

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТРАТЕГІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

ВИШНЮК Віталій

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0009-0008-4573-5226>

e-mail: mev.mlms123@gmail.com

У статті розглянуто теоретико-методологічні засади формування концепції розвитку економічного потенціалу підприємства в умовах динамічного ринкового середовища та глобальної конкуренції. Визначено сутність економічного потенціалу як комплексної системи, що інтегрує виробничі, фінансові, кадрові, інноваційні та інформаційні складові. Здійснено узагальнення еволюції наукових шкіл управління, які вплинули на становлення сучасного розуміння потенціалу підприємства як цілісної адаптивної системи. Обґрунтовано значення системного, процесного та ситуаційного підходів для забезпечення ефективного розвитку потенціалу підприємства та формування стратегії його зростання. Запропоновано концептуальне бачення розвитку економічного потенціалу як безперервного процесу стратегічного оновлення, інноваційної трансформації та адаптації до зовнішніх змін, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності, ефективності й стійкості суб'єктів господарювання.

Ключові слова: економічний потенціал, розвиток підприємства, системний підхід, управлінські концепції, конкурентоспроможність, стратегічне управління.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2025-18-45>

Стаття надійшла до редакції / Received 25.08.2025

Прийнята до друку / Accepted 12.10.2025

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасні умови господарювання характеризуються високою динамікою розвитку ринкових відносин, інноваційними трансформаціями та зростанням невизначеності зовнішнього середовища. За таких обставин питання формування концепції розвитку економічного потенціалу підприємства набуває особливої актуальності, оскільки від рівня ефективності використання наявних ресурсів і здатності підприємства до адаптації залежить його конкурентна позиція на ринку. Водночас традиційні підходи до оцінювання потенціалу переважно зводяться до аналізу ресурсної бази, що не відображає системності та динаміки розвитку підприємства як цілісного організму. Економічний потенціал у сучасній науковій парадигмі розглядається не лише як сукупність наявних ресурсів, а як інтегрована система можливостей, що забезпечує досягнення стратегічних цілей розвитку. Формування його концепції потребує міждисциплінарного підходу, який поєднує економічну теорію, стратегічний менеджмент, інноваційні технології та аналітичні методи оцінювання. Таким чином, дослідження формування концепції розвитку економічного потенціалу підприємства є актуальним як у науковому, так і в прикладному вимірах, оскільки воно сприяє розробленню ефективних стратегій управління ресурсами та інноваціями в умовах глобальних викликів і цифрової трансформації економіки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження економічного потенціалу підприємства та закономірностей його розвитку ґрунтуються на багаторічному еволюційному становленні наукових підходів до управління. Основи сучасних концепцій економічного потенціалу закладено у працях класиків менеджменту, які сформували фундаментальні принципи ефективної організації праці, раціонального використання ресурсів і підвищення продуктивності.

Вагомий внесок у розвиток наукових засад управління зробив Ф. Тейлор [17], який започаткував школу наукового менеджменту та обґрунтував необхідність системного підходу до організації виробництва. Його ідеї раціоналізації трудових процесів, нормування праці та підвищення ефективності управління лягли в основу подальших досліджень економічного потенціалу підприємства як динамічної системи. Генрі Гант [10] продовжив ці напрацювання, розробивши методи планування та контролю, зокрема діаграми Ганта, що стали інструментом стратегічного управління виробничими процесами. Подружжя Френк і Ліліан Гілбрети [11] зосередили увагу на психологічних аспектах праці, започаткувавши ідею підвищення ефективності через оптимізацію рухів і поліпшення умов праці, що безпосередньо вплинуло на розвиток трудового потенціалу підприємств. Г. Емерсон [6] у своїх працях обґрунтував принципи

ефективності, які визначають взаємозв'язок між організаційною структурою, продуктивністю праці та результативністю діяльності. Г. Форд [8], у свою чергу, розвинув концепцію стандартизації та масового виробництва, демонструючи, як узгоджене функціонування елементів виробничого потенціалу сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Загалом, їхні наукові здобутки стали основою формування сучасного системного бачення економічного потенціалу як комплексу взаємопов'язаних ресурсів, процесів і управлінських рішень. Ці концепції залишаються актуальними й сьогодні, слугуючи методологічною базою для подальших досліджень розвитку економічного потенціалу підприємств у контексті цифрової трансформації та стратегічного управління.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою даної статті є теоретичне обґрунтування та розроблення концептуальних засад формування і розвитку економічного потенціалу підприємства як інтегрованої системи, що забезпечує його стратегічну стійкість, адаптивність і конкурентоспроможність у мінливих умовах ринкового середовища.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні завдання дослідження:

- розкрити сутність поняття «економічний потенціал підприємства» у контексті сучасних наукових підходів;
- систематизувати еволюцію теоретичних шкіл управління, що вплинули на формування сучасного розуміння економічного потенціалу;
- охарактеризувати структуру економічного потенціалу підприємства та взаємозв'язки його складових;
- обґрунтувати роль системного, процесного та ситуаційного підходів у розвитку економічного потенціалу;
- сформулювати концептуальну модель розвитку економічного потенціалу підприємства з урахуванням впливу зовнішнього середовища;
- визначити практичні орієнтири для підвищення ефективності управління розвитком економічного потенціалу в умовах цифрової трансформації економіки.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Розвиток економічного потенціалу підприємства є безперервним процесом, що відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників та характеризується здатністю системи адаптуватися до змін ринкового середовища. Адаптивність цього розвитку проявляється у зміні ролі та значущості окремих складових потенціалу на різних етапах життєвого циклу організації. Відтак змінюється система управлінських пріоритетів, трансформуються стратегічні орієнтири й оновлюються підходи до використання ресурсів.

Ключовою метою управління розвитком економічного потенціалу є забезпечення раціонального використання наявних можливостей для досягнення довгострокової стабільності й конкурентоспроможності підприємства. При цьому важливим кількісним показником ефективності виступає рівень конкурентного статусу підприємства, який відображає взаємозв'язок між внутрішнім ресурсним потенціалом та впливом зовнішнього середовища.

Концепція розвитку економічного потенціалу передбачає формування системи цілеспрямованих заходів, спрямованих на збалансований стратегічний розвиток усіх компонентів потенціалу – виробничого, фінансового, інноваційного, кадрового та інформаційного. Її сутність полягає у поєднанні системного бачення з гнучкістю адаптаційних механізмів, що дозволяє підприємству не лише реагувати на зовнішні зміни, але й активно впливати на своє середовище.

Теоретичним підґрунтям сучасного розуміння економічного потенціалу виступають ключові управлінські концепції, які еволюційно сформувалися протягом XX століття – від класичних підходів до процесних і системних моделей. Наукові школи управління, що виникали в різні історичні періоди, поступово змінювали акценти від раціоналізації праці та організації виробничих процесів до розроблення стратегій розвитку, орієнтованих на інноваційність, гнучкість і ефективність використання ресурсів.

Таким чином, сучасна концепція розвитку економічного потенціалу спирається на багаторівневу еволюцію наукових підходів, у межах якої управління підприємством розглядається як цілісна система взаємопов'язаних процесів. Саме послідовність формування цих підходів і зміну управлінських орієнтирів можна простежити через історичну динаміку розвитку концепцій, що відображено в табл.1.

Таблиця 1

Цільові орієнтири управління в історичній динаміці			
Період	Провідні школи/концепції	Домінуюча фаза менеджменту	Ключові орієнтири управління й акцент на розвитку потенціалу
Кінець XIX ст. – 1920-ті	Наукове управління	Оперативне планування, раціоналізація організації праці	Формування ринкової свідомості, бюджетний контроль, запобігання збоєм виробництва, робота за інструкціями й стандартами. Фокус на оптимізації виробничих процесів; цілісного підходу до потенціалу ще немає, однак посилюється увага до трудового потенціалу та фінансової стійкості.
1920-ті – 1950-ті	Адміністративна школа	Наукова організація праці, удосконалення управління	Організація розглядається у довгій перспективі, управління – складний, здебільшого детермінований процес. Зростає інтерес до розвитку організації та персоналу, водночас зберігається жорстке розмежування «керівник – підлеглий», бракує мотиваційних механізмів і узгодження інтересів працівників з цілями організації.
1930-ті – 1960-ті	Поведінкова та кількісна школи	Довгострокове внутрішньофірмове планування	Рішення ґрунтуються на екстраполяції, завдання чітко доводяться до виконавців; поширюється економічне обґрунтування та кількісні вимірювання. Поєднання поточного й довгострокового планування, факторний аналіз і логіка; орієнтація на майбутнє в межах досвіду. Вагомий інтерес до нарощування потенціалу через розширення виробничої бази.
1960-ті дотепер	Процесний системний підходи; період управлінських рішень	і Стратегічне планування	Стратегічні плани як безперервний ланцюг взаємопов'язаних управлінських дій; організація трактується як система з взаємодіючих елементів та новими інтегральними властивостями. Планування з урахуванням зовнішнього середовища, ринковий аналіз для визначення конкурентної продукції. Розвиток НПП-потенціалу, упровадження перспективних технологій, формування довгострокових стратегій.
1980-ті	Ситуаційний підхід	Стратегічний менеджмент	Вибір стратегічних альтернатив з огляду на зовнішні умови та посилення власних переваг; план виступає механізмом адаптації. Визначення напрямів розвитку й підвищення конкурентоспроможності, максимальне використання можливостей підприємства; ситуаційна оцінка потенціалу; активне впровадження інформаційних систем.
1980-ті – 1990-ті	Комплексний підхід; інтеркультурний менеджмент; стратегічне управління розвитком	Стратегічне управління організаційною культурою	У центрі – організаційна культура та інноваційний менеджмент; від 1990-х – лідерство, стиль стратегічного управління й траєкторії розвитку економічного потенціалу. Поширення етично орієнтованих стратегій (персоніфікованих, соціально гармонійних, привілейованих, обмежувальних).
1990-ті – 2000-ні	Концепція знаннєвого менеджменту; управління компетенціями; менеджмент інновацій	Управління знаннями та розвиток людського капіталу	Основна увага зосереджується на використанні знань, навичок та креативного потенціалу працівників. Формується концепція підприємства як організації, що навчається. Визначальним чинником розвитку стають інтелектуальні ресурси, інновації та корпоративна культура. Впроваджуються системи мотивації, орієнтовані на професійне зростання й участь у прийнятті рішень.
2000-ні – 2010-ті	Концепція сталого розвитку; корпоративна соціальна відповідальність; менеджмент якості (TQM)	Інтегроване стратегічне управління; управління цінностями	Акцент зміщується на баланс економічних, екологічних і соціальних цілей. Формується стратегія сталого розвитку підприємств. Впроваджуються стандарти якості, екологічного менеджменту (ISO 9001, ISO 14001). Розвиток потенціалу розглядається крізь призму соціальної відповідальності, корпоративної репутації та партнерських відносин.
2010-ті – 2020-ті	Цифровий менеджмент; інноваційні екосистеми; Smart-менеджмент	Управління цифровими трансформаціями та інноваціями	Підприємства переходять до використання цифрових технологій, штучного інтелекту, великих даних, хмарних платформ. Розвиток економічного потенціалу базується на цифровізації бізнес-процесів, автоматизації управління, створенні мережових структур і відкритих інновацій. Підвищується роль IT-потенціалу як ключової складової конкурентоспроможності.
2020-ті дотепер	Концепція сталого інноваційного розвитку; діджитал-гуманізм; ESG-менеджмент	Стратегічне управління стійкістю інноваційною адаптивністю	В умовах глобальних викликів (постпандемічна економіка, війна, зміни клімату) головний акцент робиться на стійкості, адаптивності та гуманітарному вимірі розвитку. Формується модель підприємства як соціально-відповідальної, цифрово трансформованої системи, що поєднує економічну ефективність, екологічну свідомість і соціальну інтегрованість. Управління потенціалом спрямоване на досягнення цілей сталого розвитку (SDGs) через інновації, партнерства та інтелектуальний капітал.

Водночас, ставши підґрунтям для нових управлінських підходів, школа наукового управління мала низку істотних обмежень. Вона не могла повною мірою розв'язати проблеми підвищення ефективності управління, спираючись лише на матеріальні стимули та жорстку регламентацію трудових процесів. Така система не мотивувала працівників до саморозвитку, інноваційності чи творчого підходу, що згодом зумовило пошук нових форм організації управління.

Класична (адміністративна) школа управління (1920–1950-ті рр.) сформувала основи сучасного управлінського мислення. Представники цього напрямку – А. Файоль, Л. Урвік, Д. Муні – заклали принципи планування, організації, мотивації та контролю, які стали базовими для менеджменту. У подальшому розвиток управлінських теорій був зумовлений прагненням поєднати формальні структури з людським фактором, гнучкістю, адаптацією до зовнішнього середовища та інноваційністю [1,18].

Починаючи з 1960-х рр., системний, процесний і ситуаційний підходи сприяли переходу від жорстких ієрархічних моделей до динамічних, адаптивних систем управління, у яких підвищилась роль стратегічного планування й інтеграції функцій. Ці зміни створили теоретичне підґрунтя для формування комплексного підходу 1980-х – 1990-х рр., що орієнтувався на організаційну культуру, лідерство, міжнародну взаємодію та розвиток стратегічного мислення.

Починаючи з 1990-х – 2000-х рр., у наукових дослідженнях виокремлюється концепція знаннєвого менеджменту, яку розвивали П. Сенге, І. Нонака, Х. Такеучі, що акцентували увагу на ролі знань, компетенцій і людського капіталу у формуванні потенціалу підприємства. У 2000-х – 2010-х рр. домінує концепція сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності. Праці Дж. Елкінгтона, М. Портера, М. Креймера, Е. Фрімена започаткували сучасне розуміння інтеграції економічних, екологічних і соціальних цілей у систему стратегічного управління підприємством. У 2010-ті – 2020-ті рр. відбувається цифрова трансформація менеджменту. У наукових працях К. Шваба, Д. Тапскотта, Е. Брінйолфссона підкреслюється роль цифрових технологій, штучного інтелекту, великих даних та інноваційних екосистем у підвищенні економічного потенціалу організацій [5,12,13,14].

На сучасному етапі – 2020-ті рр. – дотепер – сформувався підхід сталого інноваційного розвитку, орієнтований на поєднання економічної ефективності, соціальної відповідальності та екологічної свідомості. Дослідження Дж. Стігліца, Й. Шумпетера, Ф. Фукуями, а також концепції ESG-менеджменту й діджитал-гуманізму підтверджують зростання ролі людського та інтелектуального капіталу, партнерських екосистем, цифрової етики та інклюзивності у розвитку економічного потенціалу підприємств.

Таким чином, еволюція управлінських підходів від класичних теорій до сучасних інтегрованих концепцій демонструє закономірний перехід від ресурсного до знаннєво-інноваційного типу управління. Це засвідчує, що економічний потенціал підприємства нині розглядається як стратегічна категорія, що об'єднує матеріальні, нематеріальні, інтелектуальні та цифрові ресурси в єдину систему стійкого розвитку.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У ході дослідження встановлено, що формування концепції розвитку економічного потенціалу підприємства є результатом тривалого еволюційного процесу, який охоплює зміну наукових шкіл, управлінських парадигм та економічних підходів. Від класичних ідей раціоналізації праці та організаційної ефективності управління підприємства пройшли шлях до інтегрованого стратегічного управління, орієнтованого на знання, інновації, цифровізацію та сталий розвиток.

Узагальнення теоретичних підходів дало змогу виокремити низку ключових закономірностей розвитку економічного потенціалу:

- поступовий перехід від ресурсно-виробничих до інтелектуально-інноваційних чинників зростання;
- формування системного бачення потенціалу як взаємопов'язаної сукупності матеріальних, фінансових, кадрових, інформаційних і цифрових ресурсів;
- посилення ролі стратегічного управління, яке забезпечує збалансований розвиток усіх складових потенціалу.

Проведений аналіз історичної динаміки управлінських концепцій показав, що сучасна парадигма розвитку економічного потенціалу формується на основі синтезу трьох напрямів – системного, інноваційного та соціально орієнтованого. Вона поєднує економічну ефективність,

екологічну відповідальність і соціальну стійкість підприємства. Перспективи подальших наукових розвідок полягають у поглибленні дослідження цифрових аспектів розвитку економічного потенціалу, зокрема вивченні впливу штучного інтелекту, великих даних, автоматизації управлінських процесів і платформної економіки на ефективність підприємств. Важливим напрямом подальших досліджень є також розроблення інструментарію оцінювання рівня зрілості економічного потенціалу з урахуванням ESG-принципів, сталого розвитку та адаптації до глобальних кризових викликів.

Таким чином, подальше вдосконалення концепції розвитку економічного потенціалу передбачає інтеграцію цифрових, інтелектуальних і соціальних складових у єдину систему стратегічного управління, що забезпечуватиме стійке зростання підприємств у довгостроковій перспективі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бузько І. Р. Стратегічний потенціал: формування пріоритетів і розвиток підприємства : монографія / І. Р. Бузько. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2002. – 312 с.
2. Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент : підручник / С. М. Ілляшенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2010. – 364 с.
3. Ansoff I. Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion / I. Ansoff. – New York: McGraw-Hill, 1965. – 241 p.
4. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies / E. Brynjolfsson, A. McAfee. – New York: W. W. Norton & Company, 2014. – 306 p.
5. Elkington J. Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business / J. Elkington. – Oxford: Capstone, 1997. – 407 p.
6. Emerson H. The Twelve Principles of Efficiency / H. Emerson. – New York: The Engineering Magazine, 1912. – 423 p.
7. Fayol H. The General and Industrial Management / H. Fayol. – London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1949. – 144 pp.
8. Ford H. My Life and Work / H. Ford, S. Crowther. – New York: Doubleday, Page & Company, 1922. – 284 p.
9. Fukuyama F. Identity: The Demand for Dignity and the Politics of Resentment / F. Fukuyama. – New York: Farrar, Straus and Giroux, 2018. – 240 p.
10. Gantt H. L. Work, Wages, and Profits / H. L. Gantt. – New York: Engineering Magazine Co., 1913. – 204 p.
11. Gilbreth F. B., Gilbreth L. M. Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman / F. B. Gilbreth, L. M. Gilbreth. – New York: D. Van Nostrand Company, 1911. – 116 p.
12. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation / I. Nonaka, H. Takeuchi. – New York: Oxford University Press, 1995. – 304 p.
13. Porter M. E., Kramer M. R. Creating Shared Value / M. E. Porter, M. R. Kramer // Harvard Business Review. – 2011. – vol. 89. – N 1/2. – P. 62–77.
14. Senge P. M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization / P. M. Senge. – New York: Doubleday/Currency, 1990. – 445 p.
15. Stiglitz J. E., Sen A., Fitoussi J.-P. Mismeasuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up / J. E. Stiglitz, A. Sen, J.-P. Fitoussi. – New York: The New Press, 2010. – 176 p.
16. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence / D. Tapscott. – New York: McGraw-Hill, 1995. – 342 p.
17. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management / F. W. Taylor. – New York: Harper & Brothers, 1911. – 144 p.
18. Urwick L. F. The Pattern of Management / L. F. Urwick. – London: University of Minnesota Press, 1956. – 100 pp.

REFERENCES:

1. Buzko I. R. Stratehichniy potentsial: formuvannya priorytetiv i rozvytok pidpriemstva : monohrafiia / I. R. Buzko. – Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 2002. – 312 s.
2. Illiashenko S. M. Innovatsiyniy menedzhment : pidruchnyk / S. M. Illiashenko. – Sumy: VTD «Universytetska knyha», 2010. – 364 s.
3. Ansoff I. Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion / I. Ansoff. – New York: McGraw-Hill, 1965. – 241 p.

4. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies / E. Brynjolfsson, A. McAfee. – New York: W. W. Norton & Company, 2014. – 306 p.
5. Elkington J. Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business / J. Elkington. – Oxford: Capstone, 1997. – 407 p.
6. Emerson H. The Twelve Principles of Efficiency / H. Emerson. – New York: The Engineering Magazine, 1912. – 423 p.
7. Fayol H. The General and Industrial Management / H. Fayol. – London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1949. – 144 pp.
8. Ford H. My Life and Work / H. Ford, S. Crowther. – New York: Doubleday, Page & Company, 1922. – 284 p.
9. Fukuyama F. Identity: The Demand for Dignity and the Politics of Resentment / F. Fukuyama. – New York: Farrar, Straus and Giroux, 2018. – 240 p.
10. Gantt H. L. Work, Wages, and Profits / H. L. Gantt. – New York: Engineering Magazine Co., 1913. – 204 p.
11. Gilbreth F. B., Gilbreth L. M. Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman / F. B. Gilbreth, L. M. Gilbreth. – New York: D. Van Nostrand Company, 1911. – 116 p.
12. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation / I. Nonaka, H. Takeuchi. – New York: Oxford University Press, 1995. – 304 p.
13. Porter M. E., Kramer M. R. Creating Shared Value / M. E. Porter, M. R. Kramer // Harvard Business Review. – 2011. – vol. 89. – N 1/2. – P. 62–77.
14. Senge P. M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization / P. M. Senge. – New York: Doubleday/Currency, 1990. – 445 p.
15. Stiglitz J. E., Sen A., Fitoussi J.-P. Mismeasuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up / J. E. Stiglitz, A. Sen, J.-P. Fitoussi. – New York: The New Press, 2010. – 176 p.
16. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence / D. Tapscott. – New York: McGraw-Hill, 1995. – 342 p.
17. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management / F. W. Taylor. – New York: Harper & Brothers, 1911. – 144 p.
18. Urwick L. F. The Pattern of Management / L. F. Urwick. – London: University of Minnesota Press, 1956. – 100 pp.

METHODOLOGICAL BASIS OF MANAGING THE LOGISTICAL POTENTIAL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

VYSHNIUK Sergii
Khmelnyskyi National University

The article substantiates the methodological foundations for managing the logistics potential of an industrial enterprise under conditions of global economic turbulence, high uncertainty, and wartime challenges. The transformation of global supply chains, increasing logistics costs, and disruption of traditional transport routes require a revision of classical management approaches and the development of adaptive logistics management systems. In this context, logistics potential is considered as an integrated dynamic capability of an enterprise to coordinate, transform, and utilize logistics resources in order to ensure sustainable value creation. The paper systematizes the structural components of logistics potential, including technological, information-digital, human, organizational-managerial, and financial-investment elements, and clarifies their functional roles within the enterprise logistics system. Particular attention is paid to the influence of fundamental laws of complex systems organization – synergy, self-preservation (resilience), and information saturation—on the effectiveness of logistics potential management. Based on these principles, a conceptual model of a logistics potential management system is proposed, which integrates management functions, methods, and feedback mechanisms aimed at minimizing entropy and enhancing system adaptability. Methodological provisions for the comprehensive assessment of logistics potential are developed, focusing on the balance between the potential for development and the potential for destruction caused by internal and external risks. The study also identifies strategic directions for the development of logistics potential of Ukrainian industrial enterprises, emphasizing digital transformation. The results of the research can be applied in strategic and operational management to improve resilience, competitiveness, and long-term sustainability of industrial enterprises.

Keywords: logistics potential, logistics management, industrial enterprise, logistics system, synergistic effect, supply chain resilience, digital transformation.