

В основу узагальненої моделі динаміки інноваційної діяльності підприємств сектора МСП покладено принцип балансу загальної чисельності популяції, аналогічно як і в біологічних моделях популяції. Для інноваційної діяльності це може бути обсяг виробництва, доходи (видатки), потенційний попит, ефективність функціонування інноваційного кластеру, обсяги трансакційних витрат майбутніх періодів.

Динаміку чисельності популяції, не враховуючи особливостей всередині популяції, зовнішніх збурень можна описати за допомогою диференціального рівняння – так званого логістичного рівняння [7]:

$$\frac{dy(t)}{dt} = a y(t) - b y(t)^2. \quad (1)$$

Для системної динаміки інноваційної діяльності це означає, що такі фактори, як обсяги інвестицій, комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності, інтелектуального капіталу, правові, політичні чинники розвитку, що впливають на інноваційну активність, об'єднуються у два інтегральних керуючих параметри – коефіцієнт стимулювання a та коефіцієнт гальмування b розвитку (ресурси, законодавство, кокуренція тощо).

В соціально-економічній системі взаємодіють n -елементів (економічних агентів), тому

$$\frac{dy_i(t)}{dt} = a_i y_i(t) - b_{ij} y_i(t) y_j(t), \quad (i, j = 1, n), \quad (2)$$

де a_i – коефіцієнт стимулювання розвитку i -го елемента системи, b_{ij} – коефіцієнт гальмування розвитку i -го елемента за рахунок j -го.

Методи теорії динамічних систем дають можливість розглянути обернену задачу – за відомими часовими рядами функціонування системи визначити керуючі параметри, тобто коефіцієнти стимулювання розвитку та гальмування динаміки інноваційної діяльності.

Побудована таким чином математична модель дає можливість спрогнозувати поведінку системи, тобто запобігти виникненню кризової ситуації. Основною перевагою моделі є врахування реальних факторів стимулювання та гальмування розвитку, які своєю чергою, можна обчислити на підставі статистичної інформації.

Одним із дієвих шляхів підтримки інноваційної діяльності підприємств малого та середнього бізнесу є створення та активізація інноваційної інфраструктури, зокрема бізнес-інкубаторів та технопарків. Як відомо, інкубатори надають інноваційним фірмам на певний період приміщення та необхідне обладнання і зв'язок, консультації, рекламне забезпечення, проводять експертизу інноваційних проектів. Світова практика показує, що вартість створення одного робочого місця в межах інкубатора майже у три рази менша, ніж за традиційними підходами. Крім того, на користь таких форм інноваційної інфраструктури свідчить те, що в їх межах малі фірми менше вразливі до кризових явищ в еконо-

міці. Особливого значення створення інноваційної інфраструктури набуває на регіональному рівні з врахуванням регіональної специфіки. Для прикладу, у Львівській області фінансовий результат від звичайної діяльності малих підприємств у 2008-2009 рр. виявився від'ємним, питома вага збиткових підприємств зросла до 38 % від загальної кількості [9].

Одночасно варто запропонувати надання органами державного та місцевого управління економікою допомоги МСП у використанні нових прогресивних форм господарювання. В країнах ЄС за допомогою програм залучення малих та середніх підприємств до електронного зв'язку за ініціативою торгово-промислових палат, торговельних асоціацій та органів місцевого самоврядування зросла частка зазначених підприємств у електронній торгівлі та отримані ними доходи.

Важливо пропагувати і сприяти участі вітчизняних підприємств у проектах ЄС. На підвищення якості експертизи при проектуванні й організації інновацій, підготовку і консультування фахівців для роботи в сфері малого підприємництва спрямована робота значної кількості бізнес-організацій. Враховуючи це, доцільно скорегувати діяльність Українського фонду підтримки підприємництва, Державного агентства з інвестицій та інновацій на підтримку інноваційної активності сектора МСП, створення баз даних інноваційних ідей для розробки проектів, знаходження інвесторів, у формі так званих "бізнес-ангелів".

Загалом ці та інші заходи можна розглядати в контексті створення цілісної системи підтримки інноваційної діяльності, оскільки вона є більш ризикованою у порівнянні з іншими. Розвиток і впровадження інновацій має стати не лише умовою збереження конкурентоспроможності, а й технологічною необхідністю для підприємств малого та середнього бізнесу.

1. Андреев Н. В. Проблемы та перспективи інноваційної діяльності малих підприємств / Н.В. Андреев, Л.А. Мартинюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.
2. Андрощук Г. Інноваційна політика Європейського Союзу / Г. Андрощук, Р. Еннан // Наука та інновації. – 2009. – №5. – С. 85-97.
3. Гальчинський А. Інноваційна стратегія українських реформ / А. Гальчинський, В. Геєць, А. Кінах, В. Семіноженко. – К.: Знання України, 2002. – 336 с.
4. Інноваційна активність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.stat.gov.ua.
5. Глушко О. О. Технологічний розвиток економіки України / О. Глушко // Проблеми науки. – 2010. – №1. – С. 2-9.
6. Колодяжна І. В. Роль малого інноваційного підприємництва в умовах подолання економічної кризи / І. Колодяжна. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.
7. Мари Дж. Нелинейные дифференциальные уравнения в биологии / Дж. Мари. – М.: Мир, 1983. – 352 с.
8. Никифоров А. Є. Організаційні форми інноваційного підприємництва / А. Никифоров // Проблеми науки. – 2010. – №1. – С. 15-25.
9. Основні показники діяльності малих підприємств у Львівській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.stat.lviv.ua.
10. Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов / Ю. М. Плотинский. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
11. Федик М. О. Інноваційне підприємництво в Україні та роль малого бізнесу в його забезпеченні / М. О. Федик, А. В. Круляк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkof.org>.
12. Фецулова Л. І. Інноваційна економіка: підручник / Л. Фецулова. – К.: Либідь. – 478 с.

Надійшла до редколегії 15.11.10

УДК 36:334.75

Л. Баранник, канд. екон. наук

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК АТРИБУТ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Розглянуто сутність соціального пакету, досвід його використання у зарубіжних компаніях, а також місце в українському підприємстві.

Ключові слова: соціальний захист, працююче населення, соціальний пакет, працівник, роботодавець.

The essence of a social paper-bag, the experience of his using in the foreign companies and the role in the Ukrainian are considering in the article too.

Key words: social protection, working people, social paper-bag, worker, employer.

Розвиток українського бізнесу, інтеграція України у світовий економічний простір ставить перед українськими підприємцями нові питання. Одним з них є участь

у соціальному захисті власних працівників. Багато компаній усвідомлюють, що їх відповідальність перед власними працівниками має стати нормою життя. Тому все

більшого поширення в українському підприємстві набуває забезпечення соціального пакету. Це є виразним проявом посилення соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Більше всіх у покращенні свого соціального іміджу зацікавлені великі вітчизняні компанії, які стрімко розвиваються і бажають вийти на міжнародні ринки капіталу, а там від них вимагають дотримання цивілізованих принципів ведення бізнесу. Але малий і середній бізнес рано чи пізно також змушений будуть перейти до цивілізованих стосунків з працівниками, державою та суспільством і виробити лінію поведінки відповідно до загальноприйнятих у всьому розвиненому світі.

У світовій науковій та діловій літературі проблемам відносин бізнесу і суспільства приділяється багато уваги, пропонуються різні концепції. Серед них багато споріднених, що прив'язані до дефініцій: "соціальна відповідальність бізнесу", "корпоративна соціальна відповідальність", "етика бізнесу" тощо.

У вітчизняній науці дослідження з цієї проблематики здійснюють А. Базиліук, Г. Башнянін, О. Беляєв, Л. Безчасний, О. Білорус, Л. Будьонна, Б. Данилишин, В. Єгорова, Б. Кваснюк, К. Кривенко, В. Куценко, В. Лагутін, І. Лукінов, Д. Лук'яненко, С. Мельник, Б. Панасюк, Ю. Рубченко, В. Савчук, О. Степанова та багато інших. З робіт останнього часу слід відзначити наукові статті В.М.Шаповал, присвячену дослідженню інституціональної підтримки СВБ; М. Бутка і М. Мурашка, які запропонували типологію соціальних інвестицій в Україні; Д. Баюри і І.Г. Шавкуна, які досліджують КСВ з точки зору управління [1]. Не дивлячись на значну активізацію інтересу до СВБ, вона ще потребує дослідження і, насамперед, з'ясування причин повільного просування у вітчизняне підприємництво таких позитивних елементів, як соціальний пакет, що добре зарекомендував себе у зарубіжній практиці.

Мета статті – визначення характеру проблем у процесі становлення СВБ в українському підприємницькому середовищі, зокрема, запровадження соціального пакету.

Останнім часом словосполучення "соціальний пакет" (далі у тексті – соцпакет) тривко увійшло у сучасний науковий лексикон та ділову мову. Соцпакет є проявом соціальної відповідальності бізнесу. Але на практиці не завжди так. Лише 38 % українців мають соцпакет на місці своєї роботи. Такі результати опитування "Який соціальний пакет є ідеальним для українців?", проведеного кадровим порталом Head Hunter. У ході опитування, з 1500 респондентів (52 % – жінки, 48 % – чоловіки) з усіх регіонів України, 16 % признались, що в їх компаніях соціальні переваги доступні лише деяким співробітникам. Як правило, це – топ-менеджери. За словами респондентів, частіше за все компанії у свої соцпакети включають: оплату мобільного зв'язку (44 % респондентів), медичне страхування (32 %), оплату транспортних послуг (17 %), оплату обіду (15 %), оплату відпочинку (15 %), страхування від нещасного випадку (11 %), оплату професійного навчання (10 %). 7 % опитаних сказали, що роботодавці готові оплатити їм програми пільгового кредитування в банках [2].

Такі результати, звичайно, насторожують. Причину слід шукати по-перше, у тому, як розуміють соцпакет самі підприємці, а по-друге, з'ясувати, як держава ставиться до нового явища у підприємницькому середовищі.

Ще декілька років тому під повним соціальним пакетом розумілась гарантія 28 днів оплаченої відпустки та повне дотримання норм трудового законодавства. Нині такий пакет вважається здобувачами, м'яко кажучи, неконкурентним. Однією тільки зарплатнею кращих спеціалістів не залучити. І це не новина для підприємців, які серйозно налаштовані на успіх. Але, як бачимо,

з даного опитування та й аналогічних, підприємці не до кінця розуміють призначення соцпакету та важливість його забезпечення.

На українському ринку праці менеджери по персоналу, як правило, розуміють під ним систему пільг і компенсацій матеріального й нематеріального характеру, що надають компанії співробітникам в якості однієї з складових оплати праці або бонусів до неї. "Зміна відношення російського роботодавця до соціального пакету протягом останніх п'яти років обумовлена не тільки появою внутрішньокорпоративних систем мотивації персоналу, а й помітним розвитком зовнішнього ринку послуг", відмічає Олена Мурашова, HR-директор компанії "Еконіка" [3].

Значна частина вітчизняних підприємців розуміють соцпакет як прояв благодійності. На нашу думку, таке сприйняття соцпакету, СВБ взагалі, свідчить про гостру необхідність перебудови свідомості підприємців.

В Україні під СВБ здебільшого розуміється спонсорство та благодійність. Проте "соціальна відповідальність – це не тільки благодійні акції чи спонсорство. Між власниками підприємств і найманими працівниками повинен встановитися нормальний соціальний діалог. Якщо нам вдасться... роз'яснити крупному бізнесу необхідність розробки певних стандартів соціальної відповідальності, це буде великим кроком вперед" [4, с. 15]. МОП визначає соціальний діалог як всілякі переговори, консультації, обмін інформацією між урядом, роботодавцями і працівниками чи між членами однієї групи на теми, що представляють взаємний інтерес, і пов'язані з економічною і соціальною політикою.

Така міжнародна організація як Європейська комісія визначає соціальний діалог як процес постійної взаємодії соціальних партнерів, ціль яких – дійти згоди по економічним і соціальним питанням на рівні держави, сектора (галузі) економіки чи підприємства.

За визначенням ОЕСР, сталий розвиток передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні політику та практичні заходи [5].

Отже, західна громадськість усвідомлює СВБ як необхідний чинник сталого розвитку суспільства і робить для того все необхідне. Повинна бути відкрита система відносин і чіткий розподіл сфер впливу та відповідальності між суспільством, державою та бізнесом. Це – так би мовити, соціальний контракт. Але якщо у розвинутих країнах світу ці питання є більш-менш вирішеними, то в нашій країні все ще вирішується, хто і як має дбати про соціальні проблеми, платити податки і заробітну платню та брати на себе частину відповідальності. Про який пакет взагалі може йти мова, якщо багато підприємців не виконують своїх безпосередніх обов'язків. Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в Україні на 01.08.2010 р. склала 1,55 млрд грн., що на 13,5 % менше, ніж на 1 липня, але на 5,2 % більше, аніж на початок року, повідомив Державний комітет статистики України [6]. Це – не тільки прикрий факт, а й грубе порушення трудового законодавства, яке у розвинутих країнах взагалі неприпустимо. Але поглянемо на проблему з усіх боків. Проблема, на нашу думку, насамперед у тому що українська економіка поки що не дозріла до того, щоб бізнес став по-справжньому соціально відповідальним. Український бізнес працює в умовах нестабільної політичної ситуації, неприйнятого Податкового Кодексу і постійних змін економічних реалій. Підприємці не можуть у повній мірі задовольнити державу і суспільство, тому що "сьогодні у суспільства завищені соціальні очікування, які постійно підігріваються політиками" [7, с. 30].

Варто згадати, що в Україні традиції доброчинності існують давно. Власне, українські магнати кінця XIX ст.

Микола Терещенко, Лев Бродський, Михайло Дегтерьов, Богдан Ханенко, барон Штайнгель та багато інших значним чином долучилися до підвищення соціального і культурного рівня життя населення України. Окрім внесків на розбудову церков, лікарень, музеїв тощо, вони активно сприяли розвитку національної культури і науки, започатковували навчальні заклади. Заможний землевласник з Херсонщини Євген Чикаленко розділив землі між своїми односельчанами, і заснував перший в Росії земельний банк в Одесі. Окрім розвитку цілого регіону, завдяки передачі землі та активному навчанню, він допоміг розвинути новий сектор економіки – земельне кредитування. До речі, таких прикладів самовідданого служіння народу та Вітчизни можна навести чимало.

Що ж до сучасного стану, то тут є певна проблема. Нині є конкретна історична координата, в якій знаходиться країна. У ній збіглися зношені основні виробничі фонди, високі ціни на енергоносії, політична нестабільність і необхідність інвестування в екологію. Безумовно, все це не дає можливості підприємцям повністю відповідати очікуванням суспільства. Дійсно, проблем у соціальної сфері накопичилося дуже багато. Масштабність та складність їх вимагають великих зусиль і коштів. Чи може піклуватися про це тільки сама держава? Звісно, ні. Наприклад, доходи Укрзалізниці у 2003 р. склали біля 12000 млн грн. і бюджетні призначення за державною програмою "Соціальний захист та соціальне забезпечення в Україні", що були передбачені бюджетом 2004 р. – майже такі ж самі 12630 млн. гривень [5, с. 2]. Отже, підприємство вже має усвідомити, що воно є повноправним суб'єктом соціального захисту населення і, перш за все, того працюючого населення, від якого залежить його успіх.

На Заході до складу соцпакету включають як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю і соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою. При цьому базовий соціальний пакет або передбачені законодавством гарантії працівнику охоплюють:

- ✓ забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;
- ✓ загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- ✓ виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;
- ✓ надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором.

Для більшої мотивації персоналу роботодавцем можуть бути визначені й матеріальні блага понад гарантії, передбачені законодавством. Це, зокрема, такі, як недержавне пенсійне страхування, соціальне страхування, добровільне медичне страхування працівників та членів їх сімей. На Заході основний вартісний об'єм соцпакету – до 50 % – припадає саме на різні види страхування. А головним серед них є медичне страхування працівників [3].

"Компенсаційний" пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду чи придбання житла в іншому місті та ін.). Наведена класифікація ґрунтується на принципі добровільності/обов'язковості надання матеріальних благ працівнику понад розміру основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до неї або відшкодування особистих витрат.

Великий інтерес представляє практика піонера соціального страхування – Німеччини. Нині в Німеччині

існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування. Внески до державних страхових кас залежать від розміру зарплати. Медичне страхування – близько 14 %, пенсійне – 19 % від зарплати. Однак, усі роботодавці зобов'язані брати половину цих витрат на себе. Деякі підприємства пропонують ще й спеціальні пенсійні фонди, виключно для своїх працівників. Щоб захистити працівників від хвороб, пропагується активний спосіб життя. Наприклад, на підприємствах діють спортивні секції за символічну плату або взагалі безкоштовно. Одним з найболючіших питань німецького суспільства є брак місць у дитсадках, тому деякі компанії навіть створюють у себе спеціальні робочі місця і умови, коли батьки можуть брати з собою дитину на роботу або застосовують гнучкі графіки роботи для матерів.

Соціальний пакет не передбачений трудовим законодавством України. Але вихід є. Додаткові пільги та гарантії можуть забезпечуватися в рамках корпоративного договору. Обов'язковими є страхові нарахування на заробітну плату в соціальні фонди. Все, що окрім цього, – за індивідуальною домовленістю між працівником і роботодавцем, або колективною. Це передбачено в Законі України "Про працю" і в Законі "Про колективні договори та угоди".

Керівник департаменту стратегії соціального розвитку Міністерства праці України Валентина Латик пояснює, що додаткові пільги та гарантії працівникам можна надавати тільки за рахунок прибутку компанії. "Прибуток можна використати на певні пільги або ж спрямувати на тринадцяту зарплату в більшому розмірі. Можна, наприклад, давати додаткові вихідні чи оплачувати дитячі садочки. Сам колектив вирішує, кому, як і що", – додає В. Латик [8].

Отже, соцпакет є проявом СВБ. В узагальненому вигляді "вміст" пакета можна представити як сукупність чотирьох блоків: 1) забезпечення здоров'я; 2) мотивація праці; 3) розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; 4) соціальна підтримка (послуги), відпочинок, розваги.

У практиці вітчизняного підприємництва відбуваються значні зрушення у бік посилення СВБ. Надання працівникам соціальних пільг і гарантій розглядається значною кількістю підприємців як один з напрямів загальної соціальної діяльності компанії, спрямованої на формування позитивної ділової репутації, і передбачає побудову з працівниками партнерських стосунків. Акцент робиться на соціальний діалог, дотримання прав працівників, забезпечення рівних можливостей, безпеку, охорону праці й здоров'я та соціальний захист.

У практиці великих вітчизняних компаній все більше одержують розвиток і стають стандартними програми добровільного медичного страхування; житлового кредитування; недержавного пенсійного забезпечення; пропаганди здорового способу життя через організації відпочинку персоналу тощо. Недержавне пенсійне забезпечення в деяких компаніях здійснюється за рахунок надання додаткової матеріальної допомоги тим працівникам, які вже вийшли на пенсію. Ряд компаній перейшли на якісно новий рівень пенсійного забезпечення через накопичувальні корпоративні пенсійні програми.

В Україні дуже багато соціальних проблем. Звичайно, коли компанія приймає рішення, як саме вона може долучитися до вирішення соціальних проблем, вона керується перш за все своїми можливостями, бажаннями, пріоритетами. Допомога у розв'язанні цих та багатьох інших проблем працює на перспективу стабільності та процвітання як компанії, яка це робить, так і нації. Причому, перевагу потрібно надавати їх системному вирішенню. Наприклад, можна знайти кошти і відправити за кордон на лікування

одну дитину хвору на рак, але в Україні тисячі таких дітей. Тому доцільніше вкласти кошти в те, щоб це лікування можна було отримувати в Україні.

Вітчизняні роботодавці все більше усвідомлюють, що купівельна спроможність громадян залежить в першу чергу від їхнього добробуту, а це – здоров'я, гідна оплата, безпека праці, благополуччя в сім'ї. Нині майже 28 % населення України знаходяться за межею бідності, що не може не турбувати бізнесові структури. Аморально бути багатим у бідній державі. І саме тому має бути відповідальність бізнесу за формування громадянського суспільства, здатного зробити свій вибір.

1. Бутко М., Мурашко М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні // *Фінанси України*. – 2008. – № 8. – С. 74-84.
2. Бяюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 1. – С. 21-25.
3. Баранник Л. Соціальна відповідальність бізнесу // *Становлення і розвиток малого бізнесу в регіоні: Колективна монографія / За заг. ред.*

Н.І.Редіної. – Дніпропетровськ, 2008. 4. Живко З.Б. Соціальна відповідальність учасників бізнесової діяльності: принципи, проблеми, перспективи / З.В.Живко // *Проблеми науки*. – 2009. – С.44-49.
5. Шавкун І.Г. Проблеми КСВ топ-менеджменту: методологічний аспект // *Грані*. 2008. – № 6. – С. 57-60.
6. Шаловал В.М. Інституціональна підтримка соціально відповідальної діяльності // *Вісник Академії митної служби України*. – 2008. – № 4 (40). – С. 92 – 98.
7. Кокоба А. Какой соцпакет хотят иметь украинцы? // *Инвестгазета*. Воскресенье, 14 ноября, 2010 г.
8. Винокурова Е. Мотивация персонала: Социальный пакет как новая ступень эволюции российских компаний // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59/.
9. Галиц Г. Социальная ответственность бизнеса – это не только благотворительные акции и спонсорство // *Бизнес*. – 2007. – № 6.
10. Воробей В. Корпоративна відповідальність чи вигода? // *Києво-Могилянська Бізнес-Студія*. – 2005. – № 10.
11. Заборгованість з виплати заробітної плати в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.dt.ua/news/24521>.
12. Мірошніченко А. Завышенные социальные ожидания // *Эксперт – Украина*. – 2007. – № 13. – 2-8 апреля.
13. Коваленко Н., Ремовська О. Менше половини українців мають "соціальний пакет" на роботі // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2147605.html>.

Надійшла до редколегії 11.11.10

УДК 334.78: 637.1

Н. Скопенко, канд. екон. наук, доц.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ КОНЦЕНТРАЦІЇ ТА ІНТЕГРАЦІЇ НА УКРАЇНСЬКОМУ МОЛОЧНОМУ РИНКУ

У статті розглянуті сучасні тенденції розвитку ринку молока та молочних продуктів України, визначені особливості формування та розвитку інтегрованих структур в молочній галузі.

Ключові слова: молочна галузь, об'єднання, інтеграція, консолідація.

In the articles the considered modern progress of market of milk and dairies of Ukraine trends, certain features of forming and development of computer-integrated structures, are in suckling industry.

Keywords: dairy industry, association, integration, consolidation.

Світова глобалізація, інтеграція економічних систем в масштабах держав та регіонів зумовлюють посилення конкуренції, підвищення вимог міжнародного співтовариства до якості та безпечності продукції.

Сучасні організаційно-структурні зміни в системі виробництва продовольчих товарів полягають у зростанні конкуренції та спеціалізації сільськогосподарського виробництва, в формуванні ефективного агропромислового виробництва. Особливості підприємництва в агропромисловому комплексі, розвиток продуктивних сил, суспільний поділ праці об'єктивно зумовлює необхідність об'єднання різноманітних функцій і процесів на основі розвитку міжгалузевих зв'язків.

Окремі виробничі функції, операції, сфери та галузі не можуть розвиватися незалежно одне від одного. Тому спеціалізація – лише одна характеристика виробничого процесу, другою є кооперування та інтеграція. Чим складніші та багаточисельніші зв'язки з виробництва готового до споживання продукту, тим нагальнішою стає потреба зведення в єдину систему вузькоспеціалізованих галузей, підприємств і виробництв. Доцільність розвитку інтеграційних зв'язків зумовлена рядом чинників, основними з яких є досягнення високої стабільності та ритмічності в забезпеченні переробних підприємств сільськогосподарською сировиною, розвиток спеціалізації та концентрації виробництва, що забезпечує економію праці, зниження витрат виробництва, ефективніше використання виробничих потужностей як у промисловості, так і у сільському господарстві.

Теоретичні та методологічні основи інтеграційного розвитку підприємств різних галузей та форм власності, проблеми, пов'язані з розвитком кооперації та інтеграції у агропромисловому комплексі України представлені в наукових дослідженнях вчених: В. Амбросова, В. Андрійчука, В. Апопія, С. Бабенка, А. Брезвіна, І. Вітановича, А. Глушецького, В. Зимовеця, В. Зіновчука, А. Карпенко, М. Кизима, М. Коденської, І. Лукінова, П. Мель-

ника, М. Маліка, В. Месель-Веселяка, О. Мочерного, О. Онищенко, М. Пархомця, А. Пилипенко, П. Саблука, М. Туган-Барановського, М. Хорунжого, В. Чабана, І. Юрка, В. Юрчишина та інших

Вчені-економісти досить детально досліджують питання інтеграції виробничих підприємств, підприємств аграрного комплексу та наголошують на необхідності посилення процесів інтеграції, удосконалення економічного механізму формування відносини в агропромисловому комплексі. Проте, при усьому різноманітті освітлюваних проблем, недостатньо увага приділяється теорії та практиці розвитку інтеграційних взаємозв'язків між підприємствами аграрного комплексу, особливостям формування інтеграційних структур з урахуванням динамічних умов господарювання, специфічних галузевих та/або регіональних особливостей.

Метою статті є дослідження сучасних тенденцій розвитку ринку молока та молочних продуктів України, визначення особливостей формування та функціонування інтегрованих об'єднань в молочній галузі.

Побудова в країні ринкової економіки вимагає реалізації сучасних концепцій, технологій і прогресивних рішень в області перебудови та розвитку промисловості для забезпечення більш сприятливих умов функціонування та економічного зростання господарюючих суб'єктів. Серед існуючих механізмів підвищення конкурентоспроможності економіки та окремого підприємства все більшу увагу привертають інтеграційні стратегії розвитку. Інтеграційні процеси характерні як для окремого підприємства, так і для групи підприємств, що утворюють галузь.

Основними мотивами об'єднання переробних та інших підприємств АПК є забезпечення стабільних доходів в результаті створення власної надійної сировинної бази, формування постійних ринків збуту виробленої продукції, розширення сфер діяльності тощо.

Молокопереробна галузь, до складу якої входять маслоробна, сироробна, молочноконсервна підгалузі, а