

# ДО ПИТАННЯ ІДЕНТИФІКАЦІЇ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РИНКУ

©2024 ШУБЕРАНСЬКИЙ В. Е.

УДК 338.1  
JEL: D20; D24; D29

## Шуберанський В. Е. До питання ідентифікації репрезентативного підприємства в умовах постіндустріального ринку

Метою статті є представлення авторської методології інтерпретації сутності підприємства виходячи зі знань, накопичених економічною наукою до цього часу, а також досвіду підприємств, які реально функціонують у даний час. Звідси – здійснити опис факторів ефективності підприємства, які б претендували на певну універсальність. Стаття присвячена питанню методології ефективності інституту підприємства. Здійснено гносеологічне дослідження теорії підприємства, яка в сучасному вигляді передбачає множинність факторів моделі організаційної ефективності та включає як традиційні економічні, так і неекономічні за природою фактори. Акцентовано увагу на тому, що теорія підприємства за всієї своєї важливості продовжує залишатися предметом дискусій. Представлено тезу про особливий статус і структурний стан постіндустріального підприємства. Обґрунтовано авторську методологію ринку, згідно з якою діяльність та ефективність сучасного підприємства переважно залежить від комплексу насамперед внутрішньоорганізаційних чинників, який було визначено як «внутрішній потенціал підприємства». При цьому основна мета процесів управління діяльністю підприємства, окрім традиційних економічних критеріїв, передбачає підтримання даного комплексу у стані, що забезпечуватиме здатність підприємства як адаптуватися до умов конкретного ринку, так і цілеспрямовано впливати на ринок. Останнє залежить від комплексу факторів «система управління – внутрішній потенціал підприємства», присутньому на кожному підприємстві. Реалізація цієї множини факторів і визначає ефективність діяльності підприємства. Вдосконалення згаданого комплексу факторів може бути здійсненим за певною структурою критеріїв, що характеризують унікальність кожного підприємства. При цьому вдосконалення слід здійснювати щодо тих критеріїв, характеристики яких будуть нижчими від бажаних. Це дозволяє створити обґрунтовану програму оптимізації.

**Ключові слова:** підприємство, ефективність, модель ефективності, внутрішній потенціал.

**Табл.:** 3. **Бібл.:** 26.

**Шуберанський Віталій Едуардович** – аспірант, Вінницький національний аграрний університет (вул. Сонячна, 3, Вінниця, 21008, Україна)

**E-mail:** [shuberanskiy@frendt.com.ua](mailto:shuberanskiy@frendt.com.ua)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-9670-8619>

UDC 338.1  
JEL: D20; D24; D29

## Shuberanskyi V. E. On the Issue of Identification of a Representative Enterprise in the Post-Industrial Market

The aim of the article is to present the author's own methodology for interpreting the essence of enterprise based on the knowledge accumulated by economic science so far, as well as the experience of enterprises that actually are functioning at present. Hence, it is necessary to carry out a description of the factors of efficiency of the enterprise, which would claim a certain universality. The article is devoted to the issue of methodology of efficiency of the enterprise institution. An epistemological study of the theory of enterprise has been carried out, which in its modern form assumes a multiplicity of factors of the model of organizational efficiency and includes both traditional economic factors and the factors, which are non-economic by nature. Attention is focused on the fact that the theory of enterprise, for all its importance, continues to be the subject of discussion. The thesis of the special status and structural state of the post-industrial enterprise is presented. The author's own methodology of the market is substantiated, according to which the activity and efficiency of a modern enterprise mainly depends on a complex of primarily internal organizational factors, this complex was defined as «internal potential of enterprise». At this, the main goal of the processes of management of the enterprise, in addition to traditional economic criteria, provides for the maintenance of this complex in a state that will ensure the ability of the enterprise both to adapt to the conditions of a particular market and to purposefully influence the market. The latter depends on a set of factors of «management system – internal potential of the enterprise» that is present at each enterprise. The implementation of this multitude of factors determines the efficiency of the enterprise's activities. Improvement of the mentioned complex of factors can be carried out according to a certain structure of criteria that characterize the uniqueness of each enterprise. Considering this, improvements should be made in relation to those criteria, the characteristics of which will be lower than the desired ones. This allows you to create a well-grounded program of optimizations.

**Keywords:** enterprise, efficiency, efficiency model, internal potential.

**Tabl.:** 3. **Bibl.:** 26.

**Shuberanskyi Vitalii E.** – Postgraduate Student, Vinnytsia National Agrarian University (3 Soniachna Str., Vinnytsia, 21008, Ukraine)

**E-mail:** [shuberanskiy@frendt.com.ua](mailto:shuberanskiy@frendt.com.ua)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-9670-8619>

Феномен підприємства (фірми – в даному разі ми не диференціюємо ці терміни) – відомий із давніх часів. Очевидно, перші підприємства (у сучасному розумінні їхніх функцій) виникли в епоху меркантилізму на фоні зародження та поширення інститутів раннього капіталізму саме тому, що через діяльність підприємств і могли бути реалізовані переваги капіталізму. З того часу понад 400 років підприємство асоціюється із функціонуванням економічної системи

дження та поширення інститутів раннього капіталізму саме тому, що через діяльність підприємств і могли бути реалізовані переваги капіталізму. З того часу понад 400 років підприємство асоціюється із функціонуванням економічної системи

капіталістичного типу. Вже у XIX ст. виник термін «мікроекономіка», який з часів неокласики асоціювався із проблематикою саме підприємств. Теорія підприємства набула окремого статусу й активно досліджувалася, особливо у XX ст. Здавалося б, за цей час економічна наука мала описати всі змістовні нюанси, пов'язані із діяльністю даного інституту.

Проте реалії економіки продовжують породжувати комплекс проблемних питань, пов'язаних із розумінням сутності репрезентативного підприємства. Усе більшим стає розуміння того, що підприємство в епоху постіндустріалізму істотно змінилося. Загальний зміст таких питань зводиться до пошуку певної універсальної форми (моделі) ефективності підприємства. Актуальними залишаються також питання сутності підприємства; на якій основі здійснюються відносини агентів, задіяних у діяльності підприємства та тих, що залежать від такої діяльності безпосередньо та опосередковано; як усе зазначене може бути економічно інтерпретованим, тобто як воно впливає на ефективність. Чимало цих питань (як буде показано нижче) може бути більш деталізованою.

**А**ргументація щодо важливості ідентифікації універсального підприємства може бути детально розглянута на прикладі окремих теорій підприємств.

Класичною школою політекономії – у роботах Д. Рікардо, Ж.-Б.Сея та ін. [1; 2] – підприємство розглядалося з точки зору комбінування взаємодії трьох факторів – капіталу, праці та землі. Звідси ефективність підприємства трактувалася саме через вплив зазначених універсальних і незамінних факторів.

Принциповим етапом становлення теорії підприємства слід, очевидно, вважати етап кембриджської школи неокласики наприкінці XIX ст. У працях А. Маршалла [3] підприємство почало моделюватися з точки зору виробничої функції за ринковою кон'юнктурою, де ефективність фірми залежить від мінімізації витрат і максимізації вигоди, у т. ч. через ефект від масштабу. При цьому було наголошено на ролі людського капіталу як найважливішого активу підприємства; таким капіталом є унікальні особливості керівника, персоналу, його лояльність, умотивованість, здатність до навчання тощо.

Американська версія інституціоналізму в трактуванні Т. Веблена [4], Дж. Коммонса [5] та ін. на початку XX ст. ґрунтувалася на тому, що будь-які економічні явища у своїй основі визначаються нормами, правилами, звичаями (інститутами); так само і будь-яке підприємство у своєму функціонуванні відчуває вплив таких норм, породжує їх і залежить так чи інакше від них, ба більше, є по суті саме множиною норм.

У XX ст. теорія підприємства активно доповнювалася цілим спектром нових підходів. Так, Ф. Найтом [6] підприємство розглядалося з огляду на те, що переваги конкуренції не є детермінантою ефективності, і саме тому підприємство покликано зменшити ризики ведення бізнесу. Даним автором було наголошено також на важливості впливу фактора етичних і соціальних норм на ефективність підприємства.

**О**собливістю підприємства другої половини XX ст., на думку А. Берлі, Г. Мінза та ін. [7], стала повсюдна корпоратизація бізнесу, де підприємство набуло принципово нової структури завдяки появі чисельної групи нових агентів – учасників корпоративних відносин; відповідно, ефективність такого підприємства почала залежати від нового фактора – ефективності/досконалості корпоративних відносин і корпоративного управління.

За Р. Коузом [8; 9], ефективність фірми безпосередньо визначається створенням ефективного контролю та координації, що досягається мінімізацією трансакційних витрат (тобто витрат на укладання контактів, збір і обробку інформації, контроль, захист і т. ін.). Звідси було зроблено висновок, що, на відміну від ринкової конкуренції, в межах окремого підприємства в забезпеченні організаційної ефективності переважають управлінські ієрархії.

Р. Гроссманом, О. Хартом [10; 11] було обґрунтовано, що основу фірми визначає фактор власності на активи та відповідна структуризація влади в межах фірми; це слід розуміти таким чином, що чітко визначене право власності на активи надає стимули до інвестицій і інтеграції, тоді як «розмивання» власності є фактором зниження ефективності. Звідси структура корпоративної власності, в силу необхідності узгодження інтересів учасників корпоративних відносин, є фактором додаткового ризику.

П. Мільгромом і Дж. Робертсом [12] було запропоновано теорію витрат і меж фірми (т. зв. «теорія витрат впливу»), за якою в межах фірми виникають дві взаємопов'язані проблеми: координаційна та мотиваційна, що і породжує трансакційні витрати. Від цих управлінських (бюрократичних) витрат залежить ефективність діяльності підприємства.

Натомість Г. Саймоном [13] фірма розглядалася як система пошуку працівників як окремого виду капітальних активів, що безпосередньо мають вплив на ефективність функціонування фірми. Звідси система управління на підприємстві повинна забезпечити адаптованість персоналу до змін. За такого підходу вигоди від підготовки персоналу збільшуються по мірі зростання невизначеності, а організація пра-

ці (управління персоналом) може стати головним фактором ефективності підприємства.

А. Алчіан, Г. Демсец [14; 15] ефективність підприємства розглядали за кореляцією із командним способом організації економічної співпраці. Звідси здатність персоналу забезпечити такий спосіб співпраці має безпосереднє економічне значення.

О. Вільямсоном [16] обґрунтовано той факт, що фірми виступають як посередники при вирішенні конфліктів на ринку; такі конфлікти здебільшого викликані порушеннями конкуренції. Саме тому автором зроблено висновок про те, що підприємства володіють неринковими можливостями задля функціонування та розвитку. До таких можливостей відносять стан трудових ресурсів, конфлікти та досвід їхнього вирішення, систему управління, фаховість, лояльність, умотивованість, компетентність персоналу.

Таким чином, на основі огляду літературних джерел можна зробити висновки про те, що теорія підприємства передбачає множинність факторів моделі організаційної ефективності. Такий набір включає як традиційні економічні, так і неекономічні за природою фактори. При цьому характеристики постіндустріального підприємства все більше визначаються саме внутрішньорганізаційними імпульсами та джерелами конкурентоспроможності.

*Метою* статті є представлення авторської методології інтерпретації сутності підприємства виходячи зі знань, накопичених економічною наукою до цього часу, а також досвіду реально функціонуючих на даний час підприємств. Звідси – здійснити опис факторів ефективності підприємства, які б претендували на певну універсальність.

Автор виходив із гіпотези про те, що діяльність та ефективність сучасного підприємства більшою мірою залежить від комплексу насамперед внутрішньорганізаційних чинників. При цьому основна мета процесів управління діяльністю підприємства, окрім традиційних економічних критеріїв, передбачає підтримання даного комплексу у стані, що забезпечуватиме здатність підприємства як адаптуватися до умов конкретного ринку, так і цілеспрямовано впливати на ринок.

**У**явимо типову, спрощену ситуацію функціонування групи підприємств спорідненої діяльності на певному сегментованому ринку. У нашому випадку – це підприємства сервісної діяльності в сільському господарстві в галузі технологічного забезпечення, які дуже часто стикаються із питаннями інновацій. Ця група підприємств стикається з реаліями одного ринку. Тобто теоретично всі підприємства цієї групи стикаються з однаковими викликами, ризиками, обмеженнями та можливостями.

Разом із тим, діяльність підприємств різниться, передусім за ефективністю – тобто отриманими фінансовими (та іншими) результатами відносно витрат, що були понесені. Так само це буває в будь-яких інтерпретаціях організаційного, галузевого, ринкового змісту. Як правило, у такій групі є лідер (або декілька таких), а також сегментація на окремі групи за ефективністю. Таким чином, має право на життя гіпотеза про те, що різний організаційний стан як результат ведення бізнесу – є по суті реакцією чогось суто індивідуального, унікального в кожному випадку. Таким унікальним є внутрішньо організаційні характеристики підприємства. Ми назвемо це внутрішнім потенціалом підприємства (ВПП).

**К**ритика такої гіпотези може бути побудована на твердженні, що завжди існують різні стартові передумови підприємств. У силу об'єктивних причин це дійсно має місце. Що це може бути? Різний стартовий капітал, доступ до інформації, кадри, початкова система управління, індивідуальні особливості власника та вищого менеджменту тощо. Проте реальність постійної організаційної динаміки є відображенням того, що за різних передумов ефективний ВПП повинен реагувати адекватно на найбільш значущі для даного підприємства виклики. Якщо це проблема фінансування, доступу до кредитів, брак спеціалістів, якість персоналу і т. п. – у кожному разі ВПП покликаний реагувати відповідним чином. І от у цьому і є принципова різниця між ефективним і неефективним підприємством – ВПП або реагує адекватно і більш гнучко до умов, що склалися, і зменшує відповідні бар'єри та ризики, або ж цього не відбувається.

Зі свого боку, наголошуємо на тому, що в конкурентному середовищі сучасних ринків немає – умовно – жодного критичного обмеження для ведення бізнесу. Основні проблеми, типові для будь-якої ситуації з кожним окремим підприємством, можуть бути вирішеними, і це залежить від ВПП. З іншого боку, будь-які початкові переваги можуть бути в дуже короткі терміни нівельованими неефективним реагуванням ВПП.

Безумовно, детермінантою ВПП є система управління в широкому тлумаченні цього терміна. «Найбагатший» ВПП може бути зведеним до неефективного за неефективної системи управління, і навпаки. І в даному разі постає питання: як можна оцінити таку систему, за якими критеріями та показниками? Тобто повинна існувати система опису стану будь-якого підприємства, його ВПП за універсальним набором характеристик. Подібний «паспорт» підприємства дуже важливий для аудиторів, інвесторів, кредиторів, потенційних партнерів та інших груп бенефіціарів підприємства та ринку.

Дане питання достатньо вивчалось в межах загальної теорії менеджменту, прикладом чого є зміст праць [17–24]. Перелік представлених результатів огляду доступних джерел, що дозволило виокремити 16 показників, наведено в *табл. 1*.

Слід зазначити, що оцінити такі характеристики в більшості випадків можна лише лінгвістично: на кшталт «низький» ... «високий» рівень, якість чи ін. Хоча очевидно, що мають бути якісь емпіричні оцінювання на основі склад-

Таблиця 1

Критерії оцінювання досконалості системи управління на типовому вітчизняному підприємстві

Критерії	Вимоги та очікування	Типові проблеми	Особливості постіндустріальних організаційних типів
1	2	3	4
Стратегічне планування	Належне інформаційне забезпечення, стратегічної ідентифікації місії та цілей, оцінювання та аналізу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, прогнозування умов функціонування, формування стратегічних альтернатив, обґрунтування і т. д.	Низький рівень основних елементів	Висока якість
Поточне планування (бюджетне планування)	Урахування потреб оперативних підрозділів, які часто мають відмінне бачення	Метод «зверху – вниз»	Поширення комбінованого (зустрічного) бюджетного планування
Оперативне планування	Висока якість	Низька якість, ігнорування процесу в цілому	Тенденції переходу до перспективного планування за цілями
Організаційні структури управління	Пошук оптимальних структур, що сприятимуть максимізації ефективності	Збереження традиційних лінійно-функціональних структур	Поширення адаптивних (матричних, програмно-цільових, проєктних) структур
Стиль керівництва	Пошук оптимального стилю, що сприятиме максимізації ефективності	Експлуататорсько-авторитарний	Елементи системи на засадах участі працівників з високим рівнем довіри
Персонал	Підтримання необхідного рівня якості з урахуванням особливостей регіонального ринку праці та за стратегічно орієнтованої системи її зростання	Розгляд даного фактора як можливості економії витрат, ігнорування процесу вдосконалення загалом, що породжує тенденції до зниження кваліфікації, відсутність перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, низькі показники продуктивності праці	Тенденції до системного зростання якості персоналу та продуктивності праці
Організаційне управління	Пошук певного компромісу між виробничими результатами та лояльністю персоналу	Збіднене управління, що передбачає мінімальні зусилля для досягнення балансу між виробничими результатами та збереженням членства в організації	Досягнення виробничих результатів та високого рівня морального настрою колективу;

1	2	3	4
			посилення тенденцій до зростання впливу системи групового управління, заснованого на досягненні високих результатів завдяки відданості персоналу
Контроль	Пошук оптимальних форм і механізмів, що сприятимуть максимізації ефективності	Централізований із ефектом зниження вмотивованості та лояльності персоналу	Тенденція до поширення децентралізованих форм на основі зростання ролі соціальних норм і цінностей корпоративної культури, внутрішньогрупового контролю
Вертикальний поділ організації	Пошук оптимального балансу між централізацією та децентралізацією, що матиме ефект максимізації ефективності	Централізований із ефектом зниження ефективності	Тренд децентралізації щодо окремих процесів
Система мотивування	Пошук оптимальних механізмів, що матиме відчутний ефект максимізації ефективності в короткому часі	Ігнорування процесу із об'єктивною мінімізацією ефективності	Тренд пошуку ефективного мотивування із формуванням унікальних організаційних аналогів
Інноваційна діяльність	Розгляд даного фактора як стратегієутворювального в моделі розвитку підприємства	Практично не відслідковується або носить несистемний характер	Активна та систематизована (здійснюється на основі стратегічного та поточного планування)
Управлінські рішення	Пошук оптимальної моделі формування, комунікування та реалізації подібних рішень	Явно недостатня інформаційна база, низький рівень керівництва, високий рівень ризику/невизначеності ситуацій, в яких приймаються такі рішення. Відсутність ефективних комунікацій та необхідних технічних засобів	Тренд до поширення та вдосконалення практики системної оптимізації таких рішень
Оплата праці	Пошук оптимальної форми, що сприяла б підвищенню вмотивованості персоналу	Ігнорування процесу	Поширення системи лінійної та прогресивної комісійної винагороди
Принципи матеріального стимулювання праці	Пошук оптимальних механізмів нарахування заробітної плати, що сприяли б підвищенню вмотивованості персоналу	Диференціація за групами працівників, умовами праці. Має місце регіональна дискримінація оплати праці. Низька залежність динаміки заробітної плати від ефективності виробництва та трудового внеску	Формування унікальних організаційних аналогів, де динаміка заробітної плати стає дієвим мотивуючим фактором
Комунікації	Пошук оптимальної форми, що сприяла б підвищенню ефективності	Неефективні, характеризуються низькою технічною озброєністю управлінців за умови неповної інформації	Достатньо ефективні

1	2	3	4
Характер конфліктів	Система управління повинна мати важелі та механізми мінімізації дисфункціональних конфліктів та відповідних наслідків	Переважають дисфункціональні конфлікти, що супроводжуються зниженням ефективності, погіршенням морального стану, зростанням плинності кадрів тощо. На практиці найчастіше таке відбувається за непродуктивної конкуренції, пов'язано із розподілом ресурсів, відмінністю у планах, цілях, незадовільних комунікаціях. За змістом – міжгрупові конфлікти і конфлікти між апаратом управління та виконавчим апаратом. Мають відкриту та приховану форми	Тренд до намагання трансформації дисфункціональних конфліктів у функціональні як фактор вдосконалення організації та імплантації зазначеного до загальної системи управління

Джерело: авторські дослідження та [17–24].

них нечітких, нечітко логічних підходів, які активно використовуються в економіці за дослідження величин різної природи, розмірності та можливості кількісної інтерпретації [25; 26].

З іншого боку, подібне оцінювання підприємства надає підстави для певної градації підприємств, де, з одного боку, можна визначити тип традиційного підприємства, а з іншого – більш сучасного, умовно – постіндустріального типу. Хоча на практиці неможливо однозначно визначити ефективну структуру (тип) підприємства, бо всі вони функціонують з високим ризиком дисфункціональності, ми все ж таки оцінюємо постіндустріальний тип як більш перспективний. Також вочевидь більшість підприємств поєднують у собі характеристики різних типів; у кожному випадку підприємство являє собою унікальний аналог, що потребує окремих рекомендацій і робить загальні рекомендації скоріше схоластичними.

Власний досвід ведення бізнесу дозволив сформувати уявлення про важливість (де I – найвища важливість, II – важливість менш значуща), а також пріоритетність (на основі авторського бачення того, наскільки це є актуальним сьогодні в Україні) таких 16 показників (табл. 2). У даному разі мова йде не стільки про бюджетування внутрішньорганізаційних витрат чи концентрування управлінського часу, скільки про те, наскільки актуальними, проблемними є ті чи інші критерії для більшості вітчизняних підприємств.

Запропонована вітчизняними академічними джерелами множина критеріїв, на нашу думку, носить дещо штучний характер. У реальності в управлінні підприємством частина з цих критеріїв за змістом і функціональністю є частинами чогось більш значущого. Наше бачення того, як може виглядати структурований опис критеріїв оцінювання досконалості системи управління, наведено в табл. 3.

На нашу думку, таких критеріїв усього 6 (деякі були доповнені, як, наприклад, «персонал» за рахунок «кадрової політики»). Своєю чергою, диференціація показників у рамках такої структури критеріїв – окреме питання досліджень.

## ВИСНОВКИ

Інститут підприємства залишатиметься основою ланкою реалізації капіталістичної системи. Саме тому ефективність підприємств означатиме ефективність всієї економічної системи, що актуалізує питання опрацювання рекомендацій з максимізації даного показника.

Позиція автора статті будувалася на припущенні про те, що, за умов реальної недосконалої конкуренції, підприємства, що оперують на якомусь сегментованому ринку, стикаються зі спорідненими загалом викликами, демонструючи при цьому різне реагування. Останнє залежить від комплексу факторів «система управління – внутрішній потенціал підприємства», присутньому на кожному підприємстві. Реалізація цієї множини факторів і ви-

## Критерії оцінювання досконалості системи управління на типовому вітчизняному підприємстві

№ з/п	Вимоги та очікування	Важливість	Пріоритетність для підприємств постіндустріального типу
1	Стратегічне планування	I	Пріоритет
2	Поточне планування (бюджетне планування)	II	Проблема II порядку
3	Оперативне планування	II	Проблема II порядку
4	Організаційні структури управління	I	Проблема II порядку
5	Стиль керівництва	I	Пріоритет
6	Персонал	I	Пріоритет
7	Організаційне управління	II	Проблема II порядку
8	Контроль	II	Проблема II порядку
9	Вертикальний поділ організації	II	Проблема II порядку
10	Система мотивування	I	Пріоритет
11	Інноваційна діяльність	I	Пріоритет
12	Управлінські рішення	II	Проблема II порядку
13	Оплата праці	I	Пріоритет
14	Принципи матеріального стимулювання праці	I	Пріоритет
15	Комунікації	II	Проблема II порядку
16	Характер конфліктів	I	Проблема II порядку

Джерело: авторські дослідження.

## Авторське структурування та групування критеріїв досконалості системи управління (на основі табл. 1, табл. 2)

№ з/п	Вимоги та очікування
1	Стратегічне планування та інноваційна діяльність
2	Поточне планування (бюджетне планування) та оперативне планування
3	Стиль керівництва, організаційне управління, управління конфліктами, організаційні структури управління, вертикальний поділ організації, контроль
4	Персонал і кадрова політика
5	Система мотивування, оплата праці, принципи матеріального стимулювання праці
6	Управлінські рішення та комунікації

Джерело: авторські дослідження.

значає ефективність діяльності підприємства. Вдосконалення згаданого комплексу факторів може бути здійсненим за певною структурою критеріїв, що характеризують унікальність кожного підприємства. При цьому вдосконалення слід здійснювати щодо тих критеріїв, характеристики яких будуть нижчими від бажаних. Це дозволяє створити обґрунтовану програму оптимізації. ■

## БІБЛІОГРАФІЯ

1. Ricardo D. On the Principles of Political Economy and Taxation. MJP Publishers, 2019. 286 p.

2. Say J.-B. A Treatise on Political Economy. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2013. 492 p.
3. Marshall A. Principles of economics. MacMillan & Co., London and New York, 1890. Vol. I. 754 p.
4. Veblen T. The Theory of the Leisure Class. Oxford University Press, 2009. 304 p.
5. Commons J. R. Economics of Collective Action. New York: Macmillan, 1950. 420 p.
6. Knight F. H. Risk, Uncertainty, and Profit. Boston MA: Hart, Schaffner and Marx; Houghton Mifflin, 1921. 360 p.
7. Berle A. A. Jr., Means G. C. The Modern Corporation and Private Property. Columbia University. Council for Research in the Social Sciences, New York, Macmillan, 1933.

8. Coase R. H. The Nature of the Firm. *Economica*. 1937. Vol. 4. Iss. 16. P. 386–405. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
9. Coase R. H. The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*. 1960. Vol. 3. P. 1–44. URL: <http://www.jstor.org/stable/724810>
10. Grossman S. J., Hart O. D. The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. *Journal of Political Economy*. 1986. Vol. 94. No. 4. P. 691–719. DOI: 10.1086/261404.
11. Харт О. Д. Неповні контракти і теорія фірми. У кн.: Природа фірми: походження, еволюція, розвиток / За ред. О. Е. Вільямсона, С. Дж. Вінтера ; пер. з англ. А. В. Куликов. Київ : А. С. К., 2002. С. 189–216.
12. Milgrom P., Roberts J. Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future. *The Canadian Journal of Economics*. 1988. Vol. 21. No. 3. P. 444–458. URL: <https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/Milgrom-Roberts88-firm-past-present-future.pdf>
13. Simon H. A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations. New York : Free Press, 1997. 368 p.
14. Alchian A. A., Demsetz H. Production, Information costs and Economic Organization. *IEEE Engineering Management Review*. 1975. Vol. 62. Iss. 2. P. 21–41. DOI: 10.1109/EMR.1975.4306431.
15. Demsetz H. The Exchange and Enforcement of Property Rights. In: *Readings in Industrial Economics*. Palgrave, London, 1972. P. 88–107. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-1-349-15486-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-15486-9_6)
16. Вільямсон О. Е. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів. Київ : АртЕк, 2001. 472 с.
17. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент : навч. посіб. Тернопіль : Крок, 2017. 252 с.
18. Менеджмент : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська, О. М. Нащекіна, О. В. Замула та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.
19. Менеджмент : навч. посіб. / за ред. В. О. Кравченко. Одеса : Атлант, 2013. 165 с.
20. Менеджмент : навч. посіб. / за ред. С. І. Михайлова. Вінниця : Нова книга, 2006. 416 с.
21. Стахів О. Г., Явнюк О. І., Волощук В. В. Основи менеджменту : навч. посіб. / за наук. ред. М. Г. Бойко. Івано-Франківськ : Лілея НВ, 2015. 336 с.
22. Менеджмент : підручник / заг. ред. Т. П. Остапчук. Житомир : Рута, 2021. 856 с.
23. Логоша Р. В. Формування постіндустріального ринку овочевої продукції в Україні : монографія. Вінниця : ПрАТ «Вінницька обласна друкарня». 2017. 515 с.
24. Логоша Р. В. Методологічні особливості дослідження постіндустріальної моделі ринку овочевої продукції. *Вісник Житомирського агрокологічного національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2017. Вип. 1. Т. 2. С. 33–44. URL: [http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8332/1/VZNAU\\_2017\\_1\\_2\\_33-44.pdf](http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8332/1/VZNAU_2017_1_2_33-44.pdf)
25. Штовба С. Д. Побудова функцій належності нечітких множин за кластеризацією експериментальних даних. *Інформаційні технології та комп'ютерна інженерія*. 2006. № 2. С. 92–95.
26. Ротштейн А. П. Інтелектуальні технології ідентифікації: нечітка логіка, генетичні алгоритми, нейронні мережі. Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 1999. 320 с.

## REFERENCES

- Alchian, A. A., and Demsetz, H. "Production, Information costs and Economic Organization". *IEEE Engineering Management Review*, vol. 62, no. 2 (1975): 21–41. DOI: 10.1109/EMR.1975.4306431
- Berle, A. A. Jr., and Means, G. C. *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Macmillan, 1933.
- Coase, R. H. "The Nature of the Firm". *Economica*, vol. 4, no. 16 (1937): 386–405. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- Coase, R. H. "The Problem of Social Cost". *Journal of Law and Economics*, vol. 3 (1960). <http://www.jstor.org/stable/724810>
- Commons, J. R. *Economics of Collective Action*. New York: Macmillan, 1950.
- Demsetz, H. "The Exchange and Enforcement of Property Rights". In: *Readings in Industrial Economics*, 88–107. London: Palgrave, 1972. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-1-349-15486-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-15486-9_6)
- Grossman, S. J., and Hart, O. D. "The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration". *Journal of Political Economy*, vol. 94, no. 4 (1986): 691–719. DOI: 10.1086/261404.
- Khart, O. D. "Nepovni kontrakty i teoriia firmy" [Incomplete Contracts and the Theory of the Firm]. In *Pryroda firmy: pokhodzhennia, evoliutsiia, rozvytok*, 189–216. Kyiv: A. S. K., 2002.
- Knight, F. H. *Risk, Uncertainty, and Profit*. Boston MA: Hart, Schaffner and Marx; Houghton Mifflin, 1921.
- Krasnokutska, N. S. et al. *Menedzhment* [Management]. Kharkiv: Drukarnia Madryd, 2019.
- Lohosha, R. V. "Metodolohichni osoblyvosti doslidzhennia postindustrialnoi modeli rynku ovochevoi produktsii" [Methodological Features of the Study of the Post-industrial Model of the Market of Vegetable Products]. *Visnyk Zhytomyrskoho ahroekolohichnoho natsionalnoho universytetu. Seriiia «Ekonomiczni nauky»*, iss. 1, part 2 (2017): 33–44. [http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8332/1/VZNAU\\_2017\\_1\\_2\\_33-44.pdf](http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8332/1/VZNAU_2017_1_2_33-44.pdf)
- Lohosha, R. V. *Formuvannia postindustrialnoho rynku ovochevoi produktsii v Ukraini* [Formation of the Post-industrial Market of Vegetable Products in Ukraine]. Vinnytsia: PrAT «Vinnytska oblasna drukarnia», 2017.



- Marshall, A. *Principles of economics*, vol. I. London and New York: MacMillan & Co., 1890.
- Menedzhment* [Management] / ed. by V. O. Kravchenko. Odesa: Atlant, 2013.
- Menedzhment* [Management] / ed. by S. I. Mykhailov. Vinnytsia: Nova knyha, 2006.
- Menedzhment* [Management] / ed. by T. P. Ostapchuk. Zhytomyr: Ruta, 2021.
- Milgrom, P., and Roberts, J. "Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future". *The Canadian Journal of Economics*, vol. 21, no. 3 (1988): 444-458. <https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/Milgrom-Roberts88-firm-past-present-future.pdf>
- Ricardo, D. *On the Principles of Political Economy and Taxation*. MJP Publishers, 2019.
- Rotshtein, A. P. *Intelektualni tekhnolohii identyfikatsii: nechitka lohika, henetychni alhorytmy, neironni me-rezhi* [Intelligent Identification Technologies: Fuzzy Logic, Genetic Algorithms, Neural Networks]. Vinnytsia: UNIVERSUM-Vinnytsia, 1999.
- Say, J.-B. *A Treatise on Political Economy*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2013.
- Shkilniak, M. M. et al. *Menedzhment* [Management]. Ternopil: Krok, 2017.
- Shtovba, S. D. "Pobudova funktsii nalezhnosti nechitkykh mnozhyn za klasteryzatsiieiu eksperymentalnykh danykh" [Construction of Membership Functions of Fuzzy Sets by Clustering of Experimental Data]. *Informatsiini tekhnolohii ta kompiuterna inzheneriia*, no. 2 (2006): 92-95.
- Simon, H. A. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. New York: Free Press, 1997.
- Stakhiv, O. H., Yavniuk, O. I., and Voloshchuk, V. V. *Osnovy menedzhmentu* [Basics of Management]. Ivano-Frankivsk: Lileia NV, 2015.
- Veblen, T. *The Theory of the Leisure Class*. Oxford University Press, 2009.
- Viliamson, O. E. *Ekonomichni instytutsii kapitalizmu: firmy, marketynh, ukladannia kontraktiv* [Economic Institutions of Capitalism: Firms, Marketing, Contracting]. Kyiv: ArtEk, 2001.

**Науковий керівник – Логоша Р. В.**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри аграрного менеджменту та маркетингу, Вінницький національний аграрний університет