

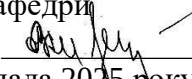
Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»



Кафедра менеджменту

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Швець В.Я. 
«25» листопада 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Управління потенціалом та розвитком підприємства»

Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітній рівень.....	перший (бакалаврський)
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю.....	диференційований залік
Термін викладання	7-й семестр, 13 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: доц. Саннікова С.Ф.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» ____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» ____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління потенціалом та розвитком підприємства» для бакалаврів спеціальності 073 Менеджмент / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту. – Д. : НТУ «ДП», 2025. – 14 с.

Розробник:

- Саннікова Світлана Федорівна – доцент, кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	44
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	4
4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
5.1 Шкали	6
5.2 Засоби та процедури	7
5.3 Критерії.....	8
6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	8
7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни – формування компетентностей щодо закономірностей, принципів і особливостей управління забезпеченням конкурентоспроможності потенціалу і розвитком підприємства.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	зміст
ДРН – 01	знати сутність та елементи потенціалу підприємства, підходи до його формування
ДРН – 02	застосовувати методи оцінки конкурентоспроможності потенціалу підприємства
ДРН – 03	знати методи оцінювання потенціалу підприємства та визначення його вартості й використовувати їх на практиці;
ДРН – 04	розуміти сутність управління розвитком підприємства, оцінювати розвиток підприємства

3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	75	28	47	-	-	8	67
практичні	45	14	31	-	-	4	41
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	42	78	-	-	12	108

4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	75
ДРН – 01	1 Сутнісна характеристика потенціалу підприємства	10
	1.1. Сутнісно-змістовна еволюція терміну «потенціал»	
	1.2. Загальна характеристика потенціалу підприємства	
	1.3. Структура потенціалу підприємства	
	1.4. Графоаналітична модель оцінки потенціалу підприємства	
ДРН – 01	2 Формування потенціалу підприємства	10
	2.1. Потенціал підприємства як економічна система	
	2.2. Загальні підходи щодо формування потенціалу підприємства	
	2.3. Основні фактори та передумови формування та розвитку потенціалу підприємства	
	2.2. Методичні та організаційно-економічні засади формування потенціалу підприємств	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових. години
ДРН – 02	3 Конкурентоспроможність потенціалу підприємства	12
	3.1. Сутність та рівні конкурентоспроможності потенціалу підприємства	
	3.2. Діагностика конкурентних сил	
	3.3. Методи оцінки конкурентоспроможності потенціалу підприємства, їх класифікація	
	3.4. Стисла інтерпретація окремих методів оцінки конкурентоспроможності потенціалу підприємства	
	3.5. Фактори підвищення конкурентоспроможності потенціалу підприємства	
ДРН – 03	4 Теоретичні основи оцінювання потенціалу підприємства	10
	4.1. Особливості потенціалу підприємства як об'єкта оцінки	
	4.2. Оцінка потенціалу підприємства: процес, механізм і цілі	
	4.3. Поняття вартості, її модифікації, формування вартості потенціалу підприємства	
	4.4. Принципи оцінки потенціалу підприємства	
ДРН – 03	5 Методичні підходи до оцінювання потенціалу підприємства	10
	5.1. Методичний інструментарій оцінки вартості потенціалу підприємства	
	5.2. Основні методичні підходи до оцінки вартості потенціалу підприємства	
ДРН – 03	6 Оцінка вартості потенціалу підприємства	13
	6.1. Методи доходного підходу (методи результатної оцінки) оцінки вартості потенціалу підприємства	
	6.2. Методи порівняльного підходу оцінки вартості потенціалу підприємства	
	6.3. Методи витратного підходу (майнові методи) оцінки вартості потенціалу підприємства	
	6.4. Переваги та недоліки підходів до оцінки потенціалу підприємства	
ДРН – 04	7 Управління розвитком підприємства	10
	7.1. Сутність, види і фактори розвитку підприємства	
	7.2. Характеристика процесу управління розвитком підприємства, його стимулювання	
	7.3. Особливості управління розвитком підприємства для активізації економічної, екологічної і соціальної складових та залучення у досягнення цілей сталого розвитку	
	7.4. Управління розвитком підприємств в контексті розвитку галузей на вітчизняному і світовому рівнях	
	7.5. Оцінка розвитку підприємства	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	45
ДРН – 01	1 Сутність і структура потенціалу підприємства; побудова графоаналітичної моделі оцінки потенціалу підприємства	8
ДРН – 01	2. Формуванні потенціалу підприємства і розрахунок його сукупної вартості згідно з методикою вартісної оцінки розміру складових елементів	8
ДРН – 02	3. Конкурентоспроможність потенціалу підприємства, її оцінювання	8

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових. години
ДРН – 03	4. Методичні підходи до оцінювання потенціалу підприємства, застосування методичного інструментарію оцінки	6
ДРН – 03	5. Оцінювання вартості потенціалу підприємства на основі методів витратного, порівняльного, результатного підходів	8
ДРН – 04	6. Управління розвитком підприємства для активізації складових сталого розвитку і в контексті розвитку галузей. Оцінювання розвитку підприємства	7
		120

5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів вищої освіти здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача вищої освіти за дисципліною.

5.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

5.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії здобувача за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання. Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

5.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі	Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
іноземною мовою, усно та письмово	- доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції	
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; ♦ спроможність нести відповідальність за	Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: 1) управління комплексними проектами, що передбачає: - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; ♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; ♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; ♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії	- здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office 365, платформ Teams, Moodle; інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Office365.

7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

- 1 Березін О. В., Дуда С. Т., Міценко Н. Г. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник. К. : Каравела. 2019. 308 с.
- 2 Воронков О. О. Потенціал і розвиток підприємства : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 133 с.
- 3 Воронько-Невіднича Т., Коваль О., Колода О. Управління розвитком підприємства як необхідна умова досягнення цілей сталого розвитку. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 25. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-80>
- 4 Гарафонова О., Онищенко О., Ященко І. Особливості управління розвитком бізнес-організацій в сучасних українських умовах. *Development Service Industry Management*. 2023. № 3. С. 6–11. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2023-3\(1\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2023-3(1))
- 5 Голобородько А. Ю. Сутність економічного розвитку підприємства. *Проблеми економіки*. 2022. №4. С. 140–147. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2022-4-140-147>
- 6 Ємельянов О. Ю. Показники оцінювання економічного розвитку підприємств та носіїв його потенціалу. *Grail of Science*. 2022. № 18–19. С. 29–33. URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/502> DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.26.08.2022.03>
- 7 Завора О. М. Потенціал підприємства: сутність та ідентифікація його складових. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 66. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-70>
- 8 Заїка О., Ткаченко В. Управління розвитком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 43. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-55>
- 9 Зибарева О., Шилепницький П. Характеристика складових потенціалу конкурентоспроможності підприємства в умовах глобалізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-85>
- 10 Ivanova M., Sannikova S., Varyanichenko O., Kharin S., Boichenko M., Riabyk H. Statistical methods for managing risks in planning foreign economic and logistics activities for sustainable development of the enterprise. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2024. Том 3. № 56. С. 241–256. DOI:10.55643/fcaptp.3.56.2024.4380
- 11 Ivanova M., Shvets V., Varyanichenko O. Sannikova S. Acquisition of value-based competencies for effective management of training of specialists. *Management and entrepreneurship: trends of development*. 2022. ISSUE 1(19), pp.44-57. Available at: <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2022-1/19-04> DOI 10.26661/2522-1566/2022-1/19-04
- 12 Іванова М. І., Швець В. Я., Саннікова С. Ф., Варяниченко О. В., Бардась А. В. Соціальна відповідальність як ключова компетенція забезпечення сталого розвитку підприємств. *Бізнес Інформ*. 2023. №3. С. 176–186. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-3-176-186>

- 13 Ivanova M. V., Sannikova S. F. Industrial technologies: market adaptation potential. *Економічний вісник ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*. 2019. № 1 (9). С. 79–86. URL: <http://ek-visnik.dp.ua/wp-content/uploads/pdf/2019-1/Ivanova.pdf>
- 14 Іванова М. І., Варяниченко О. В., Саннікова С. Ф., Фаїзова С. О. Оцінка конкурентоспроможності підприємства. *Економічний часопис – XXI*. 2018. № 173 (9 – 10). С. 26–31. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V173-04>
- 15 Іванова М. І., Саннікова С. Ф., Трифонова О. В., Усатенко О. В., Швець Л. В. Мотивація персоналу міжнародних проєктів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства з використанням статистичних та економетричних методів. *Бізнес Інформ*. 2024. № 5. С. 345-356. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-345-356>
- 16 Ivanova, M., Varyanichenko, O., Sannikova, S., Tryfonova, O., & Bohach, K. Development of directions for increasing the efficiency of innovation management taking into account decarbonization trends in the context of international cooperation. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2025. №1(13 (133)). Р. 6–16. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2025.321964>
- 17 Коломієць Л. В. Стратегія сталого розвитку: навч. посібник. Кропивницький: ЦНТУ, 2019. 126 с.
- 18 Кузнєцова Т. В., Красовська Ю. В., Подлевська О. М. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник. Рівне : НУВГП, 2017. 196 с.
- 19 Кулакова С. Ю., Міняйленко І. В. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Економіка підприємства». Полтава: ПолтНТУ, 2015. 214 с.
- 20 Кулакова С. Ю., Міняйленко І. В. Потенціал і розвиток підприємства: навчально-методичний посібник до самостійного вивчення дисципліни для студентів напряму підготовки «Економіка підприємства» усіх форм навчання. Полтава: ПолтНТУ, 2017. 197 с.
- 21 Повстяний Г. В. Дослідження структури та класифікація видів потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9910>. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.1.202
- 22 Sannikova S. F. Features of interaction of environmental factors of an organization. *Економічний вісник ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*. 2021. № 1 (13). С. 104–112. DOI: 10.32434/2415-3974-2021-13-1-104-112
- 23 Степаненко Т. О. Теоретичні та методичні засади сталого розвитку підприємства. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. 2020. Том 31 (70). № 6. С. 136–141.
- 24 Таранюк Л. М. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник. Суми : Видавничо-виробниче підприємство «Мрія-1». 2016. 278 с.
- 25 Трифонова О. В., Варяниченко О. В., Саннікова С. Ф. Бюджетне планування зовнішньоекономічної діяльності як чинник економічної ефективності управління потенціалом та розвитком підприємства. *Актуальні*

питання економічних наук. 2025. № 8. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.147924671>

26 Управління сталим розвитком промислового підприємства : теорія і практика : колективна монографія / За ред. д. філософ. н., проф. В. Г. Воронкової, д. е. н., проф. Н. Г. Метеленко. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика». 2021. 588 с.

27 Харін С., Папіж Ю., Саннікова С. Дуальна логістична модель у менеджменті енергетики Німеччини. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-54>

28 Хачатрян В. В. Потенціал підприємства: сутність та економічний зміст. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 4, Том 3. С. 261–264.

29 Хоменко І., Волинець Л., Горобінська І. Організаційно-економічний механізм функціонування і розвитку підприємств. *Київський економічний науковий журнал*. 2023. № 1. С. 86–92. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2023-1-11>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Управління потенціалом та розвитком підприємства» для бакалаврів
спеціальності 073 Менеджмент

Розробник:
Світлана Федорівна Саннікова

У редакції автора

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19