

УДК 658.011.12

ПИПЕНКО І.С., канд. екон. наук,  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація.* Розглянуто теоретичні положення щодо формування системи показників оцінювання потенціалу підприємства. Основною метою статті є обґрунтування складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства залежно від здатності підприємства до оптимального ресурсного наповнення елементів потенціалу, згрупованих залежно від області виникнення, умов доступу та сфери застосування ресурсів підприємства. Підґрунтям систематизації показників оцінювання виступають п'ять сфер використання ресурсів підприємства (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки); одиничні показники обґрунтовуються з урахуванням особливостей цих сфер. Сформована система показників дозволяє встановити фактичну величину сукупного потенціалу підприємства, а також кожного з його структурних елементів, тобто вивести їх оцінку як результат процесу оцінювання потенціалу підприємства.

*Ключові слова:* показник, потенціал, ресурси, зусилля, елементи, процес, оцінка, оцінювання.

ПИПЕНКО И.С., канд. экон. наук,  
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Аннотация.* Рассмотрены теоретические положения относительно формирования системы показателей оценивания потенциала предприятия. Основной целью статьи является обоснование состава системы показателей оценивания потенциала предприятия в зависимости от способности предприятия к оптимальному ресурсному наполнению элементов потенциала, сгруппированных в зависимости от области возникновения, условий доступа и сферы использования ресурсов предприятия. Основой систематизации показателей оценивания выступают пять сфер использования ресурсов предприятия (персонал, финансы, производство, маркетинг, научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); единичные показатели обосновываются с учётом особенностей этих сфер. Сформированная система показателей позволяет установить фактическую величину совокупного потенциала предприятия, а также каждого его структурного элемента, то есть получить оценку как результат процесса оценивания потенциала предприятия.

*Ключевые слова:* показатель, потенциал, ресурсы, усилия, элементы, процесс, оценка, оценивание.

I. PYPENKO, Cand. Sc. (Econ.),  
*Kharkiv National Automobile and Highway University*

## THE FORMATION OF THE SYSTEM OF INDICATORS OF ENTERPRISE POTENTIAL EVALUATION

*Abstract.* The theoretical provisions for the formation of a system of indicators of enterprise potential evaluation are considered. The main purpose of the article is to study the system of indicators of enterprise potential evaluation depending on the ability of enterprises to fill the potential elements which are grouped depending on the area of origin, access conditions and the areas of enterprise resources application in the best possible way. The basis for systematizing the indicators is presented by the five areas of application of enterprise resources (staff, finance, production, marketing, research and development); separate indicators are described considering the characteristics of these areas. The system of indicators which was developed allows you to estimate the actual value of the cumulative enterprise potential as well as each of its structural elements, that is, to derive the estimate as a result of the process of enterprise potential evaluation.

*Key words:* indicator, potential, resources, efforts, elements, process, estimation, evaluation.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан потенціалу підприємства виступає передумовою відповідних рішень щодо визначення тенденцій подальшого розвитку підприємства, встановлення розмірів і напрямків змін, складання прогнозів та планів подальшого удосконалення процесів відтворення й оптимального використання внутрішніх ресурсів підприємства.

Ступінь залучення внутрішніх ресурсів підприємства визначається під час оцінювання його потенціалу. В узагальненому вигляді оцінювання потенціалу являє собою процес визначення потенціалу підприємства та його елементів у натуральному, вартісному або будь-якому іншому виразі. Результат такого процесу – встановлення фактичної величини потенціалу підприємства, тобто його оцінка. Іншими словами, оцінювання потенціалу підприємства слід розглядати як процес визначення кількісних та якісних характеристик.

Формою фактичної величини якісно-кількісної характеристики досліджуваного процесу є показник (система показників), що одночасно характеризує як зміст процесу, що вивчається, так і його величину у визначеній системі виміру. Тому актуальності набуває уточнення комплексу показників, за допомогою яких здійснюється оцінювання потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній науковій літературі з оцінювання потенціалу підприємства [1–8] розглядаються певні аспекти формування комплексу показників процесу оцінювання. Складність і різноманітність елементного складу потенціалу підприємства зумовлює наявність безлічі показників для їх характеристики. Групування оцінних показників відрізняється як за кількістю показників, так і за їх змістом. При цьому застосовуються вартісні [1–6] та/або відносні [7–9] одиниці виміру показників.

З позицій вчених [1–6], вартісний підхід є найбільш універсальним та методично обґрунтованим. В цьому випадку визначення величини потенціалу підприємства пов'язане з оцінкою його вартості та вартості складових елементів.

Оцінка потенціалу підприємства у вартісному виразі припускає визначення вартості активів підприємства та величини вигід, які воно може отримати в майбутньому. При цьому оцінюванню підлягають такі види активів: нематеріальні активи, в тому числі права користування природними ресурсами, майном підприємства, права на об'єкти промислової власності, авторські та суміжні з ними права; капітальні інвестиції, в тому числі незавершене капітальне будівництво, придбання основних засобів та нематеріальних активів; основні засоби виробництва, в тому числі земельні ділянки, машини та устаткування, транспортні засоби, інструменти, прилади, інвентар, будівлі, споруди, передавальні пристрої; виробничі запаси, в тому числі сировина, матеріали, паливо, запасні частини, комплектуючі, малоцінні та швидкозношувані предмети; довгострокові фінансові інвестиції; незавершене виробництво; витрати майбутніх періодів. Критерієм отримання максимальної економічної вигоди при найбільш повному використанні активів є величина знов створеної вартості, до складу якої відносять валовий прибуток від операційної діяльності, доходи за вирахуванням витрат від фінансової діяльності, амортизаційні відрахування від вартості нематеріальних активів та основних засобів виробничого призначення.

Перевагою такого складу показників оцінювання потенціалу підприємства є те, що підприємство як об'єкт, що характеризується певним рівнем потенціалу (певною вартістю), може бути об'єктом ринкової угоди, тобто власник підприємства має право продати його, закласти, застрахувати, здійснити реструктуризацію, здійснити інвестиційний проект розвитку бізнесу.

Разом з тим, визначення величини потенціалу підприємства через показники вартості має певні недоліки. По-перше, вартість деяких видів ресурсів важко визначити прямим способом. Наприклад, вартісне оцінювання трудових ресурсів здійснюється лише непрямим способом із певним ступенем умовності, оскільки для живої праці вирішальне значення мають її якісні характеристики. По-друге, наявна неможливість застосування існуючого методичного інструментарію для інших цілей оцінювання потенціалу підприємства, окрім цілі придбання/продажу підприємства. По-третє, незрозумілим залишається встановлення ступеня залучення та використання ресурсів підприємства різних галузей виникнення – ресурсів внутрішнього та зовнішнього середовищ, умов доступу до них – прямого/опосередкованого, а також сфер їх застосування.

Подальший розвиток теоретичних основ формування комплексу показників оцінювання спостерігається у роботах [7–9], де автори, досліджуючи економічний потенціал підприємства, пропонують певні групи оцінних показників за складовими елементами потенціалу у відносних одиницях виміру.

Так, М.В. Савченко [7] у складі інтегрального показника виробничого потенціалу підприємства відокремлює такі показники оцінювання: обсяг виробленої продукції, виробничі потужності, фондомісткість, фондоозброєність, матеріаломісткість продукції, фондovіддача, ступінь зношеності обладнання; у складі фінансового потенціалу – коефіцієнти покриття, абсолютної та швидкої ліквідностей, співвідношення позикових та власних коштів, забезпеченості власними коштами, маневреності власних оборотних коштів, оборотності обігових коштів, оборотності власного капіталу; у складі кадрового потенціалу – продуктивність праці, середня заробітна плата на підприємстві, витрати на оплату праці та соціальні заходи у загальному обсязі виробленої продукції, співвідношення чисельності окремих категорій працівників, темп зростання чисельності працівників; у складі маркетингового потенціалу – рентабельність продажів, темп зростання витрат на збут продукції, коефіцієнт зміни валових продажів, темп зміни величини дебіторської заборгованості, темпи зміни питомої ваги собівартості реалізованої продукції у виторгу від реалізації.

Позитивним у наведеній точці зору є сполучення одиничних (локальних) показників та інтегрального показника, що відображає рівень використання відповідного елемента потенціалу підприємства.

Разом з тим, така точка зору не позбавлена певних недоліків. По-перше, відсутнє обґрунтування доцільності включення того чи іншого показника до складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства. По-друге, оцінювання економічного потенціалу підприємства не дозволяє розглянути усі елементи сукупного потенціалу, відокремлені за іншими існуючими сферами застосування ресурсів. У зв'язку з цим незрозумілим залишається встановлення ступеня залучення, а також умов доступу до ресурсів внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства.

На думку О.Ф. Балацького та Є.В. Лапіна [8, 9], виробничий потенціал підприємства слід розглядати як сукупність технічного, технологічного, природно-ресурсного, інвестиційного потенціалів та потенціалу нематеріальних активів; кадровий потенціал підприємства – як сукупність індивідуального потенціалу працівника, потенціалу організації праці на підприємстві, демографічного та етнокультурного потенціалів. Кожен із зазначених структурних елементів потенціалу характеризується відповідними показниками, згідно яких можна здійснити оцінювання. Так, до системи оцінних показників при визначенні рівня виробничого потенціалу належать: коефіцієнт оновлення основних фондів, коефіцієнти вибуття, зносу, придатності, коефіцієнти використання виробничих потужностей, фондвіддача, фондомісткість тощо; при визначенні рівня кадрового потенціалу – коефіцієнти обігу з прийому та вибуття, плинності кадрів, середньорічний виробіток одного працівника, показники балансу робочого часу, зміна середньої зарплати працівника тощо; при визначенні рівня інноваційного потенціалу – освоєння нової та модернізація існуючої продукції, розробка та впровадження у виробництво нових машин, обладнання, інструменту, матеріалів, нових технологій та способів виробництва продукції та ін. Більшість показників аналізованого підходу співпадає із попереднім переліком, проте в роботі також не надається пояснення, чому до складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства треба включати саме ці показники, а не інші.

Загальний недолік розглянутих підходів – неоднозначність кількісного та якісного складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Незважаючи на наявність певних наукових розробок, склад комплексу показників

оцінювання потенціалу підприємства вимагає теоретичного обґрунтування. Зокрема виникає потреба в уточненні класифікаційних ознак для формування системи показників оцінювання, а також систематизації критеріїв отримання оцінки потенціалу підприємства.

**Формулювання цілей статті.** Метою роботи є обґрунтування складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства залежно від здатності підприємства до оптимального ресурсного наповнення елементів потенціалу, згрупованих залежно від галузей виникнення, умов доступу та сфери застосування ресурсів підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** При формуванні системи показників оцінювання потенціалу підприємства будемо додержуватися таких положень:

по-перше, брати за основу визначення поняття потенціалу підприємства, яке відображає водночас внутрішню та зовнішню характеристики потенціалу;

по-друге, розмежовувати поняття оцінювання та оцінки потенціалу підприємства;

по-третє, формувати систему ознак класифікації показників оцінювання, виходячи із сутності та елементного складу потенціалу підприємства;

по-четверте, розглядати працівників підприємства як суб'єкти оцінювання, наділених відповідними правами щодо проведення оцінного процесу (наприклад, працівників відділу маркетингу, фінансового відділу), а також групи зацікавлених сторін (кредиторів, інвесторів, акціонерів, страхових компаній);

по-п'яте, віддавати перевагу кількісній оцінці над якісною; для чого за спеціально розробленими шкалами здійснюється перехід до єдиних одиниць вимірювання показників;

по-шосте, коригувати показники відповідно до змін умов доступу до ресурсів внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства;

по-сьоме, встановлювати цільові (контрольні) значення показників, виходячи з альтернативних варіантів ресурсного наповнення елементів потенціалу підприємства;

по-восьме, підґрунтям систематизації показників оцінювання повинні виступати сфери застосування ресурсів підприємства (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, науково-дослідні та досліді-

дно-конструкторські розробки (НДДКР)); одиничні показники обґрунтовуються з урахуванням особливостей цих сфер;

по-дев'яте, забезпечити порівнянність та єдину спрямованість показників, їх груп та системи в цілому.

Так, під потенціалом підприємства розуміємо узагальнюючу динамічну характеристику внутрішніх ресурсів підприємства та зусиль щодо їх оптимального використання для досягнення встановлених цілей. При цьому підприємство здійснює пошук прихованих чи перерозподіл наявних зусиль сфери використання ресурсів шляхом їх перетворення та (або) внаслідок саморозвитку з урахуванням зовнішніх обмежень.

Базуючись на сформованих положеннях, розглянемо та узагальнимо класифікаційні ознаки, що знайшли певне відображення у роботах з оцінювання потенціалу підприємства.

Кожний структурний елемент потенціалу характеризується певною сукупністю показників, що поділяються на основні й допоміжні залежно від рівня їх значущості. До основних віднесені показники, що дозволяють отримати найбільш істотну інформацію про стан окремих структурних елементів потенціалу. Допоміжні показники відображають часткові сторони структурних елементів потенціалу і не відіграють істотної ролі при їх оцінюванні.

Залежно від ступеня впливу на результати діяльності може бути використане ділення показників на інтенсивні й екстенсивні. При цьому під інтенсивними розуміються показники, що характеризують ефективне використання наявних структурних елементів економічного потенціалу в процесі діяльності підприємства. Поняття екстенсивних показників пов'язане зі збільшенням (зростанням) абсолютних кількісних значень показників оцінювання потенціалу, яке не призводить до підвищення ефективності використання його структурних елементів. До таких показників, наприклад, належать: зростання чисельності працівників підприємства, збільшення обсягу матеріально-технічних засобів, збільшення витрат на науково-технічну інформацію тощо.

Всі показники класифікуються залежно від ступеня їх диференціації на узагальнюючі й часткові. Узагальнюючі показники – це показники, які дозволяють отримати більш загальну характеристику тієї або іншої складової потенціалу. Часткові показники використовуються для детальніших характеристик узагальнюючих показників.

Показники можуть бути первинними, тобто отриманими безпосередньо з даних прийнятої статистичної звітності й облікової документації. Похідні показники розраховуються на основі первинних показників.

Принцип класифікації за можливістю вимірювання розглядається тому, що це дозволяє виявити показники, методи розрахунку яких в наш час недостатньо досконалі або невизначені (наприклад, такими показниками є деякі показники, що характеризують трудовий потенціал, інноваційний потенціал).

За формою виразу показники поділяються на абсолютні й відносні. Абсолютні показники можуть бути виражені у вартісних і натуральних одиницях вимірювання. Відносні показники обчислюються у відсотках або умовних одиницях.

Отже, при формуванні системи показників оцінювання досліджуваного процесу відокремлюються такі класифікаційні ознаки: рівень значущості, ступінь впливу на результати діяльності, ступінь диференціації; форма інформаційного забезпечення, можливість вимірювання, форма виразу показників.

Слід зазначити, що вказані ознаки можуть бути адаптовані до класифікації будь-яких показників, оскільки вони характеризують досліджуваний процес (оцінювання, планування, контролювання і т.д.) певною мірою у довільній формі. Тому не суперечать розроблюваній системі показників оцінювання потенціалу підприємства та можуть бути використані при виборі базових показників оцінювання, при визначенні місця кожного з них у загальній системі існуючих показників.

Виходячи із сутності та елементного складу потенціалу підприємства, система показників оцінювання характеризує ресурси, їх оптимальне поєднання, а також здатність підприємства до ресурсного наповнення елементів потенціалу за принципом збалансованості. При цьому підприємство може здійснювати пошук додаткових зусиль та/або перерозподіл наявних зусиль щодо сфери використання ресурсів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Коли галуззю виникнення ресурсів підприємства є внутрішнє середовище, то до цих ресурсів існує прямий доступ, коли такою галуззю є зовнішнє середовище – опосередкований доступ.



Уся сукупність ресурсів, що формується зовнішнім та внутрішнім середовищем підприємства, може застосовуватися у різних сферах (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, НДДКР).

Незалежно від області виникнення та сфери застосування вся сукупність ресурсів підприємства розглядається як система, яка містить певні елементи. Ресурсна концепція у найбільш поширеному трактуванні виділяє такі складові: трудові, фінансові, технічні, технологічні, просторові, ресурси системи управління та інформаційні.

Слід звернути увагу на те, що той самий за своїм якісним та кількісним складом набір ресурсів може використовуватися з різним ступенем ефективності залежно від рівня їх концентрації, оптимальності структури, інтенсивності та здатності ефективно їх розподіляти.

Система показників оцінювання має трирівневу ієрархічну структуру (рис. 1), в якій перший рівень представлений показником сукупного потенціалу підприємства; другий рівень об'єднує узагальнені оцінні показники елементів потенціалу, згруповані за сферами використання ресурсів; третій – являє собою сукупність одиничних показників, що в повній мірі розкриває сутність показників другого рівня, залежно від області виникнення та умов доступу до ресурсів підприємства, а також за критерієм ресурсного наповнення кожного елемента потенціалу.

Типова ієрархічна система нараховує узагальнені оцінні показники 5 елементів потенціалу підприємства: (1) виробничого, 2) фінансового, 3) трудового, 4) маркетингового, 5) НДДКР) та характеризує через одиничні показники умови доступу до 7 видів ресурсів (трудових, фінансових, технічних, технологічних, просторових, системи управління та інформаційних).

Для кожного конкретного підприємства одиничні показники можуть бути різними. Кожний елемент потенціалу повинен бути забезпечений відповідними внутрішніми ресурсами. Наприклад, для того, щоб оцінити маркетинговий потенціал за складовою «здатність просування послуги на ринку», необхідно перш за все мати певну групу осіб або людину, в арсеналі якої будуть комп'ютер, відповідні бази інформаційних даних, бази знань, програмні продукти. Людина повинна бути кваліфікованим спеціалістом, також має бути виділене спеціально обладнане приміщення. Для реалізації цієї

сукупності ресурсів підприємство повинно бути забезпечене відповідними фінансовими можливостями.

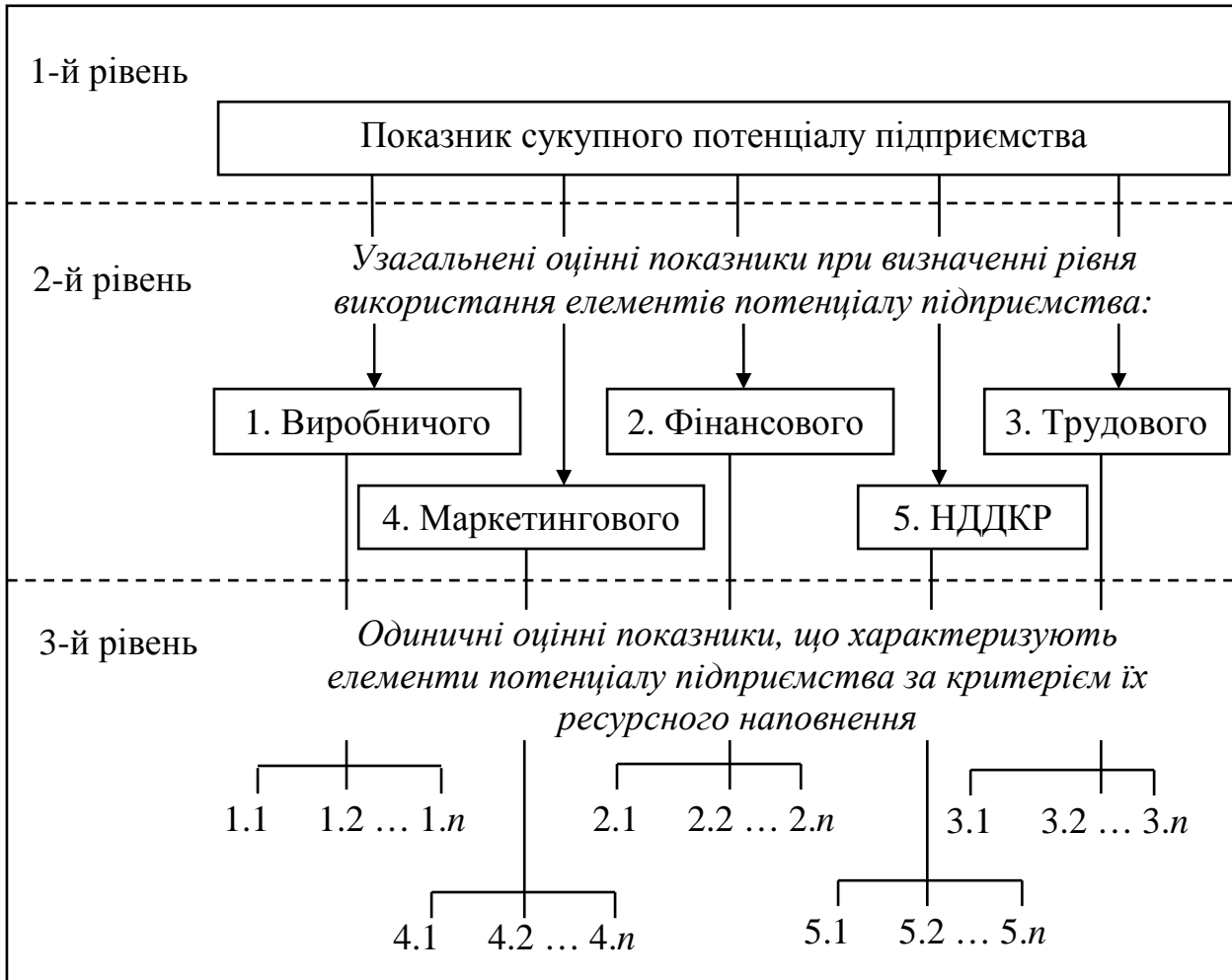


Рис. 1. Ієрархія системи показників оцінювання потенціалу підприємства

У випадку відсутності на підприємстві усього спектру ресурсів (у внутрішньому середовищі) для наповнення маркетингового та інших елементів потенціалу слід залучати ресурси зовнішнього середовища. Тоді вирішальним видом ресурсів виступає фінансовий ресурс. Отже, кожен вид ресурсів бере участь у наповненні елементів потенціалу за принципом збалансованості та оптимальності для досягнення конкретної мети діяльності підприємства. Тому одиничні оцінні показники формуються з урахуванням особливостей сфер застосування ресурсів.

У табл. 1 наведено типову систему узагальнених та одиничних показників оцінювання потенціалу підприємства.

Таблиця 1

**Типова система узагальнених та одиничних показників  
оцінювання потенціалу підприємства**

Узагальнені показники оцінювання елементів потенціалу	Критерії ресурсного наповнення елементів потенціалу (різновид здатностей підприємства)	Одиничні показники оцінювання елементів потенціалу
1	2	3
Виробничий	Здатність забезпечити ефективне використання нематеріальних активів, основних засобів праці, оборотних та необоротних активів	Фондо- та матеріаловіддача, фондо- та матеріаломісткість, рентабельність фондів, коефіцієнт завантаження обладнання, коефіцієнт змінності, коефіцієнт інтенсивного навантаження, коефіцієнт використання матеріалів, питома вага матеріальних витрат у собівартості, показник інтегрального навантаження
	Здатність до аналізу руху фондів підприємства	Коефіцієнти оновлення, вибуття, приросту основних фондів, коефіцієнт нерівномірності постачань матеріалів
	Здатність до аналізу поточного стану фондів підприємства	Коефіцієнти зносу, придатності основних фондів, коефіцієнт забезпеченості матеріальними ресурсами
	Здатність підтримувати фінансову стійкість	Коефіцієнти автономії, співвідношення позикових та власних коштів, довгострокового залучення позикових коштів, реальної вартості основних засобів у майні підприємства, накопичення амортизації, маневреності, чисті обігові кошти
Фінансовий	Здатність забезпечити платоспроможність (ліквідність)	Коефіцієнт платоспроможності, загальний коефіцієнт покриття, коефіцієнти критичної та абсолютної ліквідності
	Здатність забезпечити доходність діяльності	Рентабельність усього капіталу, власного капіталу, підприємницької діяльності, надання послуг, чиста рентабельність
	Здатність до аналізу руху та поточного стану трудових ресурсів	Коефіцієнти обігу з прийому, зі звільнення, плинності кадрів, постійності кадрів, показники балансу робочого часу

Закінчення табл. 1

1	2	3
Трудовий	Здатність забезпечити результативність праці за рахунок формування кадрової, професійної, кваліфікаційної, організаційної характеристик персоналу	Коефіцієнти втрат робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності, кількісної укомплектованості кадрів, кваліфікації кадрів, творчої активності, організованості, закріплення кадрів, темпи приросту продуктивності праці, коефіцієнт матеріальної привабливості підприємства, коефіцієнт освітнього рівня
Маркетинговий	Здатність до реалізації елементів комплексу маркетингу	Тариф, надання пільг та знижок, можливість кредитування, збереженість вантажу, своєчасність та економічність виконання перевезень, надання гарантій, номенклатура послуг, кількість каналів розподілу, використання засобів стимулювання, реклами, особистого продажу, суспільних зв'язків
НДДКР	Здатність забезпечити нову, науково містку продукцію відповідно до вимог ринку	Величина витрат на НДР, обсяг «ноу-хау», придбаний від третіх осіб, кількість патентів у розподілі за виданими заявками та реалізованими патентами, кількість розробників, що виконують творчі завдання
	Здатність до ефективного впровадження інновацій у виробництво	Частка нової продукції у загальному обсязі, витрати на НДР у загальному обсязі, середня тривалість розробок одного науково-дослідного проекту

Сформований комплекс показників може бути виражений кількісними та якісними оцінками. Кількісна оцінка здійснюється за допомогою відповідних критеріїв за певною шкалою. До складу такої шкали входять змістовний (словесний) опис виділених градацій та відповідні останнім чисельні значення. Для розробки критеріїв оцінки показників, які не можна визначити кількісно, застосовується бальна шкала із градаціями (наприклад, «добре» – 1 бал, «задовільно» – 0,5 балів, «незадовільно» – 0 балів).

**Висновки.** Отже, обґрунтовано склад системи показників оцінювання потенціалу підприємства залежно від здатності підприємс-

тва до оптимального ресурсного наповнення елементів потенціалу, згрупованих залежно від області виникнення, умов доступу та сфери застосування ресурсів підприємства. Підгрунтям систематизації показників оцінювання виступають п'ять сфер застосування ресурсів підприємства (персонал, фінанси, виробництво, маркетинг, науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки); одиничні показники обґрунтовуються з урахуванням особливостей цих сфер. Сформована система показників дозволяє встановити фактичну величину сукупного потенціалу підприємства, а також кожного з його структурних елементів, тобто вивести їх оцінку як результат процесу оцінювання потенціалу підприємства.

### Література

1. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
2. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. К. Добикіна, В. С. Рижиков, С. В. Касьянюк, М. Є. Кокотько. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 208 с.
3. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч.-метод. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 216 с.
4. Іванов В. Б. Потенціал підприємства : навч.-метод. посіб. / В. Б. Іванов, О. М. Кохась, С. М. Хмелевський. – К. : Кондор, 2009. – 300 с.
5. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : навч. посіб. / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
6. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
7. Савченко М. В. Методичні основи оцінки й аналізу економічного потенціалу регіону / М. В. Савченко // Економіка: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. – 2003. – Вип. 177. – С. 186–195.
8. Балацкий О. Ф. Экономический потенциал административных и производственных систем: монография / О. Ф. Балацкий. – Сумы : Университетская книга, 2006. – 974 с.
9. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління / Є. В. Лапін // Вісник Сумського державного університету: Серія «Економіка». – 2007. – № 1. – С. 59–64.

**Рецензент:** О. М. Криворучко, докт. екон. наук, проф., ХНАДУ.

**Стаття надійшла до редакції** 29.01.2015 р.