

УДК 336.72

Греськів О. Б., к.геогр.н, доцент  
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»  
ogreskiv@gmail.com

## ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

**Анотація.** У статті досліджено термінологічний апарат таких понять, як «організація», «потенціал». Сформовано дефініцію поняття «організаційний потенціал підприємства». Доведено, що організаційний потенціал слід оцінювати з позиції синергічного ефекту через організаційну взаємодію, через збалансовану та раціональну його видову і функціональну структуру

**Ключові слова:** потенціал, організація, організаційний потенціал, підприємство, система, синергізм, управління, розвиток.

**JEL code classification:** I38, H49

Greskiv O. B., PhD, associate professor  
SD NUBiP of Ukraine "Berezhansky Agrotechnical Institute"  
ogreskiv@gmail.com

## ORGANIZATIONAL POTENTIAL OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS: THEORETICAL-METHODOLOGICAL ASPECT

**Abstract.** The article explores the terminology of such concepts as "organization", "potential". Definition of the concept of "organizational potential of the enterprise" is formed. It is proved that organizational potential should be evaluated from the standpoint of a synergistic effect through organizational interaction, through its balanced and rational form and function.

The methodology for researching the concept of "organizational potential" is based on a clear definition of the concepts of "potential" and "organization". The essence of the potential should be based on: the target orientation of enterprises and potential; quantitative and qualitative characteristics; the components of the technical-technological, organizational-economic, biological, socio-psychological and managerial character, mechanisms of support on which the authors emphasize Gudziński O.D., Sudomir S.M. and Gurenko T.O. The potential of the organization should be considered by the definition of the author C Sudomir, because of the ability of the organization and its management system as an open socioeconomic system to objectively formulate a balanced set of opportunities (competitive advantages) to meet the needs of consumers and fulfill obligations. Editors act on interests in accordance with selected segments of the market, ensuring sustainable strategic development of business entities, their competitiveness, ability to adapt to changes in the external environment in a timely manner. This understanding of "potential" allows us to more reasonably approach the formation of a productive capacity management system and to ensure its effectiveness in the process of implementing potential opportunities in accordance with defined criteria and evaluation indicators.

Organizational potential of the enterprise, like any system, is prone to the influence of certain regularities of systems. The law of integrity (emergence) means that the interaction of all elements of the organizational potential gives a synergistic effect, which is significantly higher than the effect of autonomous, non-interconnected use of individual elements of organizational capacity. Since the organizational potential is formed to achieve a certain goal of the enterprise, the synergistic effect of the interaction of its elements manifests itself in the degree to which these goals are achieved. Therefore, we support the author M. Sudomir, that organizational potential should be considered as the formed possibility of organizational components, through their functional interaction to ensure the effect in the activities of socio-economic systems.

Considering the organizational potential of the company as a complex system, we can state that the management of organizational potential should be carried out using a systematic approach, taking into account the regularities of systems and features of the synergistic law.

**Keywords:** potential, organization, organizational potential, enterprise, system, synergy, management, development.

**Постановка проблеми.** Динамічний розвиток сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах ринкової економіки можна забезпечити шляхом сформованої системи управління їх конкурентоспроможністю. При цьому повинні враховуватися фактори впливу зовнішнього і внутрішнього середовища. З розвитком глобальних та євроінтеграційних процесів підвищується значимість факторів зовнішнього середовища, як реальних можливостей забезпечення стратегічного розвитку підприємств. У цьому зв'язку потребує удосконалення система управління формуванням і використанням можливостей підприємства. Складовою цієї системи є її потенціал, який у просторі та часі повинен упереджувально адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Це потребує розробки нового теоретико-методологічного підходу до формування ефективної системи менеджменту як цілісної та її підсистем: управління стратегічним розвитком організаційних формувань, їх конкурентоспроможністю; потенціалом, результативністю, та ін [7].

Розвиток підприємств пов'язаний не тільки з наявністю ринкового, фінансового та інших потенціалів, але й організаційного потенціалу, який відіграє важливу роль в успішній діяльності фірми та її виживанні.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Вивченню даної проблеми присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед них: І. Ансофф [1], О. Гудзинський [7], Т. Гуренко [7], Ю. Гудзинська [8], С. Нестеренко [13], М. Судомир [17], С. Судомир [16], О. Федонін [20] та інші.

Однак слід зазначити, що в більшості наукових праць розкривається ресурсний потенціал системи і фрагментарно-організаційного потенціалу. На основі узагальнення різних точок зору, щодо розкриття сутності поняття «організаційний потенціал», ми прийшли до висновку, що дане поняття потребує уточнення. Організаційний потенціал – це не лише сукупність можливостей підприємства, але і система взаємозв'язаних елементів.

Таким чином, існують проблеми як теоретико-методологічного, так і прикладного характеру, що потребують свого розв'язання. Це покладено в основу дослідження.

**Формулювання цілей статті.** Головною метою статті є обґрунтування теоретичних підходів до формування системи управління організаційним потенціалом підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Методологія дослідження поняття «організаційний потенціал» ґрунтується на чіткому визначенні понять «потенціал» і «організація». Термін «потенціал» походить від латинського слова «potentia» – приховані можливості [18]. У «Великому тлумачному словнику української мови» визначено, що потенціал являє собою сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані в певній галузі, сфері, ділянці тощо [5, с. 902]. В «Економічній енциклопедії» потенціал визначається як сукупність усіх наявних ресурсів, за допомогою яких у разі їх раціонального використання, підприємство досягне своєї мети [10].

Термін «потенціал» на протязі 80 років розглядався під різним кутом зору через розв'язання задач: розширеного виробництва, ресурсного забезпечення підприємств, досягнення цілей, використання прихованих альтернативних можливостей, потенційних можливостей виробляти матеріальні блага, розвитку виробничих сил підприємницької діяльності, кадрового забезпечення та ін. [7, с.7].

З розвитком ринкових відносин та трансформаційних процесів окремими авторами робиться спроба розкрити «потенціал» у взаємозв'язку кількісних і якісних параметрів та його цільовою спрямованістю. Так, Д. К. Шевченко та А. Е. Воронкова розглядають «потенціал» як сукупність економічних ресурсів підприємства забезпечити одержання максимально можливого доходу шляхом виробництва і реалізації необхідних для ринку товарів і послуг в умовах зовнішнього і внутрішнього середовища [7, с.18].

Однак, як вважають автори Гудзинсь-

кий О.Д., Судомир С. М. та Гуренко Т.О. [7, с. 11], основний зміст даної категорії не повною мірою розкриває її суттєву сторону. Економічні ресурси не охоплюють усіх складових потенціалу як системи, наприклад, організаційних, управлінських, інтелектуальних та ін.

Зміст категорії «потенціал» А.Е. Воронкова розглядає через властивості виробничо-економічних систем змінювати намічений режим функціонування в процесі адаптації до впливу зовнішнього середовища з метою збереження, розвитку та створення нових конкурентних переваг [7].

З наближенням до ринкових вимог І. П. Отенко сутність категорії «потенціал» розкриває, як діалектичну єдність можливостей, процесів їх реалізації, здібностей працівників підприємства пізнавати та створювати можливості, інтегруючи в процесі і в часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ і послуг [7, с.11].

Слід зазначити, що в основу сутності потенціалу потрібно покласти: цільову спрямованість підприємств та потенціалу; кількісні і якісні характеристики; складові техніко-технологічного, організаційно-економічного, біологічного, соціально-психологічного та управлінського характеру, механізми забезпечення, на що акцентують увагу автори Гудзинський О.Д., Судомир С. М. та Гуренко Т. О. [7, с.12]. Слід погодитись з автором Судомир С. М., яка розглядає потенціал організації через здатність організації та її системи менеджменту, як відкритої соціально-економічної системи, упереджувально формувати збалансований комплекс можливостей (конкурентних переваг) по задоволенню потреб споживачів та виконання зобов'язань перед суб'єктами за інтересами згідно обраних сегментів ринку, забезпеченню сталого стратегічного розвитку суб'єктів діяльності, їх конкурентоспроможності, здатності завчасної адаптації до змін у зовнішньому середовищі [16]. Таке розуміння «потенціалу», на думку автора, дозволяє більш обґрунтовано підійти до формування результативної системи управління потенціалом та забезпечити її ефективність у процесі реалізації потенційних можливос-

тей згідно визначених критеріїв та показників оцінки [16].

З початком розвитку мануфактурного (масового) виробництва сутність організації в контексті економічних процесів і завдань опинилась у центрі наукових досліджень різних шкіл економічної теорії та управління. Поняття організації еволюціонувало разом із розвитком суспільних та економічних відносин, визначалось завданнями дослідників, зумовлених об'єктивними потребами того чи іншого часу .

Для завдань дослідження процесів організації та економічної самоорганізації доцільно ретроспективно проаналізувати теоретичні положення, що описують їх за критеріями: мікрорівень, макрорівень, організація як структура (статика), організація як система (відкрита, закрита), організація як управлінська функція (динаміка), організація як процес (у тому числі незалежний від свідомого застосування управлінських дій). Такий підхід дозволить у подальшому при визначенні поняття організації систематизувати та узагальнити за необхідною ознакою науковий доробок в цій царині та конкретизувати визначення його сутності для різних завдань економічного та управлінського пошуку.

Перші дослідження, що були доведені до рівня теорії організації, виникли у XVIII-XX ст. у зв'язку з переходом на масштабне промислове виробництво: теорії організації праці та організації виробництва, фабрична система. А. Сміт, Р. Аркрайт, Ф. Гілберт та Л. Гілберт, Г. Форд, К. Адамський, Ч. Баббедж, Дж. Мілл, Д. Мак Каллум, Х. Емерсон розглядали дану проблему на мікрорівні, а підприємство, як відокремлену від зовнішнього середовища одиницю, фактично як закриту систему. Були закладені теоретичні підвалини поділу праці, спеціалізації та раціоналізації дій у рамках поділу праці, був сформований фабричний кодекс. Поряд із проблемами спеціалізації досліджувались проблеми поточної організації виробництва, стандартизації та диференціації окремих елементів виробництва, проблеми організації виробництва у часі.

Організація була визначена функцією

управлінського персоналу на виробничих підприємствах, досліджено умови використання організаційних схем управління та організаційні умови, що забезпечують результативність в тій або іншій діяльності [1].

Положення теорій організації виробництва стали основою класичних теорій організації або школи наукового управління, в основу яких було покладено принципи раціональності та ієрархічності, які також концентрували дослідження на мікрорівні та розглядали організацію з позицій закритої системи. Класична школа теорії організації (кін. XIX – поч. XX ст.), представником якої є Ф. В. Тейлор, досліджувала трудові процеси, організацію праці, де працівник визначався певною мірою як частина, елемент виробничого механізму. В рамках адміністративної школи (кін. XIX – поч. XX ст., А. Файоль), з одного боку, було визначено організацію, як одну з п'яти функцій управління, а з іншого, – з позицій організації, як структури, встановлено основні її принципи. Сформована того часу класична (раціоналістична) модель організації не враховувала людського чинника, хоча в основі було закладено процес праці. Ця модель передбачала повну контрольованість і регульованість організації керівниками з механістичним управлінням, тобто закріплення адміністративної влади. Її положення формують сучасну теорію організації в частині встановлення ієрархічних структур з чіткими формальними субординованими відносинами, заснованими на розподілі повноважень та обов'язків, спеціалізації функцій, плануванні, контролі та координації за результатами, планованим розвитком та регламентації процесів і раціоналізації формальних структур [1,2,4].

Бюрократична школа М. Вебера (кін. XIX – поч. XX ст.), навпаки, передбачала заходи з мінімізації впливу поведінки окремої людини на діяльність організації через встановлення функціональної спеціалізації, прав та обов'язків кожного працівника за посадою, процедур і дій щодо всіх можливих випадків у функціонуванні організації. Визначальними характеристиками організації стали централізація, спе-

ціалізація та стандартизація (уніфікація).

Класичні раціоналістичні моделі організації, розглядаючи це поняття в контексті закритих систем та з позицій внутрішньої будови окремих економічних одиниць (як правило, виробничих), заклали фундамент формалізації структур, правил, принципів та способів їх функціонування та управління [1,2].

Організаційна школа (Л. Гьюлік, Л. Увік, перша половина XX ст.) і теорія організації Г. Гантта та Х. Манстерберга розглядали організацію як структуру, висвітливши елементи організаційної діяльності (планування, організація як формальна структура, укомплектування штату, керівництво, координація, звітність, складання бюджету) та ідею департаменталізації, принципи делегування повноважень та взаємодії окремих підрозділів організації. Особливе, відособлене місце серед теорій організації посідає теорія Гласієр (1948-1965 рр.), як перша універсальна теорія формування організацій (на мікрорівні). Її автори, Еліот Джекс та Уілфред Браун, виділяють необхідність створення та функціонування у кожній організації чотирьох підсистем: виконавчої, апеляційної, представницької, законодавчої. Пізніше теоретичні підходи до визначення сутності організації у тій чи іншій мірі носили характер універсальності, де найвищим щаблем стала теорія систем і перша спроба розробити загальну теорію організації як базис для всіх наук – тектологію О. О. Богданова [за матеріалами 1,2,4,9,12].

З другої половини XX ст. у розвитку теорій організації виникли нові орієнтири: вперше організація розглядається як відкрита система, на противагу надто механістичного підходу до ролі працівника, до дослідження включаються соціальні та поведінкові аспекти організації, бюрократичні підходи замінив ситуаційний підхід.

Ситуаційний підхід в теорії організації емпірична школа управління, (почала розвиватись у 1940-1950-х рр.) розглядала сутність організації також на мікрорівні. Її представники Дж. Вудворд, А. Чандлер, Р. Дейвіс, Т. Бернс, Г. Сталкер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. фон Непман, О. Моргенштерн, П. Лоранж, М. Мортон вперше розг-

лядали організацію як відкриту систему (внаслідок впливу теорії систем), проте соціальні аспекти поведінки людини в середині організації до уваги не брали, тим самим поділяючи позицію послідовників класичної теорії організації [1,2,3].

Вперше досліджувались зв'язки організації з зовнішнім середовищем та можливі варіанти дій організації за тих чи інших умов, досліджувались взаємозв'язки між складністю технологічних процесів та складністю організаційної структури. Вперше досліджувались питання формування ефективних організаційних структур у залежності від стабільності зовнішнього середовища, визначення елементів організації відповідно до умов зовнішнього середовища, типів організацій у залежності від мінливості ринкових ситуацій та диференціації продукту. Спільною ідеологічною основою ситуаційних теорій організації стало виділення певних типових ситуацій у зовнішньому оточенні організації та розробка відповідних дій керівників, організаційних структур та стратегій.

Окрему групу теорій організації складають організаційні концепції людських відносин, серцевину яких становлять соціальні, психологічні та поведінкові аспекти людини як частини організації. Теорія людських відносин (Е. Мейо, Д. Мак Грегор, У. Мур, Ф. Ротлісбергер, Р. Оуен) досліджує мотиви поведінки людей, вплив на продуктивність праці соціальних та психологічних аспектів, стилю керівництва на продуктивність праці. Ця теорія протиставляє класичні теорії організації природі людини, і наголошує на необхідності координації і суміщення цілей організації та цілей кожного індивідуума – працівника. Поведінкові школи, психологічні школи теорії організації (У. Френч, Ч. Белл, А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум, Р. Лайкерг, К. Арджирис, У. Бенніс) виділили неформальну структуру організації, доповнили теорію мотивації, визначили необхідність урахування людського чинника в управлінні.

Сутність поняття організації еволюціонувало разом із розвитком науково-технічного прогресу, зміною суспільно-економічних відносин, глобалізацією еко-

номіки, відображаючи нові реалії та вимоги часу. Більшість теорій організацій спрямована на висвітлення сутності організації на мікрорівні, приділяючи значну увагу різним аспектам формальної та неформальної структури, функціям управління. Загальні підходи організації на макрорівні визначаються постулатами теорії систем, інститутів інституціональних змін, які за сьогоdnішніх умов активного пошуку нових форм організації управління та господарської діяльності доцільно покласти в основу їх обґрунтування.

Потенціал організації як системи, як вважають автори, слід оцінювати з позицій синергічного ефекту через організаційну взаємодію, через збалансовану та раціональну його видову і функціональну структуру [7, с.12]. Ми поділяємо таку позицію, оскільки це дає можливість більш обґрунтовано підійти до розкриття суті поняття «організаційний потенціал». Проте зазначаємо, що в економічній літературі методологічний підхід відносно визначення поняття «організаційний потенціал» є неоднозначним, що підтверджується даними таблиці 1.

На основі узагальнення різних точок зору, щодо розкриття сутності поняття «організаційний потенціал», ми дійшли висновку, що дане поняття потребує уточнення.

Організаційний потенціал – це не лише сукупність можливостей підприємства, але і система взаємозв'язаних елементів. Отже, організаційний потенціал підприємства, як і будь-яка система, схильний до зміни під впливом певних закономірностей. Закономірність цілісності (емерджентності) означає, що взаємодія всіх елементів організаційного потенціалу дає синергетичний ефект, який є істотно вищим ніж ефект автономного, не взаємопов'язаного використання окремих елементів організаційного потенціалу. Оскільки організаційний потенціал формується для досягнення певної мети підприємства, синергетичний ефект взаємодії його елементів проявляється в ступені досягнення цих цілей. Тому ми підтримуємо думку автора М. Судомир, про те, що організаційний потенціал слід розглядати, як сформовану можливість органі-

заційних складових, через їх функціональну взаємодію забезпечувати ефект діяльності соціально-економічних систем [17].

Таблиця 1

## Варіанти визначення поняття «організаційний потенціал»

Автор, джерело	Позиція авторів
І. Ансофф [1]	Діапазон потенційних можливостей функціональних підсистем у сферах маркетингу, виробництва, науково – дослідних робіт, фінансів та управління організаційним розвитком
О. Вишневська[6]	Здатність менеджменту створювати ефективну систему взаємодії між усіма елементами потенціалу
О. Кокурінний [14]	Узагальнююча системна характеристика, яка відбиває ступінь відповідності та взаємопогодженості основних складових (підсистем) підприємства на основі формування особливої організаційної культури, тобто сукупності ціннісних установок, норм, формальних і неформальних законів поведінки, які відбивають соціальні, економічні, виробничі відносини, що склалися в економічній системі
І. Мартусенко[11]	Сукупність елементів і механізмів, що забезпечують упорядкування, узгодження та ефективне використання потенціалів і ресурсів підприємства, досягнення стійкості цілей його розвитку на основі сучасних методів управління, включаючи програмно – цільовий і системний підходи
А.Тарасюк [19]	Сукупні можливості лінійних і функціональних керівників, визначені в категоріях об'єму робіт
М. Судомир [17]	Організаційний потенціал – сформована можливість організаційних складових, через їх функціональну взаємодію забезпечувати ефект в діяльності соціально-економічних систем
С. Судомир [15]	Організаційний потенціал – сформована можливість та здатність господарюючих структур шляхом використання організаційних складових через організаційно-управлінські процеси, організаційний розвиток в органічній єдності цінностей організаційної культури, культури організації, організаційної поведінки, організаційної взаємодії забезпечувати результативність (синергетичний ефект) діяльності соціально-економічних систем.

*Джерело: розробка автора*

**Висновки.** Розглядаючи організаційний потенціал фірми як складну систему, можна констатувати, що управління організаційним потенціалом повинне здійснювати-

ся з використанням системного підходу, з урахуванням закономірностей систем і особливостей синергетичного закону.

## Список літератури.

1. Ансофф І. Стратегическое управление / Пер. с англ./ И. Ансофф – М.: Прогресс, 1989. – 519 с.
2. Акулов В.Б. Теория экономической организации [Текст]: учеб. пособие. / В. Б. Акулов. – Петрозаводск: Изд-во Пет-рГУ, 2009. – 296 с.
3. Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука./ А. А. Богданов – В 2-х книгах. – М.: «Экономика», 1989. (4)
4. Васильков В.Г. Організація виробництва [Текст]: навч. посібник. / В. Г. Васильков // К.: КНЕУ, 2003. – 524 с. (8)
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
6. Вишневська О.М. Ресурсний потенціал підприємства / О.М. Вишневська // Економіка АПК. – 2008. - № 12. – С.32 –

37. (10)

7. Гудзінський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д. Гудзінський, С.М. Судомир, Т.О. Гуренко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с. (14)
8. Гудзінський О. Д. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): [колективна монографія] / [О. Д. Гудзінський, С. М. Судомир, Ю. С. Гудзінська та ін.]; за заг. ред. О. Д. Гудзінського – Київ : ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с.
9. Демчук О.Н. Теорія організації [Текст]: Учебное пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – М.: Флинта: МПСИ, 2009. – 264 с. (20)
10. Економічна енциклопедія : у 3 т. / С. В. Мочерний [та ін.]. – Київ : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с
11. Мартусенко І.В. Сутність організаційного потенціалу та його роль в підвищенні ефективності діяльності підприємства / І.В. Мартусенко, Г.М. Бойківська // Інноваційна економіка. – 2012. - №2. – С.133 – 137. (31)
12. Макарин А.В. Теория и история политических институтов. / А.В. Макарин, А.И. Стребков. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. Режим доступа: <http://uchebnik-besplatno.com/teoriya-politiki-uchebnik/teoriya-istoriya-politicheskikh.html> (32)
13. Нестеренко С. А. Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств: управлінський аспект: монографія / С. А. Нестеренко. – К. : Компанія ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 483 с.
14. Кокурінний О.В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О. В. Кокурінний // Экономические науки. – 2010. – С.133 – 137. (26)
15. Судомир С.М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія / С. М. Судомир [монографія]–. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 483 с.
16. Судомир С. М. Теоретико-методологічні підходи щодо розкриття сутності поняття «потенціал» / С. М. Судомир // Вісник БДАУ, Біла Церква. – 2008.– Вип.53 С.41-44.
17. Судомир М. Р. Організаційний потенціал стратегічного розвитку підприємств / М. Р. Судомир // Вісник НТУ. «ХПІ» серії «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності, Харків. – 2013. – № 53 (1026). – С. 149–153
18. Сіменко І. В. Визначення сутності поняття «управлінський потенціал підприємства»: підходи та концепції [Електронний ресурс] / І. В. Сіменко, М. К. Романюк. – Режим доступа: <http://www.stattionline.org.ua/ekonom/60/7923-viznachennya-sutnosti-ponyattya-upravlinskijpotencial-pidpriyemstva-pidxodi-takonceptsi%D1%97.html>
19. Тарасюк Г.М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством: монографія / Г.М. Тарасюк. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 212 с. (47)
20. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2006. – 316 с.

#### Referense:

1. Ansoff I. (1989) Strategicheskoe upravlenie / Per. s angl./ M.: Progress, 519 p.
2. Akulov V.B. (2009) Teoriya ekonomicheskoy organizatsii [Tekst]: ucheb. posobie. Petrozavodsk: Izd-vo PetrGU, 296 p.
3. Bogdanov A. A. (1989) Tektologiya: Vseobshchaya organizatsionnaya nauka. V 2-h knigah. M.: «Ekonomika»
4. Vasilkov V.G. Organizatsiya virobnitstva [Tekst]: navch. posibnik. / V. G. Vasilkov // K.: KNEU, 2003. – 524 p.
5. Velikiy tlumachniy slovník suchasnoyi ukrayinskoyi movi (2002) / uklad. i golov. red. V. T. Busel. – Kiyiv ; Irpin : Perun, 1440 p.
6. Vishnevska O.M. (2008) Resursniy potentsial pidpriemstvaю Ekonomika APK. № 12, P.32 – 37.
7. Gudzinskiy O.D. (2010) Upravlinnya formuvannyam konkurentospromozhnogo potentsialu pidpriemstv (teoretiko-metodologichniy aspekt): monografiya / O.D. Gudzinskiy, S.M. Sudomir, T.O. Gurenko. – K. : IPK DSZU, 212 p.
8. Gudzinskiy O. D. (2012) Sistema menedzhmentu institutsionalnoyi transformatsiyi ekonomiki Ukrayini (teoretiko-metodologichniy aspekt): [koлективна monografiya] / [O. D. Gudzinskiy, S. M. Sudomir, Yu. S. Gudzinska ta in.]; za zag. red. O. D. Gudzinskogo – Kiyiv : TOV «Agrar Media Grup», 771 p.
9. Demchuk O.N. (2009) Teoriya organizatsii [Tekst]: Uchebnoe posobie / O.N. Demchuk, T.A. Efremova, M.: Flinta: MPSI, 264 p.
10. S. V. Mocherniy [ta in.] (2002) Ekonomichna entsiklopediya : u 3 t. Kiyiv : Akademiya, Vol. 3. – 952 p
11. I.V. Martusenko, G.M. Boykivska (2012) Sutnist organizatsiyного potentsialu ta yogo rol v pidvishchenni efektnosti diyalnosti pidpriemstva. Innovatsiyна ekonomika. №2, P.133 – 137.
12. A.V. Makarin, A.I. Strebkov (2008) Teoriya i istoriya politicheskikh institutov. SPB.: Izd-vo SPbGU, Access mode: <http://uchebnik-besplatno.com/teoriya-politiki-uchebnik/teoriya-istoriya-politicheskikh.html>
13. Nesterenko S. A. (2012) Konkurentospromozhniy silskogospodarskih pidpriemstv: upravlinskiy aspekt: monografiya. K.: Kompaniya TOV «Agrar Media Grup», 483p.
14. Kokurinniy O.V. (2010) Kadrove zabezpechennya formuvannya organizatsiyного potentsialu pidpriemstva. Ekonomicheskie nauki, P.133 – 137.
15. Sudomir S.M. (2015) Formuvannya sistemi upravlinnya rozvitkom silskogospodarskih pidpriemstv: teoriya, metodologiya / S. M. Sudomir [monografiya]. K.: TsP «Komprint», 483 p.
16. Sudomir S. M. (2008) Teoretiko-metodologichni pidhodi shchodo rozkrittya sutnosti ponyattya «potentsial» / S. M. Sudomir // Visnik BDAU, Bila Tserkva. Vip.53, P.41-44.
17. Sudomir M. R. (2013) Organizatsiyniy potentsial strategichного rozvitku pidpriemstv. Visnik NTU. «HPI» seriyi «Aktualni problemi upravlinnya ta finansovo-gospodarskoyi diyalnosti, Harkiv. № 53 (1026), P. 149–153.
18. I. V. Simenko, M. K. Romanyuk. Vznachennya sutnosti ponyattya «upravlinskiy potentsial pidpriemstva»: pidhodi ta

kontseptsiji [Online]. Access mode: <http://www.stattionline.org.ua/ekonom/60/7923-viznachennya-sutnosti-ponyattya-upravlinskijpotencial-pidpriyemstva-pidxodi-takoncepci%D1%97.html>

19. Tarasyuk G.M. (2006) Planova diyalnist yak sistemniy protses upravlinnya pidpriemstvom: monografiya / G.M. Tarasyuk. – Zhitomir: ZhDTU, 212 p.

20. O. S. Fedonin, I. M. Repina, O. I. Oleksyuk (2006) Potentsial pidpriemstva: formuvannya ta otsinka. Kiyiv : KNEU, 316 p.