

# ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

ДАШКО І. М.

УДК [005.95/.96:338.45:663/665]:005.2-043.83

## Дашко І. М. Обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості

У статті обґрунтовано доцільність формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Проаналізовано сучасний стан капітальних інвестицій, які є найбільш втіленими в харчову промисловість. Запропоновано стратегічні напрямки виходу харчової промисловості з кризового стану в даний час.

**Ключові слова:** харчова промисловість, галузь, продукція, якість, трудовий потенціал, інвестиції, економічний прогрес, конкурентоспроможність.  
**Рис.:** 2. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 15.

**Дашко Ірина Миколаївна** – викладач, кафедра обліку та менеджменту, Криворізький факультет Запорізького національного університету (вул. Тихвинська, 15, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50014, Україна)

E-mail: irinik\_zel@mail.ru

УДК [005.95/.96:338.45:663/665]:005.2-043.83

## Дашко И. Н. Обоснование целесообразности формирования социально-экономического механизма управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности

В статье обоснована целесообразность формирования социально-экономического механизма управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности. Проанализировано современное состояние капитальных инвестиций, которые являются наиболее воплощенными в пищевую промышленность. Предложены стратегические направления выхода пищевой промышленности из кризисного состояния в настоящее время.

**Ключевые слова:** пищевая промышленность, отрасль, продукция, качество, трудовой потенциал, инвестиции, экономический прогресс, конкурентоспособность.  
**Рис.:** 2. **Табл.:** 2. **Библ.:** 15.

**Дашко Ирина Николаевна** – преподаватель, кафедра учёта и менеджмента, Криворожский факультет Запорожского национального университета (ул. Тихвинская, 15, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50014, Украина)

E-mail: irinik\_zel@mail.ru

UDC [005.95/.96:338.45:663/665]:005.2-043.83

## Dashko I. N. Ground of Expedience of Forming of Socio-Economic Mechanism of Management Labour Potential of Enterprises of Food Industry

In the article it was grounded expedience of forming of socio-economic mechanism of management labour potential of enterprises of food industry. The modern state of capital investments which are most incarnate in food industry is analysed. Strategic directions of output food industry are offered from the crisis state presently.

**Key words:** food industry, industry, products, quality, labour potential, investments, economic progress, competitiveness.

**Pic.:** 2. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 15.

**Dashko Irina N.** – Lecturer, Department of Accounting and Management, Kryvyi Rih Faculty of Zaporizhzhya National University (vul. Tykhvinska, 15, Kryvyi Rig, Dnipropetrovska obl., 50014, Ukraine)

E-mail: irinik\_zel@mail.ru

Однією з гострих і значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і зміцнення соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств.

Трудовий потенціал підприємства є складним соціально-економічним механізмом, головним компонентом якого виступають фізичні параметри відтворення працівників підприємства – природної основи трудового потенціалу, тому обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості в сучасних ринкових умовах є дуже актуальним і потреба у створенні повноцінних умов для його розвитку та управління посилює практичну значущість її вирішення. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень.

Вагомим внеском у розвиток проблем доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості вивчали такі науковці, як: Белокоњева С. В. [8], Валінкевич Н. В. [1], Мостеньська Т. Л. [6], Скопенко Н. С.

[10], Ткаченко О. В. [13], Ткаченко Т. І. [11], Череп А. В. [13], Якимчук Т. В. [15] та інші.

Але підприємства харчової промисловості мають свою специфіку і до цього часу немає єдиного підходу щодо комплексного обґрунтування особливостей соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, тому окремі питання цих особливостей вимагають подальших досліджень.

Метою статті є обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості та виявлення ролі його підвищення в підвищенні конкурентоспроможності країни.

Науковці передбачають можливість збільшення виробництва харчових продуктів вітчизняними підприємствами. Нині їх споживання населенням України знаходиться на рівні, нижчому за рівень раціональних норм, встановлених Українським науково-дослідним інститутом харчування. Така ситуація пов'язана з тим, що у більш ніж третини домогосподарств доходи на душу населення є нижчими за прожитковий мінімум,

встановлений законодавством. Це і дало підставу говорити про можливість зростання споживання протягом наступних 4-5 років за наявності збільшення рівня доходів населення. Винятком є споживання хліба і хлібобулочних виробів та соняшникової олії [6, 14]. Оскільки в ринкових умовах головною рушійною силою виробництва є попит, то за наявності платоспроможного підвищеного попиту буде зростати і пропозиція з боку виробників харчових продуктів (за інших сприятливих умов) [15]. І тому пошук шляхів подальшого розвитку вимагає від підприємств харчової промисловості перегляду функцій: сучасний виробник має не лише створювати підґрунтя для продовольчої безпеки країни, але й бути інтегратором ефективного функціонування всього продовольчого комплексу [10].

Основною складовою соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості є регулювання економічних і соціальних процесів, що являють собою послідовну зміну стану, елементів економічної і соціальної системи під впливом внутрішніх та зовнішніх умов [3].

Серед важливих чинників розвитку підприємств харчової промисловості доцільно відзначити залежність територіального розміщення виробництва від сировинної бази, що є характерним для галузей, які використовують нетранспортувальну сировину, яка швидко псується або велику швидкість сировини (цукрова, олійна, рибна, овочеконсервна, молочна та інші галузі); від споживчого ринку через який змінюється термін зберігання готової продукції отримують економію на транспортних витратах (кондитерська, хлібопекарська, пивоварна та інші галузі). Також на ефективність роботи та розміщення виробничих потужностей впливає структура ринків праці, можливість залучати висококваліфіковані кадри, наявність енергетичних і фінансових ресурсів, зручність транспортного сполучення тощо. Однак сьогодні вимагає від підприємств харчової промисловості пошуку компромісу між розглянутими чинниками [10].

Сьогодні стрімко зростає енергетична цінність щоденного раціону людини через збільшення інформаційного навантаження суспільства в цілому, погіршення умов праці та кліматичних умов на підприємствах, посилення різних типів захворювань. Тому необхідно вживати заходи, які забезпечать нарощення та зростання обсягів продовольчих товарів для відтворення життєвих сил та енергії населення; оптимальний ефективний територіальний поділ праці та розвиток сталих міжрегіональних відносин з питань обміну, споживання та виробництва харчових продуктів; раціональне використання та охорону вітчизняних природних ресурсів з метою виробництва екологічно чистої продовольчої сировини та продуктів харчування.

До складу продовольчої сфери належать сільське господарство, переробна та харчова промисловість, а також оптова та роздрібна торгівля (торговельно-розподільчий сегмент), особисте та промислове споживання, функціонування яких забезпечують трудові ресурси нашої країни, тенденція котрих наближається до поступового скорочення, тому питання доцільності

формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості потребує всебічного вивчення в контексті економічного зростання та ефективного розвитку підприємств харчової промисловості [1].

У науковій літературі соціально-економічний механізм формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємств харчової промисловості запропоновано трактувати як багатокомпонентну систему різноманітних форм і методів впливу на трудовий потенціал працівників харчової промисловості, серед яких пріоритетними є соціально-економічні важелі, що функціонують на усіх рівнях управління, на засадах наукової методологічної, гнучкої взаємодії держави та соціальних партнерів в інтересах збереження, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємств харчової промисловості [2].

Взагалі стан трудового потенціалу підприємств харчової промисловості обумовлює потреби його збереження і розвитку. Збереження трудового потенціалу – це подолання причин його руйнування, попередження виникнення загроз його розвитку та стабілізація позитивних кількісно-якісних характеристик [9].

Соціально-економічне значення розвитку підприємств харчової промисловості в економіці України наведено в *табл. 1*.

Соціально-економічний механізм трудового потенціалу підприємств харчової промисловості активно впливає на економіку, економічне зростання, динаміку ВВП, тенденції руху суспільства до прогресу. За відсутності ефективної зайнятості, організації системи стимулювання праці, системи освіти, охорони здоров'я, культури неможливо розвивати виробництво, збільшувати обсяги товарів і послуг, інших макро- і мікроекономічних показників [7].

Розвиток трудового потенціалу підприємств харчової промисловості – це процес переходу в більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток працівників для формування його економічної активності. Без розвитку соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств неможлива успішна реалізація стратегії соціально-економічного розвитку держави та її регіонів, отже, визначення та забезпечення розвитку трудового потенціалу підприємств харчової промисловості має бути пріоритетним завданням економічної та соціальної політики.

Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу підприємств харчової промисловості доцільно визначити широким і специфічним комплексом показників, обґрунтованих з точки зору повноти й рівня доступності. Система індикаторів об'єднує показники трьох рівнів: одиничні, комплексні, інтегральний (*рис. 1*).

Аналізуючи *рис. 1*, можна сказати, що одиничні показники, які визначають кількісний рівень трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, у цілому залежать від демографічного стану країни.

## Соціально-економічне значення розвитку підприємств харчової промисловості в економіці України [11, 13]

№ з/п	Зміст соціально-економічного значення галузі	Фактори забезпечення	Показники оцінки
1	Забезпечення економії суспільної праці	Комплексна механізація та високий рівень автоматизації технологічних процесів на виробництві, наукова організація праці та раціональні методи управління підприємством	1. Скорочення трудомісткості продукції. 2. Вивільнення частини робочого та збільшення вільного часу працездатного населення. 3. Створення передумов для культурного та професійного розвитку людей, творчої діяльності та відпочинку
2	Забезпечення економії матеріальних ресурсів	Впровадження новітніх технологій комплексної та глибокої переробки сировини та упаковки готової продукції	1. Підвищення ступеня комплексної обробки сировини, забезпечення безвідходності виробництва. 2. Збільшення термінів зберігання продукції. 3. Регіональне розширення джерел постачання сировини та каналів збуту готової продукції. 4. Відносне скорочення потреб у електро- та паливних носіях енергії, відносне зменшення швидкості фізичного та морального старіння техніки та технологій
3	Забезпечення здоров'я людей та відтворення робочої сили	Розробка та впровадження новітніх технологій виробництва харчових добавок і готової продукції	1. Забезпечення збалансованості харчових корисних речовин у продуктах харчування для різних категорій споживачів відповідно до раціональних (фізіологічних) норм споживання: – дітей, активного працездатного віку, похилого віку (за віком); – жінок і чоловіків (за статтю); – тих, хто мешкає на забруднених територіях (за регіональною ознакою). 2. Підвищення якості харчової продукції
4	Формування доходної частини державного та місцевих бюджетів	Ефективне використання ресурсів і здійснення фінансово-господарської діяльності	1. Збільшення обсягів відрахувань у вигляді загальнодержавних та місцевих податків та зборів. 2. Збільшення питомої ваги у формуванні валового національного доходу та в доходах від експорту продукції
5	Забезпечення зайнятості населення	Розвиток підприємництва у сфері харчових виробництв	Збільшення кількості робочих місць та кількості працівників на підприємствах харчових виробництв

**I рівень – одиничні показники:**

- 1) рівень захворюваності працівників підприємств харчової промисловості;
- 2) суб'єктивна оцінка стану свого здоров'я (стосовно працівників підприємств);
- 3) рівень професійної підготовки населення;
- 4) рівень оновлення знань;
- 5) науковий потенціал працівників підприємств харчової промисловості;
- 6) рівень винахідництва, раціоналізаторства;
- 7) рівень творчої та інноваційної активності;
- 8) рівень комп'ютерної грамотності

**II рівень – комплексні показники:**

- 1) кількісний стан трудового потенціалу підприємств харчової промисловості;
- 2) стан здоров'я підприємств харчової промисловості;
- 3) рівень освіченості працівників підприємств харчової промисловості

**III рівень – інтегральний показник:**

Кількісний і якісний рівень трудового потенціалу підприємств харчової промисловості

Рис. 1. Систематизація показників вимірювання кількісного та якісного стану трудового потенціалу підприємств харчової промисловості [9]

Якісні показники складаються зі статистичних і доповнюються характеристиками соціологічних спостережень.

Комплексні показники визначають перспективні потреби підприємств харчової промисловості у збереженні трудового потенціалу і напрями формування заходів щодо його розвитку.

Інтегральний показник кількісного і якісного рівня трудового потенціалу підприємств харчової промисловості вимірюється станом здоров'я і освітнім рівнем працівників підприємства [9].

Проаналізувавши галузеву привабливість України, можна зробити висновок, що в теперішній час найбільш інтенсивні інвестиційні процеси спостерігаються у високорентабельних галузях, які не потребують значних капіталовкладень при забезпеченні їх швидкої віддачі. Це стосується, передовсім, сфери внутрішньої торгівлі, харчової та легкої промисловості.

В умовах загострення ринкової конкуренції між підприємствами за нові ринки збуту готової продукції оцінка інвестиційної привабливості та інвестиційного потенціалу окремого суб'єкта, що господарює, є важливим питанням при прийнятті інвестиційного рішення потенційним інвестором. Вирішення завдання вибору об'єкта інвестування є неможливим без наявності повної та достовірної інформації про поточні та перспективні значення показників, на підставі яких прийметься остаточне рішення про вкладання інвестицій. При цьому важливо визначити перелік тих показників, що характеризують чинники, які мають найбільший вплив на формування інвестиційного потенціалу об'єктів інвестування і, отже, інформація про які має найбільшу цінність для прийняття обґрунтованого інвестиційного рішення (табл. 2).

З табл. 2 видно, що капітальні інвестиції в підприємства переробної (харчової) промисловості є найбільш втіленими. У даний час у харчовій промисловості розро-

блено бізнес-плани, які задовольняють вимоги ЮНІДО, визначено підприємства, найбільш привабливі для інвесторів. Це – початок великої творчої роботи, яку слід проводити для залучення інвестицій.

Як свідчить аналіз діяльності підприємств харчової промисловості, уповільнення та непорядкованість інвестиційного та інноваційного процесів – головна причина сучасних кризових явищ у розвитку галузі, стримування активного реформування й забезпечення сталого її функціонування в перехідний період до розвиненої соціально орієнтованої ринкової системи господарювання. Капітальні вкладення треба спрямовувати передусім у стратегічні галузі (у цукрову, олійно-жирову, плодоовочеконсервну, лікєро-горілчану, виноробну, соляну тощо), які можуть виробляти конкурентоспроможну продукцію для внутрішнього й зовнішнього ринків.

З метою створення економічної зацікавленості в інвестуванні підприємств харчової промисловості України доцільно на два-три роки впровадити систему пільгового оподаткування нових реструктурованих підприємств галузі, що сприятиме прискореному зростанню обсягів виробництва високоякісних харчових продуктів [8].

Необхідно також зазначити, що невід'ємними факторами кожної нормально функціонуючої соціально-економічної системи є соціальна-економічна підтримка працівників підприємств харчової промисловості.

Розвиток ринкових відносин обумовлює формування науково обґрунтованої системи соціально-економічної підтримки працівників підприємств, його найбільш уразливих верств.

У ринкових умовах за наявності різних форм власності працівники підприємств харчової промисловості можуть забезпечувати свої потреби лише у вигляді заробітної плати за свою працю.

Проте на кожному підприємстві харчової промисловості є певна частина працівників, яка не може працювати з об'єктивних причин: хвороба, непрацездат-

Таблиця 2

Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності, 2012 р. [4]

№ з/п	Вид економічної діяльності	Січень – Березень	Січень – Червень	Січень – Вересень
1	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	2328,3	6280,9	10463,0
2	Промисловість:	15982,3	38912,8	60508,5
	– добувна промисловість;	5244,3	14020,1	19648,3
	– переробна промисловість;	7122,1	16174,6	26268,2
	– виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	3615,9	8718,1	14592,0
3	Будівництво	7346,7	15251,4	24443,1
4	Діяльність готелів та ресторанів	367,7	985,1	1448,1
5	Фінансова діяльність	1114,5	2725,8	4213,3
6	Державне управління	711,8	2927,1	6308,4
7	Освіта	271,1	517,1	879,8
8	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	288,3	682,5	1352,6
	Усього	28410,7	68282,7	109616,8

Джерело: Держстат України.

ність через старість або вік, що не дає змоги людині вступити у сферу виробничих відносин (діти), наслідки екологічних, економічних, національних, політичних і воєнних конфліктів, стихійного лиха, явних демографічних змін тощо. Ці категорії працівників підприємств харчової промисловості не зможуть вижити без захисту і соціально-економічної підтримки підприємства [3].

Характеризуючи підходи щодо обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, потрібно враховувати низку особливостей (рис. 2).



**Рис. 2. Підходи щодо обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості [узагальнено на основі 12]**

На основі рис. 2 можна сказати, що по-перше, потрібно виходити з того, що соціально-економічна ефективність має визначатися на двох рівнях – локальному (на підприємствах харчової промисловості як ступінь задоволення соціально-економічних потреб своїх працівників) і регіональному та загальнодержавному (як ступінь соціального захисту людей і однакове забезпечення соціальних потреб різних верств населення з боку місцевих органів та держави у цілому).

По-друге, дуже важливим є визначення абсолютних масштабів і відносного рівня задоволення різноманітних соціально-економічних потреб працівників підприємств харчової промисловості за рахунок власних ресурсів, таких, як:

- ✦ збільшення розміру оплати праці понад установлений державою мінімальний рівень заробітної плати;

- ✦ оплати частини вартості чи надання безплатних путівок до лікувально-оздоровчих закладів;
- ✦ дотації;
- ✦ надання безповоротної позики на придбання кооперативного житла та спорудження дачних будинків;
- ✦ будівництво й утримання власного житлового фонду, баз відпочинку, будинків культури, поліклінік, дитячих дошкільних закладів, спортивних споруд для працівників підприємств харчової промисловості;

- ✦ забезпечення нормальних (нешкідливих для здоров'я) умов праці та належної охорони довкілля;
- ✦ навчання та підготовка кадрів за рахунок підприємств харчової промисловості.

По-третє, оцінюючи соціально-економічну ефективність механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, потрібно врахувати також низку важливих соціально-економічних заходів, постійно здійснюваних за рахунок місцевих і загальнодержавного бюджетів.

Четверте, конкретне визначення рівня соціально-економічної ефективності має охоплювати кількісне вимірювання та оцінку ефекту й витрат по всій сукупності заходів, зміст і характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику та виявлення впливу на

ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання ефекту є неможливим [12].

Доцільність соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості розглядається як похідна механізму взаємодії. У своєму реальному прояві механізм використання визначає ринкові можливості підприємств харчової промисловості. Формування системи показників, що характеризують рівень використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, полягає у накопиченні даних про кількісний і якісний стан параметрів внутрішнього середовища підприємства харчової промисловості з метою розроблення на цій основі стратегічних альтернатив та прогнозу змін рівня використання трудового потенціалу в умовах реалізації обраної стратегії [5].

## ВИСНОВКИ

Оскільки Україна знаходиться на шляху розвитку суспільства, то збільшення рівня доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості стає більш актуальним і розвиток соціально-економічної сфери як фактора економічного розвитку є першочерговим завданням.

І одним з головних стратегічних напрямків виходу підприємств харчової промисловості з кризового стану в даний час, стабілізації та прискорення її розвитку є знаходження джерел залучення інвестицій з урахуванням галузевих особливостей, прийняття ефективних управлінських рішень щодо розробки й реалізації інвестиційних проектів, тому що від масштабів та спрямування інвестицій залежить ефективність діяльності підприємств харчової промисловості.

Інтенсифікація інвестиційних процесів, спрямованих на оновлення виробництва з метою підвищення якості, конкурентоспроможності продукції й прибутковості підприємств, – не лише важливий фактор забезпечення продовольчої незалежності України, виходу її на світовий і регіональні продовольчі ринки, а й формування ефективної структури народногосподарського, агропромислового та промислового комплексів, зростання економічного й соціального розвитку та підвищення життєвого рівня населення.

Основні напрямки стимулювання вітчизняних та іноземних інвестицій у підприємства харчової промисловості – це розробка регіональних програм стимулювання приватних інвестицій, розвиток ринку цінних паперів, створення вільних економічних зон, придбання іноземними інвесторами акцій вітчизняних підприємств харчової промисловості, страхування інвестицій від некомерційних ризиків, концентрація внутрішніх ресурсів при централізованій підтримці, з метою реалізації пріоритетних інвестиційних проектів тощо.

Отже, обґрунтований й ефективний соціально-економічний механізм трудового потенціалу на підприємствах харчової промисловості буде сприяти соціальному і економічному прогресу, а це, у свою чергу, сприятиме збільшенню рівня конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Валінкевич Н. В.** Дослідження впливу зовнішнього середовища на господарську діяльність підприємств харчової промисловості / Н. В. Валінкевич // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – № 2 (21). – С. 38 – 41.

2. **Гнібіденко О. І.** Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. І. Гнібіденко. – Київ, 2008. – 22 с.

3. **Завіновська Г. Т.** Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

4. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності за 2012 р. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. **Лапін Є. В.** Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління / Є. В. Лапін // Вісник СумДУ. – 2007. – № 1. Т. 2. – С. 63 – 71.

6. **Мостенська Т.** Стан та перспективи розвитку ринку продовольчих товарів в Україні / Т. Мостенська // Харчова і переробна промисловість: щомісячний науково-виробничий журнал. – 2009. – № 1. – С. 8 – 12.

7. **Омельченко О. І.** Роль соціальної політики в підвищенні конкурентоспособності країни / О. І. Омельченко // Бизнес Информ: научный журнал. – 2009. – № 10. – С. 68 – 74.

8. Проблеми інвестування діяльності підприємств харчової промисловості України [Електронний ресурс] / С. В. Белокопева // ОНАХТ – 2012. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/>

9. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / [З. С. Варналій, А. І. Мокій, О. Ф. Новікова та ін.]; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К. : Знання України, 2005. – 497 с.

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

11. **Ткаченко Т. І.** Економіка харчових виробництв. Опорний конспект лекцій / Т. І. Ткаченко, С. П. Гаврилук. – К. : КНТЕУ, 2001. – 196 с.

12. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

13. **Череп А. В.** Реінжиніринг – філософія управління підприємством харчової промисловості : монографія / А. В. Череп, К. Л. Потопа, О. В. Ткаченко. – К. : Кондор, 2009. – 368 с.

14. **Чернявская И.** Плата за качество // И. Чернявская // Инвестгазета. – 2008. – № 6. – С. 37 – 40.

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

**Рецензент** – д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри фінансів та кредиту Запорізького національного університету,  
**Череп А. В.**