

Підсекція 2.1.
Стан та показники ефективності
господарської діяльності підприємства

Голова — Л.В. Мазник, доц., канд. екон. наук.
Секретар — Т.В. Якимчук

**1. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

І.М. Дашко

Криворізький факультет ДВНЗ

«Запорізький національний університет»

Харчова промисловість України є стратегічно важливою, оскільки підприємства цієї галузі формують продовольчу безпеку країни, забезпечують населення необхідними продовольчими товарами, витрати на споживання яких складають понад 60 % загальних грошових витрат населення [7, С. 162; 1, С. 294].

Особлива роль підприємств харчової промисловості визначається соціальним значенням продукції, що випускається. Галузева структура харчової промисловості України досить розвинена [5, С. 551, С. 295]. Провідними галузями є м'ясна, молочна, олійно-жирова, борошномельно-круп'яна, хлібопекарська, цукрова, кондитерська та спиртова, що представлені понад 22 тис. великими, середніми і малими підприємствами різних форм власності, які виробляють майже 20 % від загального обсягу промислової продукції [3; 6, С. 105; 1, С. 295].

Проаналізувавши що обсяги випуску реалізованих харчових продуктів за січень-грудень 2012 р. порівняно з відповідним періодом 2011 р., то можна сказати, що вони збільшились на 0,7 %. На підприємствах з виробництва олії та жирів приріст продукції становив 9 %, молочної промисловості — 3,7 %. Водночас відбулося зменшення обсягів випуску продукції у хлібопекарській галузі на 6,6 %, м'ясній промисловості — на 2,3 %. За I квартал 2012 р. кількість прибуткових підприємств галузі склала 55,0 % (торік — на 52,3 %). [4; 6, С. 105].

Отже, ефективне функціонування та інтенсивний розвиток підприємств харчової промисловості можливий за умов існування системи стабільного забезпечення

продовольчою сировиною, наявності сучасної матеріально-технічної бази підприємств, випуску конкурентоспроможної продукції, відносного зростання платоспроможного попиту споживачів. На особливості розміщення центрів харчової промисловості впливають сировинний та споживчий фактори. Залежно від ступеня впливу цих факторів, галузі харчової промисловості можна поділити на групи:

– галузі, що орієнтуються на джерела сировини і переробляють малотранспор-табельну сировину та мають високі норми витрат (цукрова, спиртова, масло-робна, консервна, крохмале-патокова, олійно-жирова);

– галузі, що тяжіють до місць споживання готової продукції (хлібопекарська, кондитерська, макаронна, пивоварна та молочна);

– галузі з одночасною орієнтацією на сировину і споживача (борошномельно-круп'яна, м'ясна, виноробна, тютюнова, лікєро-горілчана) [1].

Таким чином, в організації трудового потенціалу підприємств харчової промисловості на сучасному рівні в усіх ланках системи потрібно побудувати кадрові служби і спеціальні підрозділи, які б були оснащені сучасною технікою і де б працювали компетентні працівники, які володіють специфічним методичним інструментарієм для вирішення своїх соціальних проблем.

Основний зміст діяльності цих служб повинен полягати в:

– забезпеченні підприємств харчової промисловості робочою силою високої якості (набір, прийом, профорієнтація та перепідготовка, проведення атестацій і оцінка рівня кваліфікації, звільнення тощо);

– управлінні умовами праці (удосконалення організації і стимулювання праці, дисципліна, інформація, захист, забезпечення техніки безпеки);

– соціальному управлінні (стосунки в середині і поза межами колективу, соці-альні виплати, розгляд скарг);

– документальному кадровому обслуговуванні потреб працівника і адміністрації;

– управлінні службами забезпечення (охорона, транспорт, санітарно-медична і ремонтна служби, служба соціального житла тощо);

– управлінні програмами (оплати праці, службового просування, підвищення кваліфікації тощо).

Ми також вважаємо, що економічна ефективність підприємств харчової промисловості управління трудовим потенціалом буде передбачати максимальне використання наявних ресурсів шляхом використання працівників за принципом економічної витрати обмежених ресурсів. Цей принцип реалізується за найбільш сприятливого співвідношення між результатом праці і масштабом його вико-ристання та при найбільш сприятливому співвідношенні між результатами праці персоналу і витратами на персонал (економічність праці) [1, С. 294 – 300].

ЛІТЕРАТУРА

1. Дашко І.М. Сучасний стан використання трудового потенціалу під-приємства харчової промисловості / І.М. Дашко // Сталий розвиток економіки. — 2012. — № 4 (14). — С. 294 – 300.

2. Костецька Н.І. Використання SWOT-аналізу при формуванні стратегії хлібопекарських підприємств / Н.І. Костецька, М.І. Хопчан // Сталий розвиток економіки. — 2011. № 1(4). — С. 214 – 219.

3. Непочатенко О.О. Сучасний стан та перспективи розвитку спиртової про-мисловості / О.О. Непочатенко, М.О. Рябенка // Уманський національний уні-верситет садівництва. — 2009. — № 72 (частина 2). — Режим доступу: <http://udau.edu.ua/>

4. *Основні показники економічного та соціального розвитку України* // Міністерство економічного і соціального розвитку України. — Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>

5. *Пістун М.Д.* Географія агропромислових комплексів: навч. посібник / М.Д. Пістун, В.О. Гуцал, Н.І. Провотар — К.: Либідь, 1997. — 200 с.

6. *Скопченко Н.С.* Сучасний стан і перспективи розвитку харчової промисловості України на основі формування інтегрованих структур // *Актуальні проблеми економіки*. — 2011. — № 4(118). — С. 103 – 110.

7. *Якимчук Т.В.* Стан і перспективи розвитку підприємств харчової промисловості України // *Актуальні проблеми економіки*. — 2010. — № 4(106). — С. 162 – 168.