому найефективніше його використання досягається при оптимальному розвитку усіх елементів, що дозволяє досягти синергетичного ефекту. Це, звичайно, складне теоретичне і практичне завдання, але без його вирішення неможливо досягти стабільного розвитку.

Обґрунтовуючи структуру й склад соціально-економічного потенціалу підприємств за складовими, зазначимо, що погляди дослідників на це питання є



досить різноманітними з точки зору відповідних трактувань та пріоритетів у здійсненні розвитку за обраним типом. Кожен автор має власне бачення «структури соціально-економічного потенціалу підприємства», яке часто дуже вирізняється серед інших, бо відображає специфіку чинників впливу конкретної галузі, ступеня конкуренції в ній, доступу до кредитних ресурсів, можливості входження нових інвесторів тощо. Це пов'язано з тим, що сучасний розвиток економіки призвів до трансформації та необхідності застосування нових бізнес-моделей і систем управління, зумовлених їх просторовим і процесним змістом. Зміни у підходах до розуміння постіндустріальної, інформаційної, цифрової економіки, мережевої економіки та економіки знань, дали поштовх до розробки нових підходів провадження господарської діяльності підприємств, а також до розвитку потенційно нових видів залежно від галузі, в якій функціонує підприємство, стадії життєвого циклу конкурентного середовища та відповідно вимагало використання нових ресурсів.

Соціально-економічний потенціал підприємства є цілісною сукупністю певних елементів, які формують зміст і структуру потенціалу. Залежно від типу господарювання та етапу розвитку складових зовнішнього середовища глибина розробки цієї теми в науковій літературі змінювалася, що призводило до суперечливих економічних підходів. Варто зазначити, що деякі з елементів, які сьогодні розглядаються як складові потенціалу виокремлювалися і розвивалися незалежно раніше, ніж поняття економічного потенціалу.

Тому процес формування визначення потенціалу у вітчизняній економіці здійснювався історичними етапами еволюції його трактування, виходячи із загальних рис визначення економічного потенціалу:

1) у ранній радянський період (1920-1960 рр.), у науці основною теоретичною категорією був виробничий потенціал, під яким розуміли економічний потенціал підприємства. Згодом у структурі потенціалу все більшу роль почали відігравати нематеріальні фактори, такі як трудовий потенціал, технологічні інновації та ринковий потенціал;



2) у пізньорадянський період (1960-1990 рр.) переважав підхід до розуміння категорії потенціалу як «ресурсної забезпеченості підприємств» фондами та запасами, які можуть бути задіяні у виробничій діяльності підприємств. Перерозподіл статусу між складовими потенціалу був пов'язаний, головним чином, зі зміною основних чинників діяльності підприємств. На зміну простому розширенню діяльності за рахунок збільшення виробничих потужностей, виробничих площ та кількості працівників прийшла потреба якісного зростання, що супроводжувалося інтенсивними методами розвитку, новими технологіями, інноваційними рішеннями та необхідністю залучення кваліфікованої робочої сили.

3) сучасні автори пропонують різні варіанти визначення потенціалу підприємства як сукупності складових, що перебувають у складній структурній взаємодії: проаналізовані підходи до структуризації економічного потенціалу дозволили зробити висновок, що залежно від того, якому підходу віддає перевагу той чи інший автор, в економічній літературі він представлений по-різному: системний, маркетинговий, функціональний, ресурсний, стратегічний, результативний, ситуаційний, інтегральний тощо.

На сучасному етапі економічний потенціал є складним, динамічним і багаторівневим поняттям, яке поєднує в собі місію та цілі розвитку підприємства, вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, залучені ресурси та досягнуті результати. Потенціал окремого підприємства є фундаментальним елементом соціально-економічної системи країни, регіону і відображає здатність підприємства використовувати його в найповнішому обсязі та отримувати результати за допомогою ефективного використання свого трудового потенціалу з урахуванням потреб ринку.

Для узагальнення визначення формування і функціонування соціально-економічного потенціалу сформулюємо базові принципи структурування: використання системного підходу, який дозволяє здійснити оцінку елементів та зв'язків між ними, що досліджуються через вплив факторів внутрішнього та



зовнішнього середовища; комплексне вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням балансу між усіма ресурсами, їх пропорційністю та використанням у операційному процесі протягом певного періоду часу; оцінювання підприємства через цілепокладання, це передбачає дослідження багатовекторних, багаторівневих цілей, які ототожнюються з розвитком підприємства для досягнення його ринкової конкурентоспроможності; створення моделі, яка враховує, що зміни всередині системи спричинять стохастичні зміни в інших елементах; дослідження економічного стану підприємств у ретроспективі та в динаміці через формування нових майбутніх можливостей і створення передумов для їх реалізації. Визначені критерії є основоположними у функціонуванні та розвитку підприємства і повинні аналізуватися через наявність та необхідність факторів їх розвитку.

Незважаючи на відмінності у підходах до використання різних елементів потенціалу у діяльності та розвитку підприємств, виділимо фактори, які в тій чи іншій формі існують у багатьох варіаціях:

- 1) виробничий потенціал, що включає майнові (матеріально-технічні та технологічні) фактори;
- 2) трудовий або кадровий потенціал підприємства;
- 3) фінансовий потенціал підприємства.

Основною проблемою при формуванні виробничого потенціалу на підприємстві є одночасне залучення всіх його факторів та щільність зв'язків між ними. Безумовно, виробничий потенціал є складною системою, що перебуває в постійному русі, в якому задіяні всі складові та їх елементи, змінюючи один одного та свої характеристики через прямі та зворотні зв'язки. У таких процесах якісні зміни в структурі елементів і зв'язків впливають на перехід від однієї системи до іншої, більш високого порядку. Тому для виявлення закономірностей функціонування такої складної системи недостатньо вивчати лише закономірності та діяльність окремих елементів.

Місце трудового (кадрового) потенціалу підприємства в загальному



потенціалі підприємства базується на дослідженнях проблем управління людськими ресурсами. Використовуючи загально в термінах поняття «людські ресурси», «людський потенціал», «трудовий потенціал», «трудові ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадри» все ж зазначимо, що ці поняття описують один і той самий об'єкт, але застосування різних позначень залежить від того, як дослідник бачить і сприймає цей об'єкт. Одні автори та наукові школи використовують термін «людські ресурси», «людський потенціал», інші – «трудові ресурси», «трудовий потенціал» тощо, в більшості випадків у економічній літературі «кадровий потенціал» вживається як складова частина «трудового потенціалу», але різниця між ними у тому, що «трудовий потенціал» є більш абстрактним поняттям, що виражає певним чином абстрактну (фактичну, потенційну) трудову здатність людей, яку важко виміряти та використати в описі діяльності підприємства, а «кадровий потенціал» – є конкретним поняттям характеристики працівників підприємства, яке описують кількісними і якісними показниками їх трудової діяльності.

Основною ціллю при формуванні кадрового потенціалу підприємства є найоптимальніше забезпечення підприємства трудовими ресурсами, потрібними для вирішення поточних проблем та досягнення стратегічної мети підприємства. Треба зазначити, що необхідність розвитку людських ресурсів визначається, перш за все, тим, що певні якості, компетенції та здібності працівників можуть бути задіяні або не задіяні в трудовій діяльності, тобто працівники є гнучкими елементами, здатними розвиватися та змінюватися. Цим розвитком необхідно управляти на постійній основі, враховуючи динаміку організаційної еволюції, і на стадії формування організації, і ефективного використання кадрового потенціалу [18].

Не менш складним елементом також є фінансовий потенціал підприємства, який забезпечує поєднання і трансформацію фінансових ресурсів та їх ефективне застосування при створенні доданої вартості. Крім того, фінансовий потенціал не існує ізольовано, а є елементом сукупного потенціалу підприємства як



системи його можливостей в усіх сферах діяльності підприємства, забезпечуючи трансформування виробничого, маркетингового, трудового, інноваційного, інвестиційного, ринкового та потенціалу управління в результати діяльності для досягнення цілей підприємства.

Зазначимо, що ресурсний потенціал, інноваційний потенціал, інвестиційний потенціал та експортний потенціал пропонуємо розглядати як можливості інноваційно-інвестиційного розвитку, а не самотійно, оскільки вони потребують грошових коштів і спрямовані на реалізацію стратегічних цілей підприємства.

Питанням формування та реалізації потенціалу підприємства присвячені праці І.С. Ладунка [10]; С.В. Козловського, В.О. Козловського, А.В. Козловського [9]; Л.Ш. Маматової [12]; А.В. Битого [2] – це дозволило сформулювати визначення для окремих елементів економічного потенціалу підприємства: маркетинговий потенціал – спроможність системи маркетингу забезпечити стійку конкурентоздатність підприємства, що є обов'язковою частиною сукупності ресурсів і можливості їх об'єднати в загальний потенціал; управлінський потенціал – здатність кадрового потенціалу поєднати знання, досвід, можливості управління персоналом, що забезпечить використання потенціалу підприємства у заданому обсязі або переведе його в кількісно і якісно новий стан при забезпеченні сталого розвитку та ефективного функціонування; інформаційно-технологічний – сукупність технічних можливостей підприємства, зумовлених наявними технологіями, інформаційними ресурсами, знаннями та компетенціями, що забезпечить підвищення ефективності та конкурентоздатності підприємства на ринку.

Успіх підприємств та їх конкурентоспроможність сьогодні переважно залежить від якості кадрового потенціалу та його ефективного використання.

Характерними рисами кадрового потенціалу є: здатність до акумулювання та об'єднання; можливість накопичення освіченості, професіоналізму, кваліфікації; систематичний розвиток; комплексність фізичних, розумових,



організаційних та емоційно-психологічних ознак; змінність його величини через трансформацію якісних та кількісних параметрів; керованість та здатність забезпечувати виконання спільних цілей.

Врахування важливості трудового потенціалу є вирішальним фактором у забезпеченні стратегічного розвитку підприємств, оскільки він поєднує економічну (ефективність використання інших ресурсів підприємства визначається потенціалом працівників), інноваційну (працівники є носіями новацій та науково-технічного прогресу) та корпоративну (імідж підприємства зазвичай формують працівники, особливо у сфері обслуговування) функції підприємства.

Враховуючи вищезазначене та інтегруючи різні підходи до структури потенціалу, вважаємо доцільним використання у дослідженні поняття «соціально-економічний потенціал» підприємств, яке повніше відображає структурні складові загального потенціалу.

Для того, щоб залишатися конкурентоспроможними, компаніям необхідно застосовувати ситуаційний підхід до формування соціально-економічного потенціалу. Це пов'язано з тим, що фактори, які формуються у зовнішньому ринковому середовищі, визначають рівень адаптації її внутрішнього середовища. Таким чином, ринковий потенціал відіграє інтегративну роль у використанні соціально-економічного потенціалу. Їх поєднання відбувається в контексті перетинів відтворювального потенціалу, внутрішнього середовища функціонування і середовища безпосередньої взаємодії (мікросередовища), які формують базову основу економічної діяльності, що базується на трьох питаннях «що, як і для кого виробляти».

Сьогодні існують різні підходи науковців щодо класифікації чинників, що визначають соціально-економічний потенціал. На основі аналізу джерел [3] було систематизовано факторні ознаки, серед яких провідне місце посідає класифікація за сферою виникнення (зовнішні та внутрішні фактори). Зрозуміло, що внутрішнє середовище створює базову основу для реалізації внутрішнього



потенціалу, оскільки ринкова система безпосередньо впливає на функціонування бізнес-процесів підприємств. Зазначимо, що якщо традиційно зовнішнє середовище складається за двох рівнів – мікросередовище (елементи безпосередньої взаємодії підприємств) і макросередовище (фактори, що формують умови існування бізнес-середовища), то внутрішнє середовище не має такого поділу. Внутрішнє середовище розглядається як єдине ціле, хоча воно містить як матеріальні, так і нематеріальні елементи. Водночас серед науковців [11] активно використовується поняття внутрішнього інституційного середовища, під яким розуміють «сукупність внутрішньофірмових факторів, що обумовлюють специфіку прийнятого на даному підприємстві механізму організаційної взаємодії».

Узагальнивши, зазначимо, що внутрішнє середовище підприємства – це інтегроване ціле різних елементів і цю особливість треба враховувати при аналізі чинників, що впливають на його діяльність при формуванні та управлінні соціально-економічним потенціалом. Це пов'язано з тим, що внутрішнє середовище – це насамперед система, а коли всі елементи системи задіяні та безперешкодно взаємодіють, система функціонує злагоджено, результатом чого є єдина злагоджена робота колективу та успішне здійснення бізнес-процесів. Отже, основними внутрішніми факторами, що впливають на формування соціально-економічного потенціалу підприємства, є:

- організаційно-технічні та кадрові характеристики підприємства, які вказують на ефективність використання матеріальних і трудових ресурсів, асортимент та якість продукції, що випускається, рівень витрат та потужність;
- інвестиційна спрямованість діяльності, яка організовує процес пошуку та залучення інвестицій для підтримки та розвитку підприємства. На даному етапі найбільш ефективними є ті з них, які ефективно функціонують на основі соціальної відповідальності, екологічної спрямованості, ресурсозбереження та інклюзивності, що потребує відповідних інвестицій;
- інноваційна політика підприємства, що складається з політики



підприємства у сфері оновлення основного капіталу, впровадження прогресивних технологій, модернізації та автоматизації виробництва, впровадження цифрових та смарт-технологій [8], підвищення якості продукції.

До найвпливовіших зовнішніх чинників соціально-економічного потенціалу, що мають прямий вплив, можна віднести стабільну роботу підприємств та необхідний рівень адаптації до мінливих умов середовища, стейкхолдерів та інших зацікавлених осіб у формуванні напрямів розвитку. Основні стейкхолдери підприємства такі [15; 19]:

- керівники (власники) підприємств, які керують діяльністю підприємства, планують та організовують бізнес-процеси, контролюють та аналізують їх ефективність;
- працівники підприємств, основними мотиваційними характеристиками яких є зайнятість та стабільний дохід, умови професійного зростання, самореалізації та соціального захисту;
- постачальники – партнери відносин, «зацікавлені в інформації, яка дозволяє їм визначити, чи будуть своєчасно сплачені належні їм суми»;
- споживачі – зацікавлені в безпечній продукції високої якості та стабільному її постачанні;
- інвестори, які вкладають свій капітал у бізнес-процеси підприємства для отримання стабільно зростаючого доходу в довгостроковій перспективі;
- кредитори – надавачі ресурсів підприємствам на тимчасовій основі на заздалегідь визначену суму і зацікавлені у здійсненні платежів вчасно;
- громадські та державні органи – фіскальні та інші адміністративні органи, фінансово-кредитні установи, засоби масової інформації, органи державної влади, громадські та державні організації.

Формування структури соціально-економічного потенціалу підприємства є складною системою, що складається з синергетичної взаємодії різних рівнів потенціалу з власними законами функціонування, розвитку, функціями та цілями, модифікованими відповідно до їх впливу в більш глобальній системі



політики, світової економіки, дотримання цілей глобального розвитку, клімату, екології, безпеки, соціальної відповідальності, соціальних рухів тощо. Взаємозв'язок цих складових потенціалу в організаційній сукупності формує соціально-економічний потенціал і показує здатність підприємств ефективно функціонувати і розвиватися в існуючому соціально-економічному середовищі.

У процесі функціонування підприємства його внутрішнє середовище та потенціал постійно змінюються. Ці зміни мають різні характеристики, зокрема ті, що є зворотними в часі (наприклад, процес кругообігу оборотного капіталу підприємства зі збереженням його вартості), і ті, що є незворотними. Щодо незворотних змін на підприємствах, то насамперед виокремимо два основних типи змін: збільшення (чи зменшення) кількості ресурсів підприємства та збільшення (чи зменшення) ефективного їх використання. До того ж, якщо такі зміни збільшують значення певних соціально-економічних результатів діяльності суб'єкта господарювання, можна стверджувати, що підприємство зростає за відповідними видами цих результатів.

Потреба забезпечення соціально-економічного розвитку потенціалу підприємств як чинника їх успішного конкурентного функціонування в ринковому середовищі зумовила значну увагу багатьох науковців до питання розвитку підприємств. Водночас, науковці дещо по-різному трактують сутність понять «соціально-економічний розвиток» та «розвиток підприємства».

Найузагальненішим визнаємо трактування розвитку потенціалу як низки еволюційних змін на підприємствах. Багато науковців, які досліджують закономірності розвитку потенціалу, акцентують увагу на наявності власне переважно якісних змін об'єкта. Тому розвиток потенціалу можна трактувати як низку змін, що ведуть до появи нових якостей і підвищення життєдіяльності підприємства, підвищення його здатності адекватно протистояти динамічно змінюваним умовам зовнішнього середовища. Подібне трактування розвитку підприємства передбачає ототожнення з процесом переходу системи в новий, більш якісний стан за рахунок накопичення її кількісного потенціалу, а також зі



змінами в її структурі та складі, що підвищують її здатність протистояти негативним зовнішнім чинникам.

Крім того, науковці використовують поняття сталого розвитку підприємств, за якого соціально-економічний потенціал підприємства та фінансові результати його діяльності поступово і безперервно зростають у часі. Темпи та масштаби соціально-економічного розвитку підприємства залежать від механізмів, що гарантують такий розвиток, і значною мірою визначаються тим, наскільки досконалими є механізми, що його забезпечують.

Для того, щоб визначити природу механізмів забезпечення соціально-економічного розвитку на рівні суб'єкта господарювання, зазначимо, що, перш за все, такі механізми мають організаційний характер, тобто спрямовані на забезпечення у просторі та часі всіх економічних процесів на підприємстві. Тут будь-яке підприємство можна досліджувати як сталу організаційну систему, що має дві основні складові: організаційну структуру управління як упорядковану сукупність підпорядкованих підрозділів і працівників, їх кількість і кваліфікацію, функції, права та обов'язки; організаційний механізм як сукупність взаємопов'язаних елементів організаційної структури управління підприємством та підрозділами, безпосередньо відповідальними за здійснення бізнес-процесів, між цими елементами і зовнішнім середовищем, що здійснюються у вигляді інформаційних потоків. Отже, організаційний механізм підприємства є складовою його організаційної системи, яка формується в процесі поєднання з організаційною структурою управління підприємством.

Потенціал соціально-економічного розвитку сучасних підприємств залежить від їх здатності впроваджувати та адаптуватися до нових технологій, що визначає основний напрямок процесу модернізації. У сучасних умовах розвиток соціальної інфраструктури залежить від рівня цифровізації суспільних процесів, у тому числі розвитку інноваційно-інвестиційних проектів та процесів, інтелектуалізації та соціалізації процесів модернізації.

Сьогодні внаслідок зростання ролі цифрових даних у підтримці бізнес-



діяльності підприємств активізуються процеси інноваційного та інтелектуального розвитку, що сприяє зміцненню партнерських відносин між різними економічними суб'єктами. Це базується на розумінні сучасного підприємства як «соціотехнічної системи» (розвиток якої залежить не тільки від конкретного підприємства, а й від оточуючого соціального середовища), і що розвиток такої «Factory of the Future» має ґрунтуватися на формуванні необхідної суспільної інфраструктури. У цьому контексті особливу увагу варто звернути на рівень освіти і компетентності фахівців, залучених до управління, та їх здатність до розвитку. Наразі основним показником особистісного потенціалу фахівців є розвиток власних компетенцій, що в поєднанні зі здатністю підприємства забезпечити умови для цього відображає компетентнісний та функціональний елементи соціально-економічного потенціалу підприємства.

Підвищення ефективності бізнес-процесів сучасних підприємств потребує постійного оновлення їх кадрового, виробничого та фінансового потенціалу з використанням інноваційної основи для відкриття нових ринків та зміцнення конкурентних позицій на існуючих, особливо в умовах змін. Цьому певною мірою сприяють сучасні процеси діджиталізації та активна адаптація до них систем підтримки компаній. А використання «пакету» цифрових трендів та пов'язаних з ними інструментів може суттєво змінити зміст та оцінку потенціалу розвитку будь-якого підприємства.

Зростання ролі нових технологій сприяє розвитку нових типів виробництва, таких як «розумні (сма́рт)» виробництва; поняття «сма́рт-підприємства» розглядається як «гнучке кіберфізичне виробництво, що забезпечує точне налаштування на споживача й засноване на використанні великих даних» [4]. Іншими словами, «сма́рт» підприємства – це «продукт» розвитку новітніх бізнес-технологій, сформований під впливом нових законів попиту та пропозиції. Розумні підприємства дозволяють максимально задовольнити економічні інтереси обох сторін: споживачів – за рахунок продажу індивідуальних унікальних продуктів; виробників – за рахунок отримання прибутку та



нарощування економічного потенціалу в стратегічному вимірі.

Особливе значення смарт-промисловості в сучасному світі зумовлене, по-перше, тим, що вона підвищує продуктивність праці, створює нові робочі місця та можливості для отримання доходів, сприяє досягненню цілей людського розвитку та вирішенню багатьох соціальних проблем (у тому числі гендерної рівності та гідної зайнятості молоді), а по-друге, тим, що вона є ключем до Індустрії 4.0 завдяки новим можливостям, які пропонує сучасна промислова революція, відома як Індустрія 4.0 [8].

Процес цифровізації та інноваційного розвитку підприємств також впливає на механізми, що забезпечують економічну стабільність підприємств, зокрема у сфері людських ресурсів. Варто зазначити, що зміни в новій індустріалізації та модернізації посилили роль людських ресурсів, особливо їхньої компетентності, як ресурсу, що визначає потенціал розвитку.

Однак, незважаючи на актуальність, незворотність та глобальний характер процесу цифровізації у вітчизняній економічній реальності, підприємства стикаються з багатьма викликами в адаптації до сучасних цифрових тенденцій. Наразі багато малих підприємств в Україні не готові до смарт-трансформації або через відсутність необхідних фахівців, або через обережність чи скептицизм щодо незнайомих нових технологічних стратегій.

Стратегічний характер бізнесу дозволяє підприємствам створювати конкурентне середовище, в якому вони можуть розвиватися на основі власного потенціалу та сприяти новій індустріалізації, незважаючи на зміни, ризики та невизначеність. Ефективність управління сучасним бізнесом базується на своєчасності реагування на появу кризових явищ і процесів, здатності ідентифікувати наявні та можливі види криз і розробляти кроки для подолання негативних процесів у компанії в стратегічному і тактичному аспекті, оновлюючи функції на всіх рівнях організаційної структури шляхом інтелектуалізації технологічності, а також оновлювати процеси шляхом впровадження нових бізнес-процесів або модернізації існуючих. На практиці



необхідно своєчасно обґрунтовувати деталі впливу конкретного набору факторів на кожному підприємстві, особливо в частині моніторингу динаміки змін економічних інтересів як підприємства, так і його стейкхолдерів, а також формувати інформаційне забезпечення для прийняття спеціальних управлінських рішень.

Висновки. Соціально-економічний потенціал підприємств є джерелом економічних благ, особливо коли вони забезпечують інноваційний розвиток, відтворення та дифузії новітніх унікальних конкурентних переваг і посилюють свою здатність утримувати стейкхолдерів та своєчасно задовольняти їх інтереси. У сучасному ринковому середовищі темпи змін конкурентних умов значно прискорюються, що вимагає від компаній більш швидкого реагування. Посилення конкуренції, ускладнення технологій, державне регулювання, скорочення життєвого циклу більшості продуктів, підвищення вимог до працівників – ці та багато інших питань вимагають від керівництва сучасних українських компаній застосування більш прогресивних управлінських практик і технологій та цифровізації практично всіх сфер їхньої діяльності. Це пов'язано з тим, що для того, щоб залишатися висококонкурентними, компанії повинні мати надійний соціально-економічний потенціал для забезпечення сталого зростання ефективності в умовах динамічного та непередбачуваного ринку.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О.В., Ареф'єв С.О. Методологічні підходи реалізації інноваційного управління розвитком підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Серія «Економіка». 2017. Випуск 3 (6). URL: <http://am.eor.by/index.php/gallery/125-vipusk-3-6-2017>.
2. Битий А.В. Генезис теорії формування інформаційного потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3 (3). С. 219–221.
3. Велика О.Ю. Особливості класифікації чинників зовнішнього



середовища підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 29. С. 137–143.

4. Вишневецький В.П., Князев С.І. Смарт промисловість: перспективи і проблеми. *Економіка України*. 2017. № 7. С. 22–37.

5. Ємельянов О. Ю. Сутність, чинники формування та послідовність оцінювання потенціалу економічного розвитку підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. №26 (1). С. 144–149.

6. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морєва, О.В. Беякова, О.Б. Балакай. К.: Центр навчальної літератури, 2013. 248 с.

7. Кобеля З.І. Інвестиційний потенціал України в умовах фінансово-економічної кризи / З.І. Кобеля, Н.Я. Кутаренко, К.І. Рудько, А.М. Бабчук. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 22. С. 32-37. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2017_22_9.

8. Кобеля З.І., Сибирка Л.А. Механізми розвитку смарт промисловості. Національні та регіональні складові розвитку підприємництва: монографія. За ред. Ю.М. Лопатинського. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т, 2020. 132 с.

9. Козловський С.В., Козловський В.О., Козловський А.В. Управлінський потенціал як провідна складова стратегічного економічного потенціалу мікроекономічної системи (підприємства). *Економіка та держава*. 2017. №1. С. 4–9.

10. Ладунка І.С. Особливості формуванні і використання управлінського потенціалу підприємств. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечнікова*. 2014. Т.19. Вип. 1/1. С. 184–186.

11. Лопатинський Ю.М., Кіндзерський В.В., Остапенко С.В. Інституції в умовах глобальних змін. *Науковий вісник Чернівецького університету : Економіка* : зб. наук. праць. Вип. 844. Чернівці : Чернівецький національний університет. 2022. С. 3-10.

12. Маматова Л.Ш. Місце маркетингового потенціалу в системі фінансово-інвестиційного потенціалу підприємств. *Theoretical and Practical Aspects of*



Economics and Intellectual Property. 2017. № 15, С. 140-145.

13. Пілецька С.Т., Ткаченко Є.В. Інноваційний потенціал підприємства в системі антикризового управління. *Облік і фінанси*. 2020. №1 (87). С. 178-184.

14. Прохорова В.В., Проценко А.В. Формування сценаріїв управління структурними трансформаціями інноваційного потенціалу промислових енергетичних підприємств. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2020. №1. С. 66–76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2020_1_9.

15. Смачило В.В. Колмакова О.М. Коломієць Ю.В. Процедура аналізу стейкхолдерів підприємства. *Економіка і суспільство*. №12. 2017. С. 348–353.

16. Титикало В.С. Інтегрований підхід до формування ефективного просторово-процесного управління економічним потенціалом в умовах неотехнологічного відтворення. *Проблеми економіки*. 2022. №2. С. 117–123. DOI: 10.32983/2222-0712-2022-2-117-123.

17. Тульчинська С.О. Просторовий підхід до управління економічним потенціалом підприємства в умовах неотехнологічного оновлення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 2. Том 2. С. 77–79.

18. Чернишова Л.І., Тропанець М.В., Гайтанжий В.В. Забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту*: зб. матеріалів IV Міжнарод. інтернет-конференції. (Одеський національний політехнічний університет. Одеса, 21-22 травня 2015 р.). Одеса: ОНПУ, 2015. С. 205–208.

19. Шкроміда Н.Я. Стейкхолдери як основні фактори впливу на економічний потенціал підприємства: необхідність їх обліку та аналізу. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2014. Випуск Х. С. 83–87.

20. Шабатура Т. С. Методологічні засади оцінки економічного потенціалу підприємства. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Економічні науки*. 2014. №2. С. 54–59.