

УДК 338.24

П. М. Макаренко,

д. е. н., професор, член кореспондент НААН України, завідувач кафедри економіки та міжнародних економічних відносин, Полтавський державний аграрний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8967-9122>

Ю. М. Карась,

здобувач вищої освіти СВО "Доктор філософії", Полтавський державний аграрний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9479-6107>

DOI: 10.32702/2306-6792.2023.9-10.58

РЕСУРСИ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ У ВИРОБНИЧОМУ ПОТЕНЦІАЛІ ПІДПРИЄМСТВ

P. Makarenko,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Ukraine,
Head of the Department of Economics and International Economic Relations, Poltava State Agrarian University
Y. Karas,

PhD student of higher education "Doctor of Philosophy", Poltava State Agrarian University

RESOURCES OF COMPETITIVE ADVANTAGES IN THE PRODUCTION POTENTIAL OF ENTERPRISES

Стаття присвячена дослідженню основ формування виробничого потенціалу підприємства та його складових елементів. В статті розглянуто поняття "виробничий потенціал", визначено фактори впливу на виробничий потенціал. Виробничий потенціал — це можливість людей, землі, засобів праці, галузі або підприємства виробити певний обсяг товару чи послуг. Щоб реалізація виробничого потенціалу була ефективною, необхідно накопичувати і застосовувати інтелектуальний капітал підприємства. Інтелектуальний капітал охоплює розумову діяльність людини і для підприємства являє собою капітал у формі знань співробітників, що забезпечують його конкурентоспроможність. Дослідження показали, що інтелектуальний капітал тісно переплітається з мотивацією праці. Мотивація спонукає власників інтелектуального капіталу підприємства до ефективної праці. Найкращі конкурентні переваги в ринковому середовищі матимуть ті підприємства, де науково-технічні надбання формуються за рахунок інтелектуального капіталу.

The article is devoted to the study of the basics of formation of the production potential of an enterprise and its constituent elements. Each of the researchers had a different approach to the characteristics, role, significance, interaction and ensuring the effectiveness of the use of certain resource components of production potential and their competitive advantages. The article examines the concept of "production potential" and identifies the factors influencing production potential. The production potential is the ability of people, land, labor means, industry or enterprise to produce a certain amount of goods or services. The resources that are in organic unity and are capable of ensuring the production of goods are the carriers of production potential. Functioning in the market environment, the production potential of an enterprise can provide competitive advantages using various forms of resource competition, among which its qualitative components are becoming increasingly important: knowledge, qualifications, educational level. It is determined that for the realization of production potential to be effective, it is necessary to accumulate and use the intellectual capital of the enterprise. Intellectual capital encompasses human mental activity and for an enterprise is capital in the form of employee knowledge that ensures its competitiveness. Studies have shown that intellectual capital is closely intertwined with work motivation. Motivation encourages the owners of an enterprise's intellectual potential to work effectively. In market conditions, it is not enough for enterprises to have only material resources, they need to accumulate and possess knowledge, qualifications and skills that allow them to compete in the market. The best competitive advantages in the market environment will be enjoyed by those enterprises where scientific and technological achievements are formed by intellectual capital. The concept of intellectual capital is recognized worldwide, according to which education is viewed as a key factor in economic growth, social and economic well-being, and as an investment sector of spiritual production. The production potential of the enterprise will be more efficient when using the innovative component in its tangible and intangible components.

Ключові слова: виробничий потенціал, ресурси, конкурентоспроможність, людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, трудові ресурси.

Key words: production potential, resources, competitiveness, human capital, intellectual capital, intellectual potential, labor resources.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Прагнення України до інтеграції в європейську спільноту вимагає від нас мати в економіці кон-

курентний виробничий потенціал. Він на період післявоєнної відбудови та надалі обумовлює унікальні переваги підприємств в глобалізованому ринковому середовищі. У цьому в'язку вплив на

формування та ефективність використання виробничого потенціалу складових виробничих ресурсів стає об'єктом уваги сучасних підприємств оскільки дієві ресурси, як фактори виробництва, здатні відігравати вирішальну роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках. Одним із вагомих каталізаторів такого процесу має стати сукупність ресурсів, які в процесі використання спираються на безупинний пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємств у мінливих умовах зовнішнього середовища за обраною місією і прийнятою мотивацією діяльності. З урахуванням нових викликів окремі аспекти використання ресурсів виробничого потенціалу (здатних сприймати і використовувати науковий, науково-технічний та інтелектуальний потенціал) є досить ситуаційними та потребують подальшого дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемами визначення ресурсних складових потенціалу підприємства, їх ролі та забезпечення результативної діяльності в конкурентному середовищі ринкової економіки займалися такі науковці як: В.М. Авдеєнко, Т.А. Бутенко, Ю.В. Синевіна, В.Р. Веснін, Ю.В. Ковтуненко, А.М. Колот, О.І. Олексюк, І.М. Репіна, О.С. Федонін, І.З. Должанський, Т.О. Загора, І.М. Герасименко, О.О. Удалих, О.А. Грішаківа, І. Нонака, Х. Такеучі та інші.

Кожен з дослідників по різному підходить щодо характеристики, ролі, значимості, взаємодії та забезпечення результативності використання тієї чи іншої ресурсних складових виробничого потенціалу, набуття ними конкурентних переваг. При цьому потребує подальшого наукового дослідження проблема взаємозв'язку складових виробничого потенціалу, особлива роль і значимість інтенсивної компоненти виробничих ресурсів та формування і використання такого елементу їх нематеріальної структури як інтелектуальних ресурс кадркової компоненти.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження особливостей формування ресурсів виробничого потенціалу, виявлення їх властивостей які можуть забезпечити переваги підприємства в конкурентній боротьбі на ринках.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Виробничий потенціал формується на наявних ресурсах, що є в розпорядженні під-

приємства. Ресурсна версія характеризується його кількісними і якісними параметрами здатними виробляти матеріальні блага чи певний обсяг продукції за сукупністю сумісно функціонуючих ресурсів [1], чи мати "ймовірну здатність виконувати цілеспрямовану роботу [2, с. 13]. Річ в тому, що підприємство повинне мати не просто ресурси, тобто засоби, запаси, можливості, джерела чого-небудь (природні, економічні, людські тощо), а виробничі ресурси. Вони охоплюють насамперед потенційні можливості речових та особистих (людських) елементів, які необхідні для функціонування виробництва. Речові елементи охоплюють матеріальні ресурси. Вони можуть бути як економічні (будівлі, споруди, складні машини, устаткування та інші) та природні (енергія сонця, вітру, води) відтворювані так і невідтворювані (вугілля, нафта, газ, залізни і марганцеві руди). Вони є інструментом полегшення процесів виробництва і за прикладом класичних ресурсів подають собою матеріальний капітал. Крім того, до матеріальних складників виробничого потенціалу відносяться грошовий (гроші призначені для придбання засобів праці та сировини) та земельний (земля як просторовий і виробничий ресурс) капітал.

Особиста або нематеріальна складова виробничого потенціалу формується на засадах використання робочої і розумової сили, знань і умінь робітників, їх здатності виступати діючою рушійною силою виробництва.

Виробничий потенціал — це можливість людей, землі, засобів праці, національної економіки, галузі або підприємства виробити певний обсяг товару, продукту, послуг. Отже, виробничі ресурси є лише потенційним джерелом випуску продукції чи надання послуг. Щоб бути представленим як дещо діюче, виробляюче вони мають бути організованими та об'єднаними у створювальний процес. Матеріальні та нематеріальні виробничі ресурси в конкретний період мобілізуються, готуються до споживання у відповідному співвідношенні та використовуються виробництвом для виконання місії, досягнення поточних та стратегічних цілей підприємства.

Для того, щоб усі фактори привести в рух, потрібно знайти правильні кількісні співвідношення між усіма речовими елементами виробництва та чисельністю робітників. Це залежить від технології, яка визначає способи виробництва та використання природних й інших речовин для одержання готових продуктів. Іншими словами, в кількісному аспекті між виробничими ресурсами — факторами виробництва повинна

бути відома пропорційність розмірів. Вона заздалегідь визначена техніко-технологічними параметрами виробництва. Наприклад, кількість доярок визначається не тільки чисельністю корів, а й технологією їхнього утримання та доїння. У кількісному плані незбалансованість робочих місць і трудових ресурсів призведе до того, що якийсь компонент виробництва залишиться чинником майбутнього використання, та зможе виявити себе, як продуктивна сила.

Речові і особисті фактори виробничого потенціалу мають знаходитися між собою в певній якійсь відповідності. Без адекватності професійно-кваліфікаційного рівня працівника речовинним елементам продуктивних сил він не зможе функціонувати як фактор виробничого потенціалу. Наприклад, обслуговувати ЕОМ може лише людина, що має відповідну кваліфікацію.

Отже, фактори виробничого потенціалу постійно знаходяться між собою в певному кількісному та якісному співвідношенні. У загальному плані людський та речовий фактори складають одне ціле — систему продуктивних сил суспільства.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що ресурси які знаходяться в органічній єдності і здатні забезпечити виробництво продукції є носіями виробничого потенціалу. Функціонуючи в ринковому середовищі виробничий потенціал підприємства може забезпечити конкурентні переваги використовуючи різні форми ресурсного суперництва серед яких все більшого значення набувають її якісні компоненти: знання, кваліфікація, освітній рівень і т.д. [3] та проявляються інтелектуальні, підприємницькі, організаційні, управлінські здібності і моделі, їх психологічний стан та мотиваційні чинники.

Нематеріальні засади виробничих ресурсів охоплюють знання людей та вміння організовувати виробництво. Знання — це інтелектуальна власність. "Знання — писав А.Маршалл — це наймогутніший двигун виробництва, за допомогою їх люди підкорюють природу та примушують її сили задовольняти свої потреби" [6, с. 208].

Вміння організувати, як елемент менеджменту кадрової компоненти трудових ресурсів у виробничому потенціалі охоплює функції повноважень влади, лідерські якості, стиль управління та настанови для досягнення мети підприємства. Зазначений ресурс націлений на делегування повноважень і відповідальності; посилення контролю і звітності менеджерів через внутрішню систему контролю та аудиту; підвищення відповідальності за рішення як приймають-

ся; реорганізацію структури управління з метою розширення господарської самостійності структурних підрозділів; пристосування стилю роботи менеджерів до умов впровадження сучасних інформаційних технологій.

Кадрова компонентна трудових ресурсів забезпечує процеси менеджменту запускаючи в дію ресурс управління виробництвом підприємства. Саме управлінський елемент є внутрішньою прихованою можливістю суб'єктів кадрового персоналу, менеджерів вищої і середньої ланки використовувати і координувати накопичені інтелектуальні й інформаційні ресурси через управлінські дії в об'єктах управління з метою підтримки конкурентоспроможності і підвищення результативності функціонування підприємства.

Щоб реалізація виробничого потенціалу була ефективною необхідні підприємницькі здібності, знання і навички фахівців підприємства. Здійснення підприємницької діяльності реалізується як виробничий ресурс. Через підприємство поєднуються інші виробничі ресурси, приймаються управлінські рішення, впроваджуються інновації, формується підприємницьке середовище. В ньому виробничий потенціал підприємства стає матеріальною передумовою прискорення науково-технічного процесу. Підприємницький ресурс з одного боку є основним елементом виробничого потенціалу, а з іншого — в ньому ресурси виробничого потенціалу є функціональною підсистемою. Однозначно успішне використання підприємництва обумовлено перш за все наявністю високого рівня його складової в кадровій компоненті трудових ресурсів. Підприємницький ресурс є невід'ємною частиною трудового. Викладене вище дає певне уявлення про те, що існування виробничого потенціалу без підприємницької компоненти цілком прийнятно, а ось існування і нарощування підприємницького ресурсу без відповідного рівня виробничого потенціалу вельми проблематичне. Професійна та інтелектуальна компоненти трудових ресурсів виробничого потенціалу передбачають необхідність проведення комунікаційної, організаційної, інформаційної роботи у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємства.

Інформаційна компонента є базою, яка формує управлінські рішення. Інформаційний ресурс та ухвалення рішень взаємопов'язані між собою складною системою прямих і зворотних зв'язків. Тож організація інформаційного ресурсу значною мірою залежить від виробничої діяльності, розмірів підприємства, організації виробництва, управління [13].

Виробничий потенціал повинен бути достатньо забезпеченим нематеріальним інформаційним ресурсом, який характеризується достатністю для всіх виробничих процесів, ефективністю збору, обробки і аналізу інформаційних потоків, наявністю прогресивних інформаційних технологій. До цього ресурсу належать інформація про знання, досвід, аналітичні дані, патенти, ліцензії та інші інформаційні продукти. За низького рівня потенціалу інформаційних ресурсів, виробничий потенціал підприємства постає перед проблемою втрати конкурентоспроможності. З метою проведення глибокої аналітичної обробки інформаційні ресурси поєднуються в систему, яка за сукупністю соціальних, економічних, виробничих та інших даних є невід'ємним елементом будь-якої системи управління. Тож формування виробничих ресурсів інформаційної системи є одним із напрямів підвищення ефективності ресурсу управління.

У теперішній час для ефективного використання виробничого потенціалу підприємства потрібен інноваційний ресурс. Він охоплює як матеріальну так і нематеріальну складові виробничого потенціалу. Ряд дослідників характеризуючи потенціал інноваційних ресурсів зазначають, як сукупні можливості підприємства щодо генерації, сприйняття та впровадження нових (радикальних і модифікованих) ідей для його системного, технічного, організаційного та управлінського оновлення [5].

Потенціал інноваційних ресурсів визначає науково-технічні позиції, інноваційні можливості та здатність підприємства сприймати нововведення. Останні здатні суттєво впливати на перебіг економічних процесів в ході використання виробничого потенціалу і значно прискорити їх. Про це свідчить досвід передових підприємств ринково-розвинених країн, які зробили ставку на техніко-технологічні й інтелектуальні інновації та за короткий термін забезпечили конкурентні переваги в ринковому середовищі. В ринкових умовах підприємствам недостатньо володіти тільки матеріальними ресурсами, їм потрібно накопичувати та володіти знаннями, кваліфікацією та вміннями, які дозволяють конкурувати на ринку [14].

Професійні знання і навички набуті в процесі навчання в складі реалізації потенціалу трудових ресурсів характеризують один із основних елементів їх нематеріальної структури — інтелектуальний ресурс (капітал). Він є творчою потенцією людини в засвоєнні набутих і продукуванні повних знань у сфері науки, інтелектуальної праці, мистецтва тощо [4].

Характерною особливістю теперішньої економіки ринково-розвинених країн є збільшення частки інтелектуальних ресурсів у виробничому потенціалі підприємства. Це стосується не тільки високотехнологічних й інноваційних виробництв. Реалізація "звичайних" товарів, продукції і послуг все більше залежить від інтелектуальних ресурсів, якими володіє підприємство: його імідж, репутація, бренд, компетентність персоналу, організація культури та інше.

В якості одного з підходів, що дозволяють конкретизувати економічний зміст інтелектуальних ресурсів є концепція інтелектуального капіталу, яка була введена в науковий обіг Дж. Гелбрейтом у 1969 р. та набула поширення у 90х рр. XX століття. В інтерпретації І. Нонака та Х. Такеучі інтелектуальний капітал позначають як створення нового знання й інноваційного розвитку з використанням так званих таємних та неявних знань [12].

Інтелектуальний капітал охоплює розумову діяльність людини і для підприємства це означає "сукупність знань всіх співробітників, що забезпечує його конкурентоспроможність" [9, с. 4].

Інтелектуальний капітал разом із фізичною складовою людини (показники здоров'я, можливості вільно рухатись, сила мускулатури, хороший зір та інше) формує людський капітал, що подібно фінансовому має накопичуватись.

Природні і набуті властивості та навички, накопичення бази знань та корисних комунікацій в результаті зовнішньої дії мотивації до реалізації мають бути основою активного виробничого потенціалу. Як зазначають окремі дослідники, що це робить його унікальним в контексті здатності до самозростання та капіталізації. Крім того, "Сукупність ресурсів, які формують інтелектуальний капітал і використовуються підприємством у своїй господарській діяльності, надають можливість займати провідні позиції на ринку нових товарів та послуг" [15, с. 51]. Між тим в останні десятиліття помітна тенденція до підвищення цінності, економічної ваги інтелектуального капіталу. Цей процес зумовлений рядом обставин. Але його початок криється в науково-технічній революції. Як зазначалося, вона істотно змінила технологічний спосіб виробництва. Відповідно змінилися вимоги до людської праці, якості її робочої сили. А остання потребує дедалі більших термінів і коштів для підготовки висококваліфікованих робітників. Тобто, інвестиції в людину праці зростають, людський капітал в розрахунку на одного працівника стає дедалі вагомим і цінним в економічному аспекті. Водночас на відміну від ряду природних ре-

курсів стосовно інтелектуального капіталу не спостерігається "закону спадання ефективності".

Концепція інтелектуального капіталу є визнаною у світі, згідно з якою освіта розглядається як ключовий фактор економічного зростання, соціального й економічного добробуту, як інвестиційна галузь духовного виробництва. Вкладення в освіту є найперспективнішими через свою високу економічну і соціальну значущість. Розрахунки, зроблені на основі даних багатьох країн, свідчать, що співвідношення розміру витрат на освіту й економічного ефекту від неї дорівнює 1:4, а продуктивність праці фахівця з вищою освітою у 10—11 разів перевищує витрати на його підготовку. Заклади вищої освіти позитивно впливають на прискорення перетворення науки в основну продуктивну силу суспільства [16]. Загальновизнаними у практиці західних країн є поділ освіти на загальну і фахову. Загальна освіта охоплює знання та здібності, що підвищують продуктивність працівника незалежно від того, де він набув їх. Фахова освіта означає здобуття таких навичок, вмінь і майстерності, які цінуються в межах певного виду діяльності та форми господарювання. Такий поділ освіти має не лише педагогічне значення, але й економічне. Адже окремі організаційно-правові структури, зацікавлені саме у високій кваліфікації працівника на конкретному робочому місці, яка обов'язково передбачає наявність глибоких спеціальних знань.

Це спонукає ряд суб'єктів господарської діяльності з готовністю оплачувати специфічну підготовку працівників. Витрати на загальну освіту мають набагато більшу вагу, вони не під силу окремим суб'єктам господарювання. Але проблема не в тому, що без ґрунтові загальної підготовки (набуття таких якостей, як грамотність, вміння орієнтуватися в різних складних проблемах, працювати в колективі, знати загальні фізичні, хімічні та інші закони) ефективність специфічної підготовки буде недостатньо. Таким чином, з метою уникнення знецінення інтелектуального капіталу, вузька спеціалізація повинна здійснюватися на кінцевих стадіях виробництва або на виробництві. Саме тому величезна роль має відводитися професійній підготовці в межах підприємства або корпорації безпосередньо на робочому місці. Освіта розглядається в теорії людського капіталу і як важливий фактор перерозподілу доходів. Зростання рівня освіченості в цілому підвищує заробітки тих, хто отримав освіту. Збільшення кількості осіб з вищою освітою знижує заробітки цієї категорії робочої сили, як

правило, високооплачуваної. Скорочення чисельності осіб з низькими заробітками підвищує їх доходи. У цілому ж досягається рівномірний розподіл особистих доходів [18]. Особливе значення освіти полягає в тому, що вона є необхідною передумовою успішного й довгострокового економічного розвитку. Відповідно до оцінок ряду спеціалістів, підвищення тривалості освіти в США на один рік веде до збільшення ВВП на 5—15%. Віддача від вкладень в освіту в країнах, що розвиваються, ще вища: інвестиції у початкову освіту в країнах Центральної Африки забезпечують зростання ВВП на 24%, а в групі країн з низьким доходом — у середньому на 23% [18].

Працівники сфери матеріального виробництва і послуг, зрозуміло, відрізняються за цінністю свого інтелектуального капіталу. Особливий їх прошарок за якістю останнього формують працівники освіти, культури, науки, висококваліфіковані спеціалісти. Саме щодо них у першу чергу можна застосувати поняття "інтелектуальний потенціал". Він являє собою той ресурс, за допомогою якого будь-яка країна може увійти до кагорти провідних держав світу. "В Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75% приросту національного багатства" [19, с. 56—57].

Інтелектуальний потенціал працівника тісно переплітається з мотивацією праці. Свого часу А.Сміт сказав, що "мотивом діяльності людини є отримання економічного інтересу, матеріальної вигоди, бажання поліпшити свій добробут" [7, с. 322].

Нематеріальний ресурс мотивації охоплює сукупність економічних соціальних і психологічних чинників, механізмів і процесів та дій, які націлюють працівника до економічних і неекономічних інтересів, соціальної поведінки та психологічного усвідомлення потреби індивіда до досягнення цілей як особистих так і підприємства.

Науковці зазначають, що мотиваційне забезпечення праці ("соціальна мотивація") "пов'язане з орієнтацією працівників на його зміст й розмір заробітної плати" [8, с. 23] та є рушійною силою поведінки, усвідомлення прагнення до певного типу задоволення потреб, успіху" [9 с.3]; "пов'язується з соціальною поведінкою людини у суспільстві під впливом низки чинників, які можуть не залежати один від одного" [10, с. 4].

Мотивація спонукає власників інтелектуального капіталу підприємства до ефективної праці. Її принципами є: "ув'язка цілей підприємства та працівників, простота та справедливості, наявність необхідних умов реалізації; можливість користування, взаємозв'язок між

елементами мотиваційного механізму" [11, с. 562].

Ресурс мотивації праці поділяється на систему і механізм. Перша включає ланки, в яких мотиви групуються за їхніми ознаками. Система існує без відношення до періоду та конкретної соціально-економічної ситуації, тобто параметри її ланки є сталими. Другий включає комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами реалізації інтелектуального потенціалу або підсилюють їх. Ним можна управляти з метою посилення мотивації праці чи навіть викликати до дії зовсім нові мотиви. Наприклад, за рахунок надання права приватної власності на майно на основі його приватизації, забезпечення права розпоряджатися результатами своєї праці, лібералізації цін, зміни політичної системи.

Структура ресурсу мотивації у сфері реалізації інтелектуального капіталу формується під впливом двох груп факторів:

1) внутрішніх, пов'язаних самою трудовою діяльністю і спричинених нею. Це склад роботи, усвідомлення своїх досягнень, визнання їх оточуючими, стосунки з колегами, можливість підвищити кваліфікацію, прагнення до просування по службі і почуття відповідальності, самореалізація у праці. На основі цих мотивів праця приносить найбільше задоволення і не потребує контролю та примусу;

2) зовнішніх, що перебувають поза межами реалізації інтелектуального капіталу. Зокрема, політика та методи управління, стиль керівництва, компетентність керівника, стосунки з безпосереднім керівником, з адміністрацією, умови праці, організація праці, психологічний клімат, соціально-грошові винагороди, суспільний та професійний статус.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗРОБОК

Виробничий потенціал підприємства буде більш ефективним при використанні інноваційної компоненти в його матеріальній і нематеріальній складових. Найкращі результати та конкурентні переваги в ринковій середовищі протягом тривалого періоду матимуть підприємства, де науково-технічні надбання формуються за рахунок використання інтелектуального капіталу, який є ключовим та основним в структурі матеріальних ресурсів.

В подальших наукових дослідженнях необхідно виявити найбільш вагомні чинники що впливають на набуття інтелектуального капіталу та обґрунтувати інтегральний показник його

оцінки в умовах конкурентоспроможної господарської діяльності підприємства в ринковій середовищі.

Література:

1. Авдеенко В.Н. Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия: учебн. пособ. Москва: Экономика, 1989. 240 с.

2. Должанський І.З., Загорка Т.О., Удалих О.О., Герасименко І.М. та інші Управління потенціалом підприємства: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 362 с.

3. Мишуров С.С. Щуков В.Н. Основы регионалистики: учебн. пособие. Ивово: ИГТА, 2003. 75 с.

4. Грішаківа О.А. Людський розвиток: навч. посіб., Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.

5. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. — метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни; Міністерство освіти і науки України Київський національний економічний університет. Київ: КНЕУ, 2005. 261 с.

6. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 6т. Москва: Процесс, 1993. Т.1 Предварительный обзор. 415 с.

7. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. Москва: Соц. — эконом. литература, 1962. 684 с.

8. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников: монография. 2-е изд./ за ред. Д.П. Богиня. Київ: Ин-т демографии и социальных исследований НААН Украины, 2006. 244 с.

9. Минков Е. Г. Мотивация: структура и функционирование: монография. Дубна: Феникс+, 2007. 416 с.

10. Алтунина И.Р. Структура и развитие мотивов социального поведения: научн. издание, Москва: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. 112 с.

11. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебн. пос. Москва: МК Вельби, изд. Проспект, 2008. 688 с.

12. Нонака И. Такеучи Х. Комания — творец знаний. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. Москва: ЗАТ "Олимп — Бизнес", 2003. 230 с.

13. Бутенко Т.А. Синявіна Ю.В. Рациональное використання ресурсного потенціалу агропідприємства на основі удосконалення інформаційного забезпечення. Електронний журнал Ефективна економіка. 2017. №11 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4539>

14. Рахлін К.М. Сорока О.Ю. Потенциал организации как основа её конкурентоспособности <https://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm>

15. Ковтуненко Ю.В. Економічна сутність і класифікація інтелектуальних ресурсів підприємства. *Агросвіт*. 2013. № 14. С. 51—53.

16. Куценко В., Удовіченко В., Опалаєва І. Освіта як форма стабільності і національної безпеки України. *Економіка України*. 1998. № 1. С. 12—21.

17. Колесюк І.С. Інвестиції в особистий фактор з позиції концепції "людського капіталу". *Науковий вісник Національного аграрного університету*. 1999. № 8. С. 64—69.

18. Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к пост — Вашингтонскому конгрессу. *Вопросы экономики*. 1998. № 8. С. 4—34.

19. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 роки: Послання Президента України до Верховної Ради України. Київ: Інформаційно-видавничий центр Держкомітету України, 2002. 74 с.

References:

1. Avdeenko, V.N. and Kotlov, V.A. (1989), *Proyzzvodstvennyj potentsyal promyshlennogo predpriyatiya* [Production potential of an industrial enterprise], *Ekonomyka*, Moskva, Russia.

2. Dolzhans'kyj, I.Z. Zahorka, T.O. Udal'nykh, O.O. and Herasymenko, I.M. (2006), *Upravlinnia potentsialom pidpriemstva* [Enterprise potential management], *Tsentr navchal'noi literatury*, Kyiv, Ukraine.

3. Myshurov, S.S. and Schukov, V.N. (2003), *Osnovy rehyonalistyky* [Basics of Regionalism], *Yvanovskaia hosudarstvennaia tekstyl'naia akademiya*, Ivanovo, Russia.

4. Hrishakova, O.A. (2006) *Liuds'kyj rozvytok* [Human development], *Kyivs'kyj natsional'nyj ekonomichnyj universytet*, Kyiv, Ukraine.

5. Fedonin, O.S. Repina, I.M. and Oleksiuk, O.I. (2005), *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka: navch. — metod. posibnyk dlia samostijnogo vyvchennia dystsypliny* [Enterprise Potential: Formation and Evaluation: Study guide for independent study of the discipline], *Kyivs'kyj natsional'nyj ekonomichnyj universytet*, Kyiv, Ukraine.

6. Marshal, A. (1993), *Pryntsypy ekonomycheskoj nauky* [Principles of Economic Science], *Protess*, Moskva, Russia.

7. Smyt, A. (1962), *Ysledovanyia o pryrode y prychynakh bohatstva narodov* [Studies on the Nature and Causes of the Wealth of Nations], *Sotsyal'no-ekonomycheskaia lyteratura*, Moskva, Russia.

8. Kulykov, H.T. (2006), *Motyvatsiya truda naemnykh robotnykov* [Motivation of labor of employees], 2nd ed, *Insitut demohrafiy y*

sotsyal'nykh yssledovanyj NAAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

9. Kolot, A.M. (2007), *Motyvatsiya: struktura y funktsionirovanye* [Motivation: structure and functioning], *Fenyks+*, Dubna, Russia.

10. Altunyna, Y.R. (2006), *Struktura y razvytye motyvov sotsyal'noho povedenya* [Structure and development of motives for social behavior], *Moskovskoho spykholoho-sotsyal'noho ynstytuta*, Moskva, Russia.

11. Vesnyn, V.R. (2008), *Upravlenye personalom. Teoriya y praktyka: uchebn. pos* [Personnel Management. Theory and practice: tutorial], *Prospekt*, Moskva, Russia.

12. Nonaka, Y. and Takeuchi, K. (2003), *Komaniya — tvorets znaniy. Zarozhdeniye y razvytye ynnovatsiy v yaponskykh firmakh*. [Comania is a creator of knowledge. The Origin and Development of Innovation in Japanese Firms], *Olymp — Byznes*, Moskva, Russia.

13. Butenko, T.A. and Syniavina, Yu.V. (2015), "Rational use of the resource potential of an agricultural enterprise on the basis of improving information support", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 11, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4539> (Accessed 25 April 2023).

14. Rakhlyn, K.M. and Soroka, O.Yu. (2005), "The potential of an organization as the basis of its competitiveness", available at: <https://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm> (Accessed 25 April 2023).

15. Kovtunencko, Yu.V. (2013), "Economic Essence and Classification of Intellectual Resources of an Enterprise", *Agrosvit*, vol. 14, pp. 51—53.

16. Kutsenko, V., Udovichenko, V. and Opalaieva, I. (1998), "Education as a form of stability and national security of Ukraine", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 1, pp. 12—21.

17. Kolesiuk, I.S. (1999), "Investing in the personal factor from the perspective of the "human capital" concept", *Naukovyj visnyk Natsional'noho ahrarnoho universytetu*, vol. 8, pp. 64—69.

18. Styhlyts, Dzh. (1998), "Diverse Tools, Broader Goals: Moving Toward a Post-Washington Congress", *Voprosy ekonomiky*, vol. 8, pp. 4—34.

19. President of Ukraine (2002), *Poslannia Prezydenta Ukrainy do Verkhovnoi Rady Ukrainy, Yevropejs'kyj vybir Kontseptual'ni zasady stratehii ekonomichnoho ta sotsial'noho rozvytku Ukrainy* [Message of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine, European choice Conceptual principles of the strategy of economic and social development of Ukraine for 2002—2011], *Informatsino-vydavnychyj tsentr Derzhkomitetu Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2023 р.