

УДК 658:331.3

Гречина І.В., канд. екон. наук, доц.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна, e-mail: GrechinaIra@i.ua

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОТЕНЦІАЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Grechina I.V., Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, Donetsk, Ukraine, e-mail: GrechinaIra@i.ua

SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE POTENTIAL ANALYSIS OF A MANAGERIAL SYSTEM POTENTIAL

Мета. Полягає в дослідженні науково-методичних підходів до аналізу потенціалу системи управління та розробки його якісного методичного забезпечення.

Методика. Розглянуто основні підходи до оцінки потенціалу системи управління. Визначено основні пріоритети, на яких акцентують увагу більшість авторських методик. Доведено складність формування якісного методичного інструментарію щодо оцінки потенціалу систем управління завдяки існуванню специфічного фактора – особистих властивостей людини (керівника або робітника) та її суджень. Розглянуто сутність поняття «судження» з метою подальшого урахування в системі потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління. Доведено, що модальність суджень знаходить свій прояв серед великої кількості прийнятих рішень відповідного порядку. У контексті потенціалогічного аналізу потенціалу системи управління судження управлінців можна визначити як форму мислення з можливістю ствердження або заперечення зв'язків між предметами або предметами та їхніми ознаками. Сформуовано кількісно-якісну методику потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління.

Результати. Для якісного проведення потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління необхідно використовувати як кількісні, так і якісні методи оцінки. Пропонована методика кількісного потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління включає шість показників з методики кількісного потенціалогічного аналізу потенціалу організованості з напрямку «Оцінка компетенцій управлінського персоналу в контексті визначення рівня потенціалу організованості» та методика якісного потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління – здійснюється на підставі анкет експертної модальної оцінки потенціалу систем управління з урахуванням особистих властивостей управлінців за трьома напрямками: природні здібності; ділові (професійні здібності) і управлінські здібності.

Наукова новизна. На підставі розгляду існуючих науково-методичних підходів до оцінки потенціалу систем управління отримав розвиток новий вид (напрямок) економічного аналізу – потенціалогічний, спрямований на розгляд сукупного потенціалу економічної системи.

Практична значущість. Пропонована методика потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління не тільки враховує кількісно-якісні елементи оцінки, але й дає можливість аналізувати судження людини, тобто враховує принцип модальності та надає змогу чітко визначитись з основними потенціями розвитку.

Ключові слова: потенціалогічний аналіз, потенціал, управління, системи, судження, модальність, потенція, методика.

Один з головних критеріїв якісного розвитку потенціалу економічної системи сьогодення залежить від людини, а саме, від власника підприємства або його керівного складу і провідних фахівців, і у кінцевому сенсі – від найманих працівників.

Виявлення ініціативи людини започатковує існування кожного підприємства, діяльність якого прямо залежить від засновників, керівників та всього персоналу. Зростан-

ня значення інтелекту та праці людини у процесах діяльності підприємства актуалізує дослідження умов формування та реалізації людського потенціалу в якісному аспекті [1].

Водночас вважається, що оцінювати вартість людського потенціалу немає сенсу, оскільки його основою є трудові ресурси, які не можна продавати чи купувати. Кожна людина є носієм та власником свого потенціалу. Працюючи на підприємстві, працівник надає йому право використання своїх знань, вмінь та інших властивостей.

Проблеми управління потенціалом підприємств досліджували такі зарубіжні вчені-економісти як: І. Ансофф, М. Альберт, М. Байє, П. Друкер, Т. Йеннер, Е. Леклерк, Х. Лесбенстейн, Р. Піндайк, Д. Рубінфельд, С. Росс, М.Х. Мескон, Ф. Хедоурі та ін. Питання оцінки ефективності використання окремих видів ресурсів, формування та оцінки стратегічного, економічного та виробничого потенціалів підприємства розглядали: Г.Ю. Айзенк [9], В.П. Бочарников, С. В. [10], Золотухіна [7], Л.В. Коваль [2], К.Ф. Ковальчук [3], В.Ю. Котельников [8], Н.В. Куркін [4], І.В. Малафійк [6], І.В. Сіменко [5] та багато ін.

Отже, можна припустити, що протиріччя щодо визначення сутності потенціалу системи управління та його основних складових тягнуть за собою появу проблеми його якісного аналізу. Так, вартісна оцінка права на всі ці властивості не є оцінкою людського потенціалу підприємства, а тільки вартості права на їхнє використання. Тому під час розгляду людського потенціалу підприємства виділяються такі основні напрямки дослідження: діагностика стану людського потенціалу з метою кращого його використання і розвитку та оцінка вартості створення і розвитку людського потенціалу як частки вартості створення загального потенціалу підприємства [2]. Повністю підтримуємо авторську думку, але тільки в питаннях щодо найманих працівників, власників же підприємства можна розглядати невід'ємною частиною потенціалу економічної системи, але за умов їхньої активної участі в її діяльності. Отже, майже головним аспектом під час розгляду будь-якого виду потенціалу економічної системи є дослідження потенціалу системи управління та кадрового потенціалу. Актуальність і значущість цих питань обумовили вибір теми статті, визначили її мету і зміст.

Мета статті полягає в дослідженні науково-методичних підходів до аналізу потенціалу системи управління та розробці його якісного методичного забезпечення. Логіка міркувань призвела до необхідності вирішення наступних завдань:

1. Дослідити основні авторські науково-методичні підходи до аналітичної ідентифікації потенціалу систем управління.
2. Оцінити стан вирішення проблеми існування спеціалізованого виду економічного аналізу, спрямованого на аналіз потенціалу економічних систем з визначенням спеціального блоку – аналізу потенціалу систем управління.
3. Визначити основні взаємопов'язані блоки кількісного і якісного потенціалогічного аналізу потенціалу системи управління.
4. Сформулювати низку невирішених проблем та намітити перспективи їхнього вирішення в майбутньому.

Вирішенню існуючої проблеми може сприяти більш поглиблене дослідження існуючих наукових підходів до аналізу, оцінки або діагностики потенціалу систем управління. Напрямок, який рекомендується, враховує взаємозв'язок існуючих підходів до оцінки потенціалу систем управління і нового виду економічного аналізу – потенціалогічного [1].

У першу чергу зупинимось на розгляді основних підходів до оцінки потенціалу системи управління.

За останній час з'явилося багато праць відносно вирішення існуючої проблеми, основні напрямки яких базуються на застосуванні: кінцевих показників діяльності підприємства; безпосередніх результатів і витрат управлінської праці; групи показників, що характеризують раціональність організаційної структури та її технічно-організаційний

рівень; зв'язку з економічною безпекою підприємства; матричного (описового) методу; методу еталону; цільового методу оцінки; методу оцінки, який базується на аналізі впливу психологічних властивостей менеджера на ефективність оцінки його діяльності; методу групової дискусії; методу тестування та ін. [3].

Огляд пропонованих методичних підходів дозволяє визначити наступні пріоритети, на яких акцентують увагу більшість авторських методик: це оцінка кінцевих показників діяльності підприємства (такий напрямок повністю співпадає з обраним під час дослідження потенціалу організованості); оцінка особистих властивостей людини (у нашому випадку – власника, керівника), оцінка якості прийняття управлінських рішень та необхідності використання експертної оцінки.

Крім того, слід зазначити, що, незважаючи на велику кількість методів як кількісної, так і якісної оцінки потенціалу системи управління і обґрунтованості доцільності їхнього використання відповідно до досягнення певних цілей аналізу, вони не завжди у змозі надати об'єктивну характеристику потенціалу управління. Це пояснюється тим, що відповідно до певних умов та завдяки особистим властивостям кожна людина (власник, керівник) може повести себе зовсім неординарним засобом. Саме цей факт і пояснює появу в наш час методик, спрямованих на оцінку рівня інтелекту, управлінського мислення та суджень, які передують прийняттю управлінських рішень, на що і було звернуто увагу [3-5].

У даному контексті ще раз акцентуємо увагу на появі великої кількості праць, спрямованих на розвиток управлінського аналізу, аналізу систем управління, оцінку управлінського персоналу. Проривом у цьому напрямку можна вважати праці сучасних науковців [3; 4], зокрема, особливу увагу слід віддати роботам І.В. Сіменко, саме в яких у систематизованому вигляді вперше досліджено методологію, організацію і практику якості систем управління з визначенням певних рівнів діагностики: апарату управління; організаційних структур управління; організаційної культури та організаційних комунікацій; процесу прийняття управлінських рішень[5].

Не вдаючись у критичну оцінку основних авторських підходів і методів діагностики, пропонованих автором в окремих працях, зупинимось на визначенні саме тієї проблеми, яка залишилась за межами проведених досліджень, а саме: підході до можливості оцінки суджень суб'єкта відносно стану об'єкта. Це ще раз підкреслює правильність та цільову спрямованість дослідження щодо розвитку теоретичних і практичних засад потенціалогічного аналізу в рамках розвитку філософії можливого, потенціалогії та науки енвіроніки.

Отже, зосередьмо свою увагу на такому аспекті, як «судження» суб'єкта, які базуються на мобілізації особистих властивостей людини і передують процесу прийняття управлінських рішень. При цьому підкреслимо, що кожне судження суб'єкта відносно вирішення проблеми будь-якої складності несе у собі модальне забарвлення. Так, під час моделювання методики потенціалогічного аналізу потенціалу організованості до складу методики увійшли модальні критерії: «необхідно», «реально», «можливо», які показали наявність модального круговороту і можливість визначення напрямків потенціалії та потенцій певних рівнів за кожним об'єктом дослідження. Модальність суджень знаходить свій прояв серед великої кількості прийнятих рішень окремого порядку: для суб'єктів управління – це визначення спектра розвитку економічної системи; для науковців – це визначення різноманітних підходів, методик, методів, які допомагають оцінити ефективність діяльності економічних систем, тощо.

У даному контексті слід відзначити головну відмінність потенціалогічного аналізу, і це, в першу чергу, не стільки розробка принципово нового інструментарію методів аналізу (у більшості випадків підходять існуючі методи економічного аналізу), а скільки довести користувачеві, що ставлення різних суб'єктів до результатів, отрима-

них на підставі використання певних методик, можуть бути різні, тобто здійснюється прояв модальності суджень суб'єкта відносно стану об'єкта. Як приклад, можна говорити, що прибуток розміром один млн грн для однієї економічної системи – це реальний кінцевий результат її основної діяльності, для іншої економічної системи (яка має споріднені показники) – це бажаний необхідний, а у деяких випадках тільки можливий кінцевий результат її діяльності. При цьому суб'єкти управління першої економічної системи вважають такий рівень розвитку недостатнім, а суб'єкти управління другої економічної системи задоволені процесами, які відбуваються в рамках основної діяльності підприємства. Велику кількість прикладів можна привести і з точки зору зовнішніх суб'єктів оцінювання потенціалу розвитку економічних систем: не завжди зрозумілим є підходи інвесторів, які готові вкладати інвестиції у збиткові підприємства, банківських установ, які можуть видавати великі кредити збитковим підприємствам і відмовити в наданні позики, на перший погляд, успішним, прибутковим організаціям. Саме такий підхід простежується в рамках оцінки суб'єктами значень фінансових коефіцієнтів, і якщо багато показників економічного аналізу не мають чіткої інтерпретації, а оцінюються з динаміки, то водночас існує і безліч фінансових показників, які мають встановлену оцінку, яка не завжди впливає на якість прийняття управлінських рішень.

Отже, функціонування економічних систем, їхній розвиток з урахуванням внутрішніх факторів та під впливом дії зовнішніх вимагає від персоналу управління швидко та всебічно аналізувати зміни, що відбуваються, та адекватно реагувати на них. Нами вже було акцентовано увагу на тому факті, що прийняттю управлінських рішень (і будь-яких інших рішень) передують судження. Короткий екскурс відносно трактування поняття категорії «судження» довів, що в думках науковців не існує певних розбіжностей щодо її сутнісної характеристики. Так, І. Малафіїк вважає, що судження – це думка, в якій людина стверджує чи заперечує наявність певних властивостей і відносин [6].

За В.Ю. Котельниковим, судження – це форма уявного відображення об'єктивної діяльності, яка полягає в тому, що людина стверджує наявність або відсутність ознак, властивостей чи відносин серед певних об'єктів. Кожне судження містить суб'єкт і предикат. Суб'єктом є предмет, про який йдеться в судженні й який відображається у свідомості людини. Предикат є результатом відображення у свідомості відносин, ознак, властивостей, які індивідум стверджує [8]. Так, у широкому сенсі будь-яка думка, висловлювання про певний предмет чи явище, є судженням. Судження формується людиною у вигляді перетвореної та словесно вираженої форми перцептивної діяльності, котра виконує важливу роль у плануванні та регуляції певної роботи [7].

Сукупність суджень суб'єкта відносно стану об'єкта дослідження (у нашому випадку, потенціалу економічної системи або певних її складових) становить певний силогізм, на підставі якого приймаються певні управлінські рішення. За [2] силогізм – умовивід, в якому на підставі декількох суджень із необхідністю виводиться нове судження, яке називається висновком.

Вважаємо, що за таким підходом основу в судженнях, силогізмах управлінських рішень буде становити така особиста властивість управлінця, як інтелект. Адже, підтримуючи думку Г. Айзенка, інтелект – це змінна, що забезпечує абстрактне мислення, здатність до логічного судження, розв'язання задач та постійного набуття нових знань [9]. За такого визначення інтелекту виникає нове поняття – рухливих здібностей, які використовуються за різних умов та завдань. У процесі навчання можливе перетворення рухливих здібностей в набуті – реальні, на відміну від рухливих, – потенціальних.

Якщо як найбільш привабливі праці відносно розвитку аналізу існуючих систем управління визначено праці І.В. Сіменко, то серед найбільш обґрунтованих і цікавих праць, які враховують модальність суджень суб'єкта відносно стану об'єкта є дослідження В.П. Бочарникова, особливо праця «Fuzzy Technology: модальности и принятие

решений в маркетинговых коммуникациях», де найбільша увага приділяється визначенню впливу модальностей понять і суджень та пропонується математична основа для їхньої оцінки з використанням теорії нечітких множин та нечіткої логіки з використанням сучасних авторських наробок у галузі Fuzzy-технологій.

У [10], вже на перших сторінках праці, автор відзначає, що «модальність суджень починається проявлятися вже на перших конструкціях похідних даних про предмет дослідження, а саме, в поняттях і судженнях, на підставі яких будується складний рисунок концептуальної моделі предметної області». Це відомий факт, який підтверджений тим, що будь-які наукові дослідження починаються з пізнання теоретичних основ предмета дослідження та побудови концептуальної моделі. При цьому навряд чи, за здійснення досліджень, що проводяться, акцентується увага на модальності суджень.

За модифікованим підходом В.П. Бочарникова, у контексті потенціалогічного аналізу потенціалу системи управління судження управлінців можна визначити як форму мислення, завдяки якій стверджується або заперечується зв'язок між: предметами або предметами та їхніми ознаками [10]. Тобто у цьому розумінні зв'язок сприймається як зв'язок між обсягами понять предметів і їхніх ознак.

Відносно існуючих теорій [10] судження складаються з таких елементів:

1. Суб'єкт судження (S) – поняття, про яке що-небудь стверджується.
2. Предикат судження (P) – те, що стверджується про суб'єкт.
3. Зв'язка, яка виражає відношення між S і P, що зветься функтором.

Отже, судження має форму «S є P», а з урахуванням принципу модальності і потенціалії – S не просто є P, а є таким чином, яким суб'єкт аналізу до нього ставиться, тобто враховуються наявні знання, думки та почуття суб'єкта відносно стану об'єкта дослідження.

Таким чином, вищевикладене дає змогу сформувати таку кількісно-якісну методику потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління, яка складається з двох взаємопов'язаних блоків:

Блок 1. Методика кількісного потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління – використовуються шість показників з методики кількісного потенціалогічного аналізу потенціалу організованості з напрямку «Оцінка компетенцій управлінського персоналу в контексті визначення рівня потенціалу організованості»;

Блок 2. Методика якісного потенціалогічного аналізу потенціалу систем управління – здійснюється на підставі анкет експертної модальної оцінки потенціалу систем управління з урахуванням особистих властивостей управлінців за трьома напрямками: природні здібності; ділові (професійні здібності) і управлінські здібності.

Перспективами подальших досліджень є розробка ефективного методичного інструментарію потенціалогічного аналізу потенціалу функціональних зв'язків економічної системи.

Список літератури / References:

1. Гречина І.В. Теоретичні засади аналізу потенціалу економічних систем / І.В. Гречина // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 35, т. 1. – С. 108-114.
Hrechyna, I.V. (2012), "Theoretical principles of analysis of potential of the economic systems", *Torhivlia i rynek Ukrainy*, issue 35, Vol. 1, pp. 108-114.
2. Коваль Л.В. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства / Л.В. Коваль // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 10 (111). – С. 104-109.
Koval, L.V. (2011), "Problems of evaluation of quality of human potential of enterprise", *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 10 (111), pp. 104-109.
3. Ковальчук К.Ф. Оцінка діяльності кадрового управлінського персоналу промислового підприємства як основний чинник підвищення його економічної безпеки / К.Ф. Ковальчук, Є.М. Фріман, І.М. Фріман // Управління розвитком. – 2011. – № 17 (114).

- Kovalchuk, K.F., Friman, Ye.M. and Friman, I.M. (2011), "Estimation of activity of skilled managerial staff of industrial enterprise as basic factor of increase of him economic security", *Upravlinnia rozvytkom*, no. 17 (114).
4. Куркин Н.В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: монография / Н.В. Куркин. – Донецк: АРТ-ПРЕСС, 2004. – 452 с.
Kurkin, N.V. (2004), *Upravleniye ekonomicheskoy deyatelnostyu predpriyatiya* [Management of by economic security of development of enterprise], ART-PRESS, Donetsk, Ukraine.
5. Сіменко І.В. Діагностика якості систем управління підприємствами: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / І.В. Сіменко. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – 442 с.
Simenko, I.V. (2010), "Diagnostics of quality of control system by enterprises", Ph.D. dissertation, DonNUET, Donetsk, Ukraine.
6. Малафіїк І.В. Дидактика: навч. посіб. / І.В. Малафіїк. – К., 2005. – 310 с.
Malafiiik, I.V. (2005), *Dydaktyka* [Didactics. Social-economic forecasting], Profesional, Kiev, Ukraine.
7. Золотухіна С. Формування оцінних суджень особистості у процесі навчання / С. Золотухіна, О. Веровська // Вісник Львів. ун-ту. Серія «Педагогіка». – 2009. – Вип. 25, ч. 2. – С. 11-17.
Zolotukhina, S. and Verovska, O. (2009), "Forming of evaluation judgments of personality in the process of studies", *Visnyk Lviv. un-tu*, issue 25, part. 2, pp. 11-17.
8. Котельников В.Ю. Управление инновациями: стратегический подход. Гибкие корпоративные стратегии выживания и лидерства в новой экономике / В.Ю. Котельников. – М.: Эксмо, 2007. – 96 с.
Kotelnikov, V.Yu. (2007), *Upravleniye innovatsiyami: strategicheskiy podkhod. Gibkiye korporativnyye strategii vyzhivaniya i liderstva v novoy ekonomike* [Management by innovations: strategic approach. Flexible corporate strategies of survival and leadership are in the new economy], Eksmo, Moscow, Russia.
9. Айзенк Г.Ю. Проверьте свои способности / Г. Ю. Айзенк; пер. с англ. – М.: Педагогика Пресс, 1992. – 176 с.
Ayzenk, G.Yu. (1992), *Proverte svoi sposobnosti* [Check the capabilities: Trudged. with the eng], Pedagogika Press, Moscow, Russia.
10. Бочарников В.П. «Fuzzy Technology: модальности и принятие решений в маркетинговых коммуникациях» / В.П. Бочарников. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 224 с.
Bocharnikov, V.P. (2002), *Fuzzy Technology: modalnosti i priniatiye resheniy v marketingovykh kommunikatsiyakh* [Fuzzy Technology: to modality and making decision in marketing communications], Nika-Tsentr, Elga, Kiev, Ukraine.

Цель. *Состоит в исследовании научно-методических подходов к анализу потенциала системы управления и разработки его качественного методического обеспечения.*

Методика. *Рассмотрены основные подходы к оценки потенциала системы управления. Определены основные приоритеты, на которые акцентировано внимание большинство авторских методик. Доказано, что основная сложность при формировании качественного методического инструментария оценки потенциала системы управления проявляется за счет существования специфического фактора – личных свойств человека (руководителя или рабочего) и его суждений. Рассмотрена сущность понятия «суждение» с целью дальнейшего использования в системе потенциалогического анализа потенциала систем управления. Доказано, что модальность суждений находит свое проявление в системе принятия решений определенного порядка. В контексте потенциалогического анализа потенциала системы управления суждения менеджеров высшего звена можно определить как форму мышления с возможностью подтверждения или отвержения связей между предметами или предметами и их признаками. Сформирована количественно-качественная методика потенциалогического анализа потенциала систем управления.*

Результаты. Для качественного проведения потенциалогического анализа потенциала систем управления необходимо использовать как количественные, так и качественные методы оценки. Предлагаемая методика количественного потенциалогического анализа потенциала систем управления включает шесть показателей из методики количественного потенциалогического анализа потенциала организованности из направления «Оценка компетенций управленческого персонала в контексте определения уровня потенциала организованности» и методику качественного потенциалогического анализа потенциала систем управления, которая осуществляется на основании анкет экспертной модальной оценки потенциала систем управления с учетом личных свойств менеджеров высшего звена по трем направлениям: личные способности; деловые (профессиональные способности) и управленческие способности.

Научная новизна. На основании рассмотрения существующих научно-методических подходов к оценке потенциала систем управления получил развитие новый вид (направление) экономического анализа – потенциалогический, направленный на рассмотрение совокупного потенциала экономической системы.

Практическая значимость. Предлагаемая методика потенциалогического анализа потенциала систем управления не только учитывает количественно-качественные элементы оценки, но и дает возможность анализа суждений человека, то есть учитывает принцип модальности и предоставляет возможность четко определиться с основными потенциями развития.

Ключевые слова: потенциалогический анализ, потенциал, управление, системы, суждение, модальность, потенция, методика.

Objective. It lies in research of scientific-methodological approaches to the analysis of a managerial system potential and elaboration of its qualitative methodological support.

Methodology. The principal approaches to an estimation of a managerial system potential are considered. The basic priorities pointed up by majority of author's methodologies are determined. Complexity of formation of qualitative methodological tools concerning an estimation of a managerial system potential owing to existence of a specific factor such as personal skills of a person and his/her judgements (of a head or employee) are proved. An essence of the concept «judgement» is considered for the purpose of the following consideration in a system of the potential analysis of a managerial system potential. It is proved that modality of judgements finds its demonstration in quantity of decision-making of a determinate order. In the context of the potential analysis of a managerial system potential the executives' judgements can be determined as a form of thinking with possibility of approval or denial of relations between: subject-matters or subject-matters and their characteristics. The quantitative and qualitative methodology of the potential analysis of a managerial system potential is formed.

Results. For qualitative carrying-out of the potential analysis of a managerial system potential it is necessary to use quantitative as well as qualitative methods of estimation. The proposed methodology of the quantitative potential analysis of a managerial system potential is executed using six indexes of the quantitative potential analysis methodology of an organised nature potential under the direction of «Competency assessment of an executive staff in the context of determination of a level of an organised nature potential» and the qualitative potential analysis methodology of a managerial system potential is performed on the grounds of questionnaires of an expert modal estimation of a managerial system potential taking into account executives' judgements under three directions: natural abilities; business (professional abilities) and management capabilities.

Academic novelty. On the grounds of consideration of the existent scientific-methodological approaches to an estimation of a managerial system potential a new potential type (direction) of an economic analysis, directed to discharge of an aggregate potential of an economic system, came to development.

Practical relevance. The proposed methodology of a potential analysis of a managerial system potential does not only take into account quantitative and qualitative elements of an estimation but also affords opportunity of an analysis of a human judgement in other words it takes into account a modality principle and offers the possibility to pin down basic potencies of development clearly.

Key words: a potential analysis, a potential, management, systems, judgement, modality, potency, methodology.

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук Сіменко І.В. Дата надходження рукопису 24.04.2013 р.