

ІНСТРУМЕНТИ ДІАГНОСТУВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В роботі проаналізовано та узагальнено підходи до вимірювання та діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації, запропоновано застосування прецедентного аналізу в якості інструменту діагностування розвитку.

In the article, approaches to measure and diagnose socio-economic potential's progress are analyzed and generalized, precedent analysis as a diagnosing tool is proposed.

Ключові слова: діагностування соціально-економічного потенціалу, прецедентний аналіз проблемних ситуацій розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації

Постановка проблеми.

Актуальність теми обумовлено зміною пріоритетів, які сьогодні забезпечують виробничій організації конкурентні переваги. Кожен спосіб господарювання створює свій особливий механізм функціонування, що забезпечує виконання поставлених перед ним завдань у розвитку виробничих організацій. Соціально-економічний потенціал виробничої організації виступає базисом і одночасно результатом її соціально-економічного розвитку. Розглядаючи соціально-економічний потенціал (далі - СЕП) як систему, що включає структурні елементи різної природи і способів використання (табл.1), пов'язані між собою взаємозв'язками координації та субординації [2, 6, 13, 15, 18, 22], а також враховуючи динамізм їх взаємодії, представляється необхідним застосування знань та досвіду експертів.

Таблиця 1

Підходи до формування елементного складу потенціалу виробничої організації

Автори	Структурні елементи потенціалу виробничої організації																																						
	менеджменту	організаційної структури	організаційної культури	інформаційний	соціальних мереж	управлінський	організаційно-технічний	виробничо-технологічний	матеріально-технічний	ресурсний	Майновий	вдтворення	інноваційний	інвестиційний	фінансовий	інфраструктурний	логістичний	науково-технічний	екологічний	маркетинговий	ринковий	конкурентний	зв'язків з оточенням	трудоий	кадровий	освітньо-професійний	інтелектуальний	соціальної інфраструктури	кадрової політики	соціальної політики	забезпеченості та захищеності	організації праці	мотиваційний	зайнятості	розвитку колективу				
Коршунова [1]							Е	Е							Е									С			С												
Лапін [2]					Е		Е						Е												Е														
Федонін [3]	Е		СЕ	Е	Е	Е				Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е		
Козирева [4]	СЕ	СЕ	СЕ	Е	Е	Е						Е	Е	Е						СЕ					С		С	С	С										
Соклакова [5]				Е	Е	Е									Е	Е	Е	Е							Е														
Отенко [6]				Е	Е	Е							Е	Е	Е					Е				Е															
Ісаєва [7]				Е	Е	Е							Е	Е	Е				Е	Е	Е	Е	Е	Е											Е				
Куньов [8], Леоненко [9]				СЕ	СЕ							СЕ	СЕ	СЕ						СЕ					СЕ														
Мінаєва [10]						Е									Е	Е	Е	Е					Е	Е	Е			С		С									
Антонова [11]			СЕ	СЕ	Е	Е						Е	Е	Е						СЕ				С			С												
Воронкова [12]				Е	Е	Е						Е	Е	Е						Е			Е	Е											Е				
Дуванова [13]			Е			Е	Е	Е				Е	Е	Е				Е	Е	Е	Е	Е	Е		Е														
Посилкіна [14]				Е	Е	Е						Е	Е	Е						Е				С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	
Жигунова [15]	Е			Е	Е	Е			Е			Е	Е	Е				Е	Е	Е			Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	
Керженцев [16]			Е			Е	Е					Е	Е	Е						Е			Е	Е															
Коваль [17]		С										С														С	С	С			С	С	С	С	С	С	С	С	С
Чебанова [18]			СЕ			СЕ	СЕ					СЕ	СЕ	СЕ				СЕ	СЕ	СЕ	СЕ	СЕ	СЕ		СЕ														
Арістархов [19]				Е	Е	Е	Е	Е	Е			Е	Е	Е						Е			Е		Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	Е	
Божко [20]			Е			Е	Е												СЕ	Е				Е											С	С		С	
Макарова [21]				Е	Е	Е						Е	Е	Е										Е														СЕ	
Білоконенко [22]	СЕ	СЕ	С	СЕ	С					Е		Е	СЕ	Е	Е	Е	Е	Е	Е	СЕ			СЕ		СЕ	СЕ	СЕ	СЕ										СЕ	

Умовні позначення до таблиці 1:

С – соціальна складова потенціалу виробничої організації;

Е – економічна складова потенціалу виробничої організації

Як бачимо, СЕП виробничої організації, розвиток якого досліджується, постає складним різноплановим явищем, сутність якого формує не випадковий набір елементів [15], що за думками різних авторів можуть відноситися як до соціальної, економічної складових потенціалу виробничої організації, або мати соціально-економічну спрямованість (через зміну поглядів на модель виробничої організації в умовах інформатизації та інтелектуалізації та необхідність врахування інтересів працівника – інтелектуального капіталіста). Проте елементний склад СЕП для кожної виробничої організації буде індивідуальним/унікальним (та формуватися/складатися під впливом екзогенних та ендегенних факторів) [22].

Проведений аналіз різних точок зору на елементний склад через необхідність застосовувати адекватні серед наявних інструменти діагностування розвитку СЕП, підтверджує припущення про занадто велику увагу, що приділяється дослідженню матеріальної та організаційної компонент забезпечення соціальної складової. Проте майже не вимірюється та діагностується потенціал розвитку колективу [16, 19], та потенціал міжособистісної, міжгрупової взаємодії [23] та взаємодії між працівником та професійними групами – лише в контексті потенціалу організаційної культури, що може стати предметом для подальших наукових досліджень. Специфіка цих структурних елементів полягає в тому, що вони реалізуються індивідуальними та/або колективними акторами по відношенню до такого ресурсу, що має економічну цінність в умовах економіки знань, проте майже не вимірюється метричними величинами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Існує цілий ряд досліджень, присвячених питанням вимірювання та оцінювання потенціалів організації, так за складеним довідково-бібліографічним відділом Донбаського державного технічного університету рекомендаційним бібліографічним показником (2000-2012рр.) за напрямом дослідження «Потенціал підприємства» [24] лише за працями українських науковців та практиків налічується понад 400 джерел. При проведенні дослідження різними вченими тих чи інших показників, що характеризують СЕП виробничої організації на різних стадіях, з'ясувалось, що все-таки переважна кількість економістів, які займаються цими питаннями обмежуються оцінкою лише часткових показників. Але такий підхід не може вважатися науково обґрунтованим, оскільки діагностування розвитку СЕП виробничої організації навіть за широким колом розрізнених часткових показників не дозволяє зробити однозначного висновку щодо рівня його розвитку. Це стає можливим лише за умов використання інтегральних підходів, серед яких можна виділити:

- методики оцінки ефективності управління СЕП машинобудівних підприємств [1] та рівня розвитку СЕП залізничного комплексу [18], що враховують соціальну та економічну спрямованість управління та соціально-економічні інтереси суб'єктів управління та зацікавлених осіб;

- система комплексних та локальних показників оцінки розвитку СЕП [4, 14], розрахованих з використанням таксономічного методу (оскільки застосування кількісних та якісних показників за складовими СЕП потребує стандартизації вихідних даних - що є предметом для подальших наукових досліджень);

- оцінювально-аналітична система [6], яка включає систему показників, параметрів потенціалу, критеріїв та індикаторів стану процесів змін потенціалу, комплекс процедур і методів його аналізу та оцінки;

- оцінки рівня використання сукупного потенціалу з урахуванням доповнюваності та взаємозамінності його елементів [25];

- багатокомпонентна система оцінки комплексного потенціалу [15], що враховує цілі і завдання оцінки, інтереси користувачів її результатів, вибір сукупності елементів, напрямків оцінки, відмінність застосовуваних методик, що дозволяє підвищити ступінь її об'єктивності і достовірності;

- управлінська діагностика економічного потенціалу та оцінка рівня соціально-економічного [26] та соціального розвитку [13]; в якості додаткової (за умов корегування вихідних показників) можливе використання моделі діагностики рівня потенціалу машинобудівного підприємства на засадах урахування ключових потенціалоутворювальних чинників [27].

Оскільки апарат оцінювання об'єктивної компоненти СЕП [6, 22] є досить розвиненим, залежно від мети, поставлених завдань, глибини, та інформаційної підтримки діагностування розвитку СЕП, може бути обрано будь-яку з них або сформовано унікальний для окремої виробничої організації діагностичний апарат (що включає стратегічну діагностику ресурсного потенціалу в цілому, діагностику в продуктовому розрізі, функціональну діагностику, а також оперативну діагностику ресурсів по видах і функціях діяльності [28]).

Проте існуюча проблема оцінювання суб'єктивної компоненти за складовими СЕП виробничої організації, спонукає зосередитися на дослідженні соціальної природи економічної діяльності. В цій області вже розроблено та може бути застосовано наступний інструментарій: кількісні індикатори [29] або показники соціомісткості [30]; показники оцінки соціального потенціалу [4, 14, 17, 31, 32]; певною мірою соціальний потенціал залежить від соціально відповідального управління, що вимірюється та оцінюється за показниками ефективного соціально

відповідального управління [33]; методикою оцінки якісного індексу соціальних інвестицій [34]; показниками, що відображають зміну потенціалу соціальної відповідальності [35]; інтегральною оцінкою рівня соціального розвитку вітчизняних підприємств [36]; узагальнюючі показники соціалізаційної ефективності економічних систем [37]. Розгляд цих показників в динаміці дозволяє оцінити реальні можливості розвитку виробничої організації для підтримки високого рівня доходів та якості життя персоналу організації. Тому інструментарій оцінювання соціальної компоненти є сенс доповнити показниками рівня життя та якості життя персоналу виробничої організації [38, 39].

Слід зауважити, що досить розвинутий аналітичний апарат проведення діагностичного дослідження розвитку СЕП виробничих організацій (в якому, це було припущено раніше, домінують матеріальна та організаційна компоненти забезпечення соціальної складової) спирається у більшості випадків на дані звітності підприємств, а інформація щодо подій, які спричинили зміни у цих даних по періодах закладено лише по критеріях форм звітності або відображено у щорічних звітах виробничих організацій. Тому інформаційний супровід та прикладний методичний інструментарій діагностування розвитку СЕП виробничої організації потребує вдосконалення, використовуючи досвід і можливості міждисциплінарного підходу.

Постановка завдання

Метою статті є аналіз, узагальнення та вдосконалення методичного забезпечення діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

Результати дослідження

Соціально-економічна система будь-якого рівня управління (а СЕП виробничої організації відноситься саме до них) є надзвичайно складною системою, структура і функції якої описуються різними ознаками, що надають числову і нечислову інформацію для моделювання та аналізу. Гостро постає проблема аналізу даних соціологічних опитувань, аналізу співвідношення соціальної та економічної складових (оскільки результати соціального розвитку об'єктів в економіці найчастіше виражаються неметричними величинами) [40]. У процесі розробки програм соціологічних досліджень неможливо уникнути вирішення проблеми обробки їх результатів, які часто представлені порядковими й номінальними ознаками, а також оцінки їх достовірності. Технологією розробки управлінського рішення в економіці передбачається аналіз і діагностика стану соціально-економічної системи за її описовими ознаками, розробка прогнозу розвитку соціально-економічної ситуації за складними ознаками, експертні оцінки основних варіантів управлінських дій, їх обробка, ухвалення рішень відповідною особою, розробка плану дій, його контроль і аналіз результатів розвитку ситуації після управлінської дії.

Загальний зміст діагностики СЕП полягає в тому, що оцінюється відповідність основних компонент (соціальної та економічної), що формують СЕП виробничої організації: структурних елементів, зв'язків між ними, які можуть бути відображені будь-яким способом, найчастіше – у вигляді процесів та функцій, а також чинників структуроутворення, можливостей розвитку, та на цій основі визначається наявність або відсутність структурних дисфункцій (патологій). Зокрема, в частині діагностування елементного складу передбачається виконання дій за наступними етапами: визначення складових та структурних елементів; встановлення комплексних емпіричних ознак, які розкривають зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації (за структурними елементами); конкретизація емпіричних ознак до рівня індикаторів, що характеризують зміст структурних елементів; вибір шкали вимірювання індикаторів (шкали експертних оцінок). Але діагностування СЕП виробничої організації ускладнюється у зв'язку з неповним урахуванням ознак, які мають цілісно описувати його стан та розвиток, відсутністю інструментів виявлення конструкції взаємозв'язків між різними ознаками для встановлення основних чинників, які забезпечують розвиток СЕП.

Тобто, при всій досконалості напрацьованого математичного інструментарію область застосування таких методів залишаються порівняно прості об'єкти управління з очевидними властивостями (які добре формалізуються). На практиці ж типовими є об'єкти управління, які формалізуються погано. Їх властивості апріорі погано відомі або динамічно змінюються в процесі функціонування [41, 42]. У силу недостатності знань про об'єкт і середовище, в якому він функціонує, спроби отримати точну модель поведінки такого об'єкта не представляються можливими. Однак управління такими об'єктами представляє не менший інтерес і є не менш важливим, ніж управління добре формалізованих об'єктів.

Соціологічний підхід і методи аналізу дозволяють всебічно досліджувати приховані від зовнішнього сприйняття процеси і соціальні деформації, які обумовлюють всі види економічної поведінки; їх вплив на інтереси, потреби, цінності, якість життя і життєві стратегії працівників (сукупної робочої сили). Саме суб'єктивні чинники розкривають вплив особистісних характеристик учасників економічних процесів, їх соціально-психологічні, соціокультурні, раціональні та ірраціональні поведінкові реакції, тощо. При цьому важливо враховувати вплив не

тільки об'єктивних чинників (на що активно спираються економісти), але і ще більш складних, прихованих від зовнішньої фіксації суб'єктивних факторів, що піддаються соціологічному виміру. Особливості кількісного та якісного опису процесів реалізації соціально-економічних інтересів працівника (колективу, виробничої організації) (в умовах економіки знань) та проблемні ситуації в розвитку СЕП виробничої організації, може бути досліджено за допомогою синтезу сучасних методичних рекомендацій з системного аналізу, управління соціальними та економічними системами, теорії прийняття рішень, соціології. Цей матеріал доцільно об'єднувати з орієнтацією на практичні проблеми, які необхідно вирішувати керівникам виробничих організацій.

Саме тому, для проведення діагностичного дослідження СЕП виробничої організації повинні існувати свої методичні підходи, та відповідні евристичні та емпіричні процедури, засновані на рефлексивному аналізі реального власного досвіду, які дозволять приймати адекватні, економічно вигідні, соціально орієнтовані рішення з метою нормалізації проблемної ситуації. Проведення діагностичного дослідження за допомогою методу прецедентів дозволяє визначити напрямки змін, які необхідно здійснити для розвитку СЕП виробничої організації (колективу, працівника), його компонент, структурних елементів, зв'язків між ними.

Прецедент виступає інструментом прийняття рішень, планування і прогнозування оптимальних результатів діяльності, що враховують ефективність зразків власної та інших культур [43]. Прецедент - це опис проблеми або ситуації в сукупності з детальним зазначенням дій, що вживаються в даній ситуації або для вирішення даної проблеми [41], а міркування на основі прецедентів (CBR - Case-Based Reasoning) [44] є підходом, що дозволяє виявити подібність між заданими об'єктами і, завдяки перенесенню на основі цього подібності фактів і знань, справедливих для одного об'єкта, на інший менш вивчений об'єкт, визначити спосіб вирішення завдань або передбачити нові факти і знання, використовуючи або адаптуючи рішення вже відомої задачі. Парадигма CBR [44] об'єднує декілька методів організації, відновлення та індексування знань, збережених у вигляді прецедентів, таких як: міркування, зроблені за зразком (Exemplar-based reasoning); міркування, зроблені на порівнянні випадків (Case-based reasoning); міркування за наявним прикладом (Instance-based reasoning); міркування, зроблені за аналогією (Analogy-based reasoning).

Як інструмент діагностування (що діє за принципом монографічності), у загальному випадку прецедент може включати наступні компоненти: опис задачі (проблемної ситуації); рішення задачі (діагноз проблемної ситуації та рекомендації особи, що приймає рішення); результат (або прогноз) застосування рішення. У більшості випадків для подання прецедентів достатньо простого параметричного подання [45]:

$$CASE = \langle x_n, X_n, R \rangle \quad (1)$$

де x_n – множина параметрів ситуації, яка описує даний прецедент; n - кількість параметрів для опису прецеденту, X_n – множина областей допустимих значень відповідних параметрів, R - рішення (діагноз, рекомендації). Додатково може бути поданий опис результату застосування знайденого рішення, коментарі. Прецедент може мати як позитивний, так і негативний результати реалізації рішення (щоб уникнути подібних випадків у майбутньому). Якщо потрібно - можуть бути збережені обґрунтування рішень та їх альтернативи.

Існує багато способів представлення прецеденту: параметричні (записи в бази даних виробничої організації), факти, складні структури посилань, об'єктно-орієнтовані; спеціальні (у вигляді структур, дерев, графів, логічних формул, предикатів, фреймів тощо); розв'язання проблемної ситуації може бути представлено або у вигляді простого переліку необхідних дій з вказівкою дат початку і закінчення (або без них), або у вигляді докладного плану проекту.

Формалізовано сукупність множин прецедентів може бути представлено у наступному вигляді [46]:

$$DSS = \langle CASE, RULE, M, E \rangle \quad (2)$$

де CASE - множина прецедентів прийняття рішень у проблемних ситуаціях; RULE - множина правил прийняття рішень у проблемних ситуаціях, що включає підмножини: правил класифікації прецедентів; правил поповнення описів прецедентів; вирішальних правил адаптації рішень до поточної ситуації; M - множина методів пошуку рішень, що дозволяють отримати відображення множини альтернатив у множині векторних оцінок ефективності рішень; E - множина критеріїв оцінки ефективності варіантів рішень.

Проблема подання прецеденту - це насамперед проблема рішення, що зберегти в прецеденті, знаходження відповідної структури для опису змісту прецеденту і вибору способу організації та індексування бази знань прецедентів для ефективного пошуку та багаторазового використання.

Слід зауважити, що дотепер цей інструмент отримав найбільше розповсюдження лише в юридичних, філологічних та технічних науках. Хоча за своєю природою прецедентний аналіз є

інструментом діагностичного дослідження. В практиці економіки та управління виробничими організаціями можна назвати лише конкретні випадки його прикладного застосування (табл.2):

Таблиця 2

Досвід реалізації прецедентного підходу в економіці та управлінні виробничими організаціями

Місце, час	Прикладна сфера	Джерело
Москва, 2000	Дослідження та діагностування кадрового потенціалу та організації, управління персоналом	І. Залюбовський [47]
Санкт-Петербург, 2001	Формалізований опис проблемних ситуацій в процесі управління вертикально-інтегрованою компанією нафтогазової галузі	І. Димковець [48]
Москва, 2008	Рекомендації щодо вдосконалення корпоративних процедур (в контексті неформальних комунікацій) на основі прецедентного аналізу	С. Андрейкін [49]
Новочеркаськ, 2008	Моніторинг ресурсів розвитку виробничих систем (у т.ч. аналіз стану ресурсів розвитку та знань про «поведінку» ресурсів)	Є. Трушкін [42]
Харків, 2008	Дослідження можливостей застосування теорії прецедентів при розв'язанні проблем управління людськими ресурсами проектів	Д. Лисенко [50]
Харків, 2010	Формування компетентнісного резерву на підприємстві з використанням методу прецедентів	Є. Стрельчук [51]
Уфа, 2011	Розробка системи підтримки прийняття колективних рішень при управлінні взаємодіючими процесами виконання будівельних підрядних робіт на основі технології управління знаннями	Р. Нізамутдінова [46]

У застосуванні такого підходу можна визначити наступні переваги:

1) більш висока точність та якість діагностування за рахунок використання попереднього (успішного чи невдалого) досвіду розв'язання проблемної ситуації;

2) вихідна інформація має природне походження, оскільки прецедент описує те, що дійсно відбувалося, замість штучних, гіпотетичних можливих рішень.

Прецедентний аналіз не має обмежень за кількістю прецедентів, що спостерігаються, тривалістю проведення дослідження.

Відповідно, сформований за наявними прецедентами кадастр (або бібліотека/база прецедентів) виробничої організації стане своєрідним «часописом» (біографією) розвитку її соціально-економічного потенціалу - залежно від обсягу збереженої (накопиченої) інформації, способу її представлення, існуючих обмежень до застосування, а у разі необхідності може бути використаний як інструмент моніторингу СЕП виробничої організації.

Висновки

У роботі проведено аналіз та узагальнення підходів до вимірювання та діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації; досліджено та визначено особливості побудови та практичного використання інструментів діагностування розвитку за складовими соціально-економічного потенціалу, обґрунтовано застосування прецедентного аналізу в якості інструменту діагностування. Перспективними є подальші наукові дослідження щодо розробки апарату прецедентів за складовими та компонентами соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

Література

1. Коршунова Н.Г. Управление социально-экономическим потенциалом машиностроительного предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Н.Г. Коршунова. – Екатеринбург, 2000. - Режим доступа: <http://www.disserscat.com/content/upravlenie-sotsialno-ekonomicheskim-potentsialom-mashinostroitel'nogo-predpriyatiya>

2. Лапин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия: [монография] / Лапин Е.В. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2004. – 360 с.

3. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [Навч. посібник] / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.

4. Козирева О.В. Соціально-економічна спрямованість інноваційного розвитку підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.В. Козирева. - Харків, 2005. – 22 с.

5. Соклакова И.В. Управление потенциалом развития современного предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / И.В. Соклакова. – Москва, 2005 // Режим доступа: http://www.disserscat.com/content/upravlenie-potentsialom-razvitiya-sovremennogo-predpriyatiya?_openstat=cmVmZXJ1bi5jb207bm9kZTthZDE7

6. Отенко І.П. Стратегічне управління потенціалом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / І.П. Отенко. - Луганськ, 2006. - 37 с.
7. Исаева Н.С. Управление потенциалом конкурентоспособности предприятий химической отрасли на основе аддитивного подхода: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Н.С. Исаева. – Казань, 2007. – 27 с.
8. Леоненко Е.А. Управление социально-экономическим потенциалом в российских драгмейкерах [Электронный ресурс] / Е.А. Леоненко // Электронное научное периодическое издание МГУ им. Н.П.Огарева. – 2008. – № 1. - Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-1/pdf/16-leonenko.pdf>
9. Кунев С.В. Повышение конкурентоспособности промышленного предприятия на основе управления его социально-экономическим потенциалом (на материалах фармацевтической отрасли): автореф. дис. на соискание учен. степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (маркетинг)» / С.В. Кунев. - Мичуринск, 2007. – 23 с.
10. Минаева О.А. Инструменты измерения и методы управления экономическим потенциалом промышленной организации: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / О.А. Минаева. – Волгоград, 2007. - 25 с.
11. Антонова Г.А. Ресурсний потенціал підприємств видавничо-поліграфічної галузі: теоретико-прикладні аспекти / Г.А. Антонова. // Науковий вісник нац. ун-ту ДПС України (економіка, право). - 2009. - № 3(46). - с.23-27.
12. Воронкова А.Е. Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку / А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4 (94). – С. 77–82.
13. Дуванова Ю.Н. Управление экономическим потенциалом промышленного предприятия на основе социально-ориентированных инноваций: на примере предприятий сахарной промышленности Воронежской области: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Ю.Н. Дуванова. – Воронеж, 2009. – 26 с.
14. Посилкіна О.В. Актуальні аспекти оцінки соціально-економічного потенціалу фармацевтичних підприємств / О.В. Посилкіна, О.А. Яремчук, О.Ю. Горбунова // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2009. - № 1(3). - С.39-44.
15. Жигунова О.А. Методология анализа и прогнозирования экономического потенциала предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени докт. екон. наук: 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика» / О.А. Жигунова. - Екатеринбург, 2010. - Режим доступа: <http://www.dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a518.php>
16. Керженцев Ф.А. Развитие методов оценки экономического потенциала промышленных предприятий (на примере предприятий промышленности строительных материалов): автореф. дис. на соискание учен. степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Ф.А. Керженцев. – Самара, 2010. - 23 с.
17. Коваль О.О. Планування соціального потенціалу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.О. Коваль. – Київ, 2011. – 22 с.
18. Чебанова О.П. Розвиток соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / О.П. Чебанова. - Харків, 2011. – 22 с.
19. Аристархов П.В. Разработка элементов механизма управления экономическим потенциалом промышленного предприятия в условиях модернизации [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. екон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / П.В. Аристархов. – Челябинск, 2012. - Режим доступа: http://www2.susu.ac.ru:8001/file/abstract/aristarhov_pavel_valeryevich.doc
20. Божко В.М. Маркетинговий потенціал: сутність, складові та взаємозв'язок з економічним потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / В.М. Божко // Економічний форум. – 2012. - № 1. Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/Portal/soc_gum/ekfor/2012_1/29.pdf
21. Макарова Г.С. Прогнозування величин економічного потенціалу будівельних підприємств в Україні [Електронний ресурс] / Г.С. Макарова // Вісник Хмельн. нац. ун-ту. Серія: Економічні науки. - 2012. - № 4, Т.1. – с. 27-31. - Режим доступа: [http://library.tup.km.ua/pdf/visnyk_tup/2012/\(190\)2012-4-volume1-e.pdf](http://library.tup.km.ua/pdf/visnyk_tup/2012/(190)2012-4-volume1-e.pdf)
22. Білоконенко, Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації [Електронний ресурс]: / Г.В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії і практики – 2012. - N 3 (19). – с. 80-98. - Режим доступа: <http://www.khai.edu/csp/nauchportal/Arhiv/ EUPMG/2012/EUPMG312/Belokon.pdf>

23. Сардак О.В. Специфіка потенціалу HR-взаємодії підприємств в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс] / О.В Сардак // Режим доступу: <http://icp-ua.com/ru/spetsifika-potentsialu-hr-vzaemodii-pidpriemstva-v-umovakh-rinkovoy-ekonomiki>
24. Потенціал підприємства: рекомендаційний бібліографічний покажчик (2000-2012 pp.) / [упоряд. Боровенська К.О., Українцева О.А.]. – Алчевськ: ДонДТУ, 2012. – 86 с.
25. Соколов А.В. Потенциал промышленного предприятия: оценка и управление с системных позиций (на примере угледобывающих предприятий с открытым способом добычи): автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / А.В. Соколов. – Кемерово, 2007. – 23 с.
26. Колесникова Е.Ю. Управление потенциалом социально-экономического роста предприятия: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Е.Ю. Колесникова. – Воронеж, 2007. – 24 с.
27. Мельник О.Г. Полікритеріальні системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств на засадах бізнес-індикаторів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. экон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.Г. Мельник. - Львів, 2010. – 43 с.
28. Семёнов А.А. Диагностика эффективности развития и функционирования интегральных промышленных структур [Електронний ресурс]: А.А. Семенов // «Труды МГТА: электронный журнал». – 2011. - Выпуск 20. - Режим доступу до журн.: http://www.e-magazine.meli.ru/Vipusk_20/279_v20_Semjonov.doc
29. Zhang J. Social Capacity Indicators for Environmental Management: a Case Study in Transport [Електронний ресурс] / J. Zhang, A. Fujiwara // Journal of International Development and Cooperation. - 2005. - No.2, Vol.11. - pp.51-65. - Режим доступу: http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/metadb/up/kiyo/AN10482914/JIDC_11-2_51.pdf
30. Гилилов М.В. Методы и инструменты оценки инновационной деятельности хозяйствующих субъектов: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями» / М.В. Гилилов. – Ярославль, 2012. – 25 с.
31. Воронкова Н.В. Социальный потенциал организации (социологический анализ): автореф. дис. на соискание учен. степени канд. соц. наук: 22.00.08 «Социология управления» / Н.В. Воронкова. – Москва, 2007. – 24 с.
32. Склад Е.Н. Управление социальным потенциалом российских промышленных предприятий и оценка уровня его развития [Електронний ресурс] / Е.Н. Склад, И.О. Зверкович. - Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1835>
33. Степанова О.В. Організаційно-економічні основи соціально відповідального управління промисловими підприємствами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (виробництво машин та устаткування; хімічне виробництво)» / О.В. Степанова. - Суми, 2008. - 21 с.
34. Шихвердиев А.П. Качественный индекс социальных инвестиций как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности [Електронний ресурс] А.П. Шихвердиев, А.В. Серяков // Вестник НИЦ корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2008. - № 4. - Режим доступу: <http://koet.syktu.ru/vestnik/2008/2008-4/9/9.htm>
35. Клепиков Д.М. Методика интегральной оценки состояния социальной ответственности предприятия [Електронний ресурс] / Д.М. Клепиков, Л.В. Пасечникова // Проблемы современной экономики. – 2012. - № 1 (41). - Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4013>
36. Сичова Н.В. Стратегія соціального розвитку підприємств торгівлі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н.В. Сичова. - Київ, 2009. - 23 с.
37. Башнянин Г.І., Гончарук Л.Я. Ефективність соціалізації економічних систем: методологічні проблеми метрологічного аналізу. – Львів: Новий Світ-2000. с.44-109
38. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: автореф. дис. на соискание учен. степени докт. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Е.Г. Жулина. – Саратов, 2011. – 44 с.
39. Томах В.В. Управління якістю трудового життя персоналу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В.В. Томах. - Харків, 2008. – 20 с.
40. Малярець Л. М. Вимірювання ознак об'єктів в економіці: методологія та практика: [наукове видання] / Л. М. Малярець. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 384 с.
41. Карпов Л.Е. Адаптивное управление по прецедентам, основанное на классификации состояний управляемых объектов [Електронний ресурс]: Л.Е. Карпов, В.Н. Юдин // Труды Института системного программирования РАН. - Режим доступу: <http://citforum.ru/consulting/VI/karpov/>

42. Трушкин Е.В. Мониторинг ресурсов развития производственных систем в корпоративном управлении [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / Е.В. Трушкин. – Новочеркасск, 2008. - Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/monitoring-resurov-razvitiya-proizvodstvennykh-sistem-v-korporativnom-upravlenii>
43. Шарнаускене Т.В. Прецедент как феномен социокультурной реальности (социально-философский анализ) [Электронный ресурс]: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. философ. наук: 09.00.11 «Социальная философия» / Т.В. Шарнаускене. – Москва, 2012. - Режим доступа: <http://iph.ras.ru/uplfile/aspir/autoreferat/Sharnauskine.pdf>
44. Aamodt A., Plecza E. Case-Based Reasoning: Foundational issues, methodological variations a system approaches // AI Communications. 1994 – Vol.4 - №1 – pp.39-59.
45. Варшавский П.Р. Методы правдоподобных рассуждений на основе аналогий и прецедентов для интеллектуальных систем поддержки принятия решений / П.Р. Варшавский, А.П. Еремеев // Новости искусственного интеллекта. - 2006. - №3. – С. 39-62.
46. Низамутдинова Р.И. Система поддержки принятия коллективных решений при управлении взаимодействующими деловыми процессами в промышленности: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. техн. наук: 05.13.01 «Системный анализ, управление и обработка информации (в промышленности)» / И.Р. Низамутдинова. – Уфа, 2011. – 19 с.
47. Залубовский И. Место прецедентных экспертных систем в общей структуре инновационного менеджмента [Электронный ресурс]: Игорь Залубовский // «Управление персоналом». – 2000. – №1 // Режим доступа: <http://www.bizeducation.ru/library/management/innov/10/zalubovsky.htm>
48. Дымковец И.И. Организация управления вертикально-интегрированной компанией с использованием критериев финансовой устойчивости: автореф дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / И.И. Дымковец. – Санкт-Петербург, 2001. – 24 с.
49. Андрейкин С.С. Прецедентный анализ неформальных коммуникаций в корпоративном управлении: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. соц. наук: 22.00.08 «Социология управления» / С.С. Андрейкин. – Москва, 2008. – 22 с.
50. Прецедентный метод формирования команды проекта / [Д.Э. Лысенко, И.В. Чумаченко, Ю.С. Выходец, В.П. Пономаренко] // Системи обробки інформації. – 2008. – № 3(70). – с 168-170.
51. Прецедентный подход в формировании компетентностного резерва / [Е.А. Стрельчук, Д.Э. Лысенко, И.В. Шостак, Е.Г. Кириленко] // Радіоелектронні і комп'ютерні системи. - 2010. - № 2(43). - с. 139-143.

Надійшла 15.01.2013; рецензент: д.е.н. Українська Л.О.