

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-87-14>

УДК 658.1:005.21

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ІЄРАРХІЗАЦІЇ СКЛАДОВИХ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

CONCEPTUAL APPROACH TO THE HIERARCHIZATION OF ENTERPRISE POTENTIAL COMPONENTS

Кісь Галина Романівна

кандидат економічних наук, доцент,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6977-4811>**Івасів Андрій Романович**

аспірант,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9620-1066>**Петренко Віктор Павлович**

доктор економічних наук, професор,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9354-8371>**Kis Halyna, Ivasiv Andrii, Petrenko Viktor**

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

У статті запропоновано концептуальний підхід до ієрархізації складових потенціалу підприємства на основі моделі управлінської пари «суб'єкт управління – об'єкт управління». Усі відомі види потенціалу підприємства (ресурсний, кадровий, управлінський, виробничий, фінансовий, інноваційний, інформаційний та ін.) розглядаються як складові генерального потенціалу. Обґрунтовано, що їх формування та ефективне використання визначаються інтелектуальним потенціалом і інтелектуальним капіталом працівників як елементарних носіїв інтелекту. Доведено, що результативність використання генерального потенціалу залежить від компетентності осіб, відповідальних за його складові. Оптимізація використання потенціалу досягається через узгоджене управління його складовими та отримання синергійного ефекту.

Ключові слова: підприємство, потенціал, суб'єкт, об'єкт, управління, система, ресурс, трансформація, результат, ефект.

The article examines the problem of conceptualizing and hierarchizing the components of enterprise potential in the context of improving the efficiency of enterprise development management. It is established that modern scientific literature lacks a unified approach to defining the structure of enterprise potential and the interrelationships among its individual components, which complicates their practical application in managerial activities. Based on the interpretation of an enterprise as a typical management system consisting of a "subject of management – object of management" pair, an approach is proposed according to which all known types of enterprise potential, including resource, personnel, labor, managerial, production, property, financial, investment, information, innovation, economic, and other potentials, are considered interconnected components of the enterprise's general potential. It is substantiated that the fundamental basis for the formation and implementation of each of these components is the intellectual potential and the intellectual capital of enterprise employees developed on its foundation. It is proved that people, as elementary carriers of intelligence, ensure the transformation of resources into operational results and determine the level of enterprise potential utilization. A conceptual model of the sequential transformation of the intellectual potential of human resources into the enterprise's general potential through the mechanisms of management, organization, and accumulation of intellectual capital is proposed. The study demonstrates that the absence of appropriate managerial decisions, proper allocation of responsibilities, or an adequate level of employee competencies leads to the loss of individual potential components and a decline in enterprise performance. It is concluded that the optimization of general potential utilization is possible through effective interaction among all its components, efficient use of employees' intellectual potential, and the achievement of a synergistic effect, whereby the overall performance of the enterprise exceeds the simple sum of the results generated by its individual elements.

Keywords: enterprise, potential, subject, object, management, system, resource, transformation, result, effect.



Постановка проблеми. Поняття і категорія «потенціал підприємства» на даний час є популярним і широкоживаним терміном, який використовується в процесах управління підприємствами для аналізу результатів їх діяльності та розвитку як наслідків прийнятих керівництвом рішень.

Такі існуючі підходи до розуміння сутності поняття потенціалу підприємства, як ресурсний, цільовий та системний є спрямованими або на правильний розподіл ресурсів для ефективної роботи підприємства, або на здатність його персоналу досягати запланованих поставлених цілей методами стратегування і конкурентостійкості, або на об'єднання всіх процесів підприємства з віднесенням кожного з них до конкретних видів потенціалу, які взаємодіють з іншими його складовими з досягненням максимальних результатів з мінімальними витратами.

Проте, будучи сукупністю всіх видів ресурсів, можливостей і компетенцій, які підприємство могло б і повинно було б використовувати для досягнення запланованих цілей і результатів свого існування та розвитку та завдячуючи існуванню численних і самих різноманітних визначень, цей термін для багатьох діючих керівників і менеджерів підрозділів підприємств продовжує залишатись «річчю в собі» – тобто певною множиною тих наявних, але прихованих, непізнаних і невикористаних керівниками внутрішніх ресурсів, компетенцій та можливостей, якими підприємство володіє, але не реалізує в процесах ділової активності на ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В зв'язку з цим, як цілком вірно вказано Красноруцьким О. О., Мареничем Т. Г., Прусовою Г. Л. [1] «... серед учених досі немає єдиного підходу щодо чіткого розмежування чи ототожнення < ... > понять, складників потенціалу та співвідношення потенціалів підприємства», в числі яких Бугай В. З., Горбунова А. В., Ключєва Ю. В. [2], Турило А. А. [3], Квасницька Р. С., Тарасюк М. В. [4], Алієв Р. А. [5], Завора О. М. [6], Занора В. О., Куценко Д. М., Одородько Н. В. [7] розглядають і аналізують такі як ресурсний, ринковий, кадровий, трудовий, управлінський, виробничий, майновий, фінансовий, інвестиційний, інформаційний, інноваційний, економічний із поділом цих визначень аж за 30-ма ознаками і 74-ма різновидами [7], існування яких, на цілком вірну думку багатьох дослідників, надає можливість більш ретельно і повно використовувати цю різноманітність для ефективнішого управління.

При цьому, більшість із авторів слушно вважають, що кожна із складових інтегрального потенціалу підприємства мала б у взаємодії з іншими доповнювати, розкривати, розвивати той потенціал, який би характеризував загальний або, краще сказати, генеральний потенціал підприємства як інтегральну сукупність всіх можливих і важливих для його формування характеристик.

Проте, виконаним зовсім недавно в публікації Чичотки В. В. [8] черговим аналізом наукових підходів і поглядів на сутність потенціалу у стратегічному управлінні, було встановлено, що, попри свою поширеність, традиційний ресурсний підхід не дає комплексної оцінки можливостей підприємств, оскільки не враховує компетентнісні, функціональні, стратегічні та синергетичні характеристики, а запропоновані автором аналізу системний і стратегічний підходи дозволяють розглядати потенціал підприємства як інтегральну динамічну систему, в якій поєднуються і ресурси, і компетенції та знання, і організаційні можливості та механізми управління їх належним використанням.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, всі існуючі на даний час моделі не дають однозначної відповіді на питання про джерело утворення генерального потенціалу підприємства, можливості і механізми управління його ефективним використанням.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розроблення концептуального підходу до ієрархізації складових потенціалу підприємства шляхом їх інтеграції в систему генерального потенціалу та визначення інтелектуального потенціалу й інтелектуального капіталу людських ресурсів як базових чинників формування, розвитку та результативного використання всіх його складових.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо використати запропоновану в [9] структурну схему моделі управління трансформацією всіх видів ресурсів промислового підприємства в необхідний йому ринковий успіх (рис. 1) як ілюстрацію процесу його функціонування, під час якого комплекс людських (HmR), фінансових (FnR), фізичних (PhR) і сировинних (RwR) ресурсів Res під впливами суб'єкта управління ($СУ$) та діями об'єкта управління ($ОУ$) трансформується в результати Rez , то цілком очевидно, що частки отриманих результатів Rez підлягають розподілу між учасниками цього процесу – державою, власниками, керівниками,

персоналом і споживачами продукції, товарів чи послуг.

При цьому умовою успіху підприємства слід вважати загальний коефіцієнт трансформації:

$$K_{mp} = \frac{W_{Rez}}{W_{Res}} \gg 1,$$

де, W_{Rez} – ринкова вартість згенерованих і реалізованих підприємством результатів; W_{Res} – ринкова вартість усіх використаних для цього ресурсів.

Однак, якщо коефіцієнт K_{mp} представити як головну характеристику використання наявного потенціалу підприємства, у результаті використання якого ресурси Res були трансформовані у результати Rez , то за належного використання цей коефіцієнт може набувати значень:

$K_{mp} \gg 1$ – ефективне використання потенціалу;

$K_{mp} \approx 1$ – неефективне використання потенціалу;

$K_{mp} \ll 1$ – незадовільне використання потенціалу.

Такі значення коефіцієнта є наслідком реалізації управлінських рішень людських ресурсів органу управління (СУ) та виконання відповідних дій людськими ресурсами об'єкта управління (ОУ).

Розглянуті в [10] нові можливості взаємодії типової управлінської пари СУ-ОУ засвідчують доцільність залучення до процесів управління не тільки інтелекту керівного складу СУ

підприємства, а цілком доцільне включення до цих процесів інтелекту людських ресурсів ОУ, посилюючи таким чином використання одного із головних ресурсів – інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу не тільки управлінського персоналу, а і будь-яких інших наявних в рамках підприємства носіїв інтелектуального ресурсу.

Проте, якщо усвідомити, що на всіх рівнях системи управління (СУ) та у всіх підрозділах (ОУ) виключно люди є носіями знань, вмінь, рішень і дій щодо використання таких складових потенціалу підприємства, як управлінський, ринковий, інформаційний, фінансовий, інвестиційний, знанєвий, інноваційний, виробничий, економічний і т. д., то стає очевидним факт того, що основою всіх інших складових потенціалу підприємства виступає інтелект – сукупність інтелектуальних, професійних, творчих, моральних, фізичних та соціальних можливостей особистості, які нею можуть бути використані для встановлення та досягнення особистих, а також необхідних підприємству професійних і суспільних цілей.

Оскільки в основі всіх можливих складників потенціалу окремишньої людини лежить її інтелект, яким формуються здоров'я і фізичні можливості особи, її освіта та знання, професійні навички і компетенції, здібності до створення інновацій і мотивації до праці та саморозвитку, моральні, етичні і соціальні якості та навички, а також здатність взаємодіяти з іншими людьми, слід прийти до висновку, що саме людина, визначена в [11, с. 70]

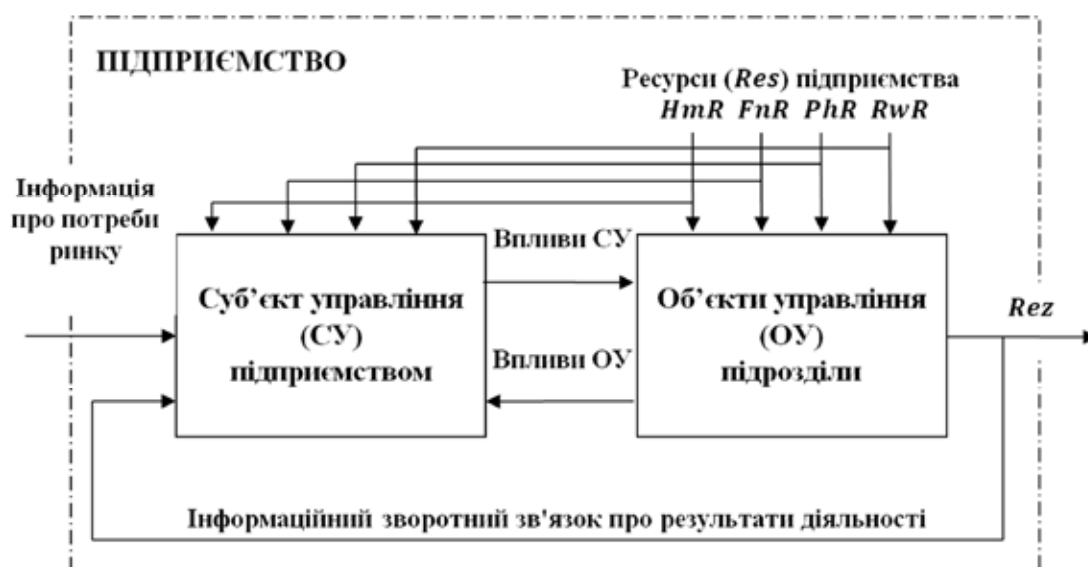


Рис. 1. Інтерпретація підприємства у вигляді типової управлінської пари «СУ – ОУ», яка трансформує всі види ресурсів Res у необхідні ринку результати Rez

Джерело: сформовано авторами на основі [9]

як «елементарний носій інтелекту» – носій знань, компетенцій, досвіду, навичок, творчих здібностей та інших інтелектуальних характеристик, які можуть і повинні бути належно використані для створення цінності в діяльності підприємства, і є тією «першоцеглинкою», з яких формується як «інтелект групи елементарних носіїв», так і «інтелектуальний потенціал» [11, с. 73] окремішньої особистості або будь-якої множини людей і їх груп – персоналу підприємства.

Тобто, якщо в системі підприємства розглядати окремого працівника як елементарного носія інтелекту та інтегрувати інтелектуальні можливості множини N працівників до організаційного рівня підприємства, то слід прийти до висновку, що інтелектуальний потенціал людських ресурсів підприємства є нічим іншим як сукупністю елементарних інтелектуальних потенціалів усіх його працівників. При цьому, в рамках підприємства саме під впливами СУ відбудеться перерозподіл людських ресурсів з мінімізацією їх т. зв. деструктивних і фіктивних складових [12, с. 39] на користь реальних продуктивних сил та нарощування використання їх потенціалу на користь підприємства.

В такому разі, ту частину інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємства, яка під впливами СУ була організована, накопичена та приносить підприємству результати з певною ринковою цінністю, слід визначити як інтелектуальний капітал підприємства, який, будучи основною складовою його генерального потенціалу, одночасно лежить в основі формування множини всіх інших названих вище можливих складових цього генерального потенціалу.

Виходячи з вище наведеного, процес формування і управління належним використанням генерального потенціалу підприємства можна інтерпретувати у вигляді послідовності дій персоналу його СУ щодо процесу трансформації інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу всього персоналу системи СУ-ОУ, стартовим елементом якого є обов'язкова присутність людини з інтелектом як його елементарного носія (рис. 2).

Якщо ж потенціал людського інтелекту і його інтелектуального капіталу при формуванні будь-якої із можливих складових генерального потенціалу підприємства взагалі відсутній або мінімізований з причин необґрунтованого, непрофесійного, невіррного, зловмисного чи просто помилкового управлінського рішення СУ або виконання дій в ОУ, то

в системі СУ-ОУ відповідна частка будь-якої із складових генерального потенціалу трансформується в «0» або «<<1» з нанесенням відповідних втрат генеральному потенціалу.

Оскільки ж результат діяльності підприємства $W_{Rez} = K_{Tp} \times W_{Res}$ в першому наближенні можна вважати простою сумою множини результатів кожної окремої i -тої людини $w_{iRez} = k_{iTp} \times w_{iRes}$, то загальний коефіцієнт трансформації $K_{Tp} = \sum k_{iTp}$, де $i=(1 \div N)$, буде формуватися як сума персональних коефіцієнтів кожної окремої особистості колективу підприємства в межах $(0 \leq k_i < 1)$ з відповідним внеском у формування генерального потенціалу підприємства.

Тоді, головне завдання керівництва і менеджерів СУ та персоналу ОУ підприємства досить точно інтерпретується відомим повчанням французького філософа Рене Декарта з його знаменитої праці «Міркування про метод» «Адже недостатньо просто мати добрий розум, головне – це добре його докласти» [13], яке, на нашу думку, цілком доцільно реінтерпретувати щодо сучасного підприємства у наступному вигляді: «Мало мати хороший інтелектуальний потенціал і капітал, головне – правильно їх докласти до формування і використання потенціалу підприємства».

Отже, умовою результативного і ефективного управління належним використанням генерального потенціалу підприємства є обов'язок і здатність людських ресурсів СУ обґрунтовано встановлювати цілі та вирішувати завдання з досягнення необхідних результатів Rez за одночасного дотримання умов виконання цих завдань з найменшими витратами ресурсів Res , тобто, за відомим визначенням П. Ф. Друкера (Peter F. Drucker), «робити правильні речі» і одночасно «робити речі правильно» [14], фокусуючись, згідно із приписом П. Ф. Друкера, відразу на обох завданнях з досягнення Rez і мінімізації Res з дотриманням пріоритетності Rez .

Враховуючи положення концепції ефективного управління П. Друкера, слід зазначити, що на багатьох сучасних підприємствах недостатня увага приділяється створенню організаційних та управлінських умов, необхідних для повноцінного використання наявного потенціалу. Зокрема, в процесі управління не завжди забезпечується належне вирішення комплексу завдань, пов'язаних із формуванням відповідальності за окремі складові генерального потенціалу підприємства, визначенням механізмів їх реалізації та оцінюванням компетентностей персоналу, залученого до цих процесів.



Рис. 2. Послідовність трансформації інтелекту людських ресурсів підприємства в загальний результат W_{Rez} його належного використання

Джерело: сформовано авторами

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває пошук відповідей на такі питання:

- хто саме повинен нести відповідальність за формування, розвиток та ефективне використання кожної окремої складової генерального потенціалу підприємства;
- які управлінські дії, організаційні механізми та ресурси необхідні для забезпечення

належного використання відповідної складової потенціалу;

- чи володіють працівники, на яких покладено відповідні функції, необхідними знаннями, компетентностями та професійними якостями для досягнення максимально можливих результатів і забезпечення високої ефективності використання потенціалу підприємства.

Висновки. У результаті проведеного дослідження обґрунтовано концептуальний підхід до ієрархізації складових потенціалу підприємства, відповідно до якого всі його види та складові розглядаються як елементи єдиного генерального потенціалу. Встановлено, що визначальним чинником формування, розвитку та ефективного використання кожної складової генерального потенціалу виступають інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал людських ресурсів підприємства. Це дає підстави інтерпретувати генеральний потенціал як інтегровану систему взаємопов'язаних складових, результативність функціонування якої безпосередньо залежить від рівня залучення, розподілу та використання інтелектуальних можливостей персоналу.

Доведено, що ефективне управління генеральним потенціалом передбачає не лише ідентифікацію його окремих складових, а й формування організаційно-управлінських механізмів, спрямованих на забезпечення

належного розподілу відповідальності між працівниками, які володіють необхідними знаннями, компетентностями та професійними здібностями для реалізації відповідних функцій. За таких умов інтелектуальний потенціал працівників трансформується в інтелектуальний капітал підприємства, який виступає базою формування та розвитку всіх інших складових його потенціалу.

Запропонований підхід створює теоретичні передумови для розгляду генерального потенціалу підприємства як цілісної керованої системи, здатної генерувати додаткову цінність завдяки взаємодії її елементів. У зв'язку з цим перспективним напрямом подальших досліджень є виявлення закономірностей, умов та механізмів виникнення керованого синергетичного ефекту в процесі використання генерального потенціалу підприємства, що забезпечуватиме досягнення максимально можливих результатів діяльності за раціонального використання наявних ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Красноручський О. О., Маренич Т. Г., Прусова Г. Л. Співвідношення економічних категорій «потенціал підприємства», «ресурсний потенціал», «виробничий потенціал» та «економічний потенціал». *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 2. С. 113-21. URL: https://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/ujae_2024_r02_a19.pdf (дата звернення: 01.06.2026)
2. Бугай В. З., Горбунова А. В., Ключева Ю. В. Теоретичні основи формування потенціалу підприємства. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 27-33.
3. Турило А. А. Потенціал підприємства: сутність та методологічні підходи до визначення. *Економічний вісник*. 2014. № 3. С. 65-71. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143_065-071.pdf (дата звернення: 02.06.2026)
4. Квасницька Р. С., Тарасюк М. В. Структуризація потенціалу підприємства. *Вісник КНТЕУ*. 2017. № 1. С. 73-82.
5. Алієв Р. А. Сутність поняття «потенціал підприємства» та його складники. *Підприємництво та інновації*. 2019. № 9. С. 54-59. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/203/189> (дата звернення: 02.06.2026)
6. Завора О. М. Потенціал підприємства: сутність та ідентифікація його складових. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4604/4547> (дата звернення: 02.06.2026)
7. Занора В. О, Куценко Д. М., Одородько Н. В. Потенціал як основа розвитку підприємства: понятійно-категоріальний апарат. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 2(18). С. 40-51.
8. Чичотка В. В. Еволюція категорії «потенціал підприємства»: стратегічний аспект. *Актуальні проблеми економіки*. 2025. № 5(287). С. 511-524. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2025/05/5.25._topic_Valerii-Chychotka-511-524-1.pdf (дата звернення: 03.06.2026)
9. Петренко В. П., Кісь С. Я., Швидкий Е. А. Управління діяльністю підприємств нафтогазового комплексу на засадах інтелектуалізації та інтелектокористування: монографія / за заг. ред. В. П. Петренка. Львів: Піраміда, 2013. 276 с.
10. Дзвінчук Д. І., Лютий О. В., Петренко В. П. Щодо теоретичного аналізу і уточнення поняття «управлінська пара» як основи розвитку та удосконалення публічного управління. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 67. С. 191-202.
11. Петренко В. П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах: монографія. Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. 352 с.
12. Петренко В. П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління: монографія. Івано-Франківськ : ПП Курилюк В. Д., 2009. 196 с.

13. Декарт Р. Міркування про метод / пер. з фр. В. Андрушка, С. Гатальської. Київ: Тандем, 2001. 101 с.
14. Drucker P. F. *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper Business, 2006. 208 p.

REFERENCES:

1. Krasnorutskiy O. O., Marenych T. G., Prusova H. L. (2024) Spivvidnoshennia ekonomichnykh katehorii «potentsial pidpriemstva», «resursnyi potentsial», «vyrobnychyi potentsial» ta «ekonomichnyi potentsial» [The relationship between the economic categories of «enterprise potential», «resource potential», «production potential», and «economic potential»]. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky*, 9(2), pp. 13-121. Available at: https://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/ujae_2024_r02_a19.pdf (Accessed June 1, 2026)
2. Buhai V. Z., Horbunova A. V., Kliuieva Yu. V. (2011) Teoretychni osnovy formuvannia potentsialu pidpriemstva [Theoretical foundations of enterprise potential formation]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, 1(9), pp. 27-33.
3. Turylo A. A. (2014) Potentsial pidpriemstva: sutnist ta metodolohichni pidkhody do vyznachennia [Enterprise potential: essence and methodological approaches to its definition]. *Ekonomichnyi visnyk*, 3, pp. 65-71. Available at: https://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143_065-071.pdf (Accessed June 2, 2026)
4. Kvasnytska R. S., Tarasiuk M. V. (2017) Strukturyzatsiia potentsialu pidpriemstva [Structuring enterprise potential]. *Visnyk KNTEU*, 1, pp. 73-82.
5. Aliiev R. A. (2019) Sutnist poniattia «potentsial pidpriemstva» ta yoho skladnyky [The essence of the concept of enterprise potential and its components]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, 9, pp. 54-59. Available at: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/203/189> (Accessed June 2, 2026)
6. Zavora O. M. (2024) Potentsial pidpriemstva: sutnist ta identyfikatsiia yoho skladovykh [Enterprise potential: essence and identification of its components]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 66. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4604/4547> (Accessed June 2, 2026)
7. Zanora V. O., Kutsenko D. M., Odorodko N. V. (2019) Potentsial yak osnova rozvytku pidpriemstva: poniatio-katehorialnyi aparat [Potential as the basis for enterprise development: the conceptual and categorical framework]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia*, 2(18), pp. 40-51.
8. Chychotka V. V. (2025) Evoliutsiia katehorii «potentsial pidpriemstva»: stratehichniy aspekt [The evolution of the concept of enterprise potential: a strategic perspective]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 5(287), pp. 511-524. Available at: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2025/05/5.25._topic_Valerii-Chychotka-511-524-1.pdf (Accessed June 3, 2026)
9. Petrenko V. P., Kis S. Ya., Shvydkyi E. A. (2013) *Upravlinnia diialnistiu pidpriemstv naftohazovoho kompleksu na zasadakh intelektualizatsii ta intelektokorystuvannia* [Management of oil and gas enterprises based on intellectualization and the use of intellectual capital: a monograph]. Lviv: Piramida, 276 p. (in Ukrainian)
10. Dzvinchuk D. I., Liutyi O. V., Petrenko V. P. (2016) Shchodo teoretychnoho analizu i utochnennia poniattia «upravlinska para» yak osnovy rozvytku ta udoskonalennia publichnoho upravlinnia [Theoretical analysis and clarification of the concept of the "management pair" as a foundation for the development and improvement of public administration]. *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, 67, pp. 191-202.
11. Petrenko V. P. (2006) *Upravlinnia protsesamy intelektokorystuvannia v sotsialno-ekonomichnykh systemakh* [Management of intellectual capital utilization processes in socio-economic systems: a monograph]. Ivano-Frankivsk: Nova Zoria, 276 p. (in Ukrainian)
12. Petrenko V. P. (2009) *Intelektualni resursy sotsialno-ekonomichnykh system: aspekty innovatsiinoho upravlinnia* [Intellectual resources of socio-economic systems: aspects of innovative management: a monograph]. Ivano-Frankivsk: PP Kuryliuk V. D., 196 p. (in Ukrainian)
13. Descartes, R. (2001) *Mirkuvannia pro metod* [Reflections on Method]. Kyiv: Tandem, 101 p. (in Ukrainian)
14. Drucker P. F. (2006) *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper Business, 208 p.

Дата надходження статті: 17.06.2026

Дата прийняття статті до публікації: 13.07.2026

Дата публікації статті: 24.07.2026