

УДК 338.12.017

КОНЦЕПЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

О.В. Митяй, к.е.н.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Умань, Україна

Митяй О.В. Концепція організаційно-економічного механізму підвищення ефективності діяльності аграрного підприємства.

В статті розкрита концепція організаційно-економічного механізму підвищення ефективності діяльності аграрного підприємства та представлена сукупність показників, що характеризують ефективність маркетингової діяльності аграрного підприємства.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, маркетингова діяльність, агропідприємство, договір

Митяй О.В. Концепция организационно-экономического механизма повышения эффективности деятельности аграрного предприятия.

В статье раскрыта концепция организационно-экономического механизма повышения эффективности деятельности аграрного предприятия и представлена совокупность показателей, характеризующих эффективность маркетинговой деятельности аграрного предприятия.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, маркетинговая деятельность, агропредприятие, договор

Mityay O.V. Conception organizationally economic to the mechanism of increase of efficiency of activity of agrarian enterprise.

In the article the exposed conception organizationally economic to the mechanism of increase of efficiency of activity of agrarian enterprise and the presented aggregate of indexes which characterize efficiency of marketing activity of agrarian enterprise.

Keywords: organizationally economic mechanism, marketing activity, agro-enterprises, agreement

Пошуки шляхів відновлення аграрної галузі стають першорядним завданням економічної науки. На сучасному етапі необхідно визначити пріоритети розвитку аграрних підприємств й перейти до принципово нового способу виробництва, що забезпечує продовольчу безпеку країни. Підвищення ефективності аграрних підприємств не можна досягти без оптимального використання основних факторів виробництва, тому що саме від їх стану й раціональної структури залежить інтенсивність розвитку й випуск необхідного обсягу продуктів харчування. Звідси виникає необхідність визначення напрямків підвищення ефективності аграрних підприємств шляхом оптимізації використання основних факторів виробництва в сучасних умовах господарювання, різні комбінації яких в остаточному підсумку формують ресурсно-виробничий потенціал аграрних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів оцінки і пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності аграрних підприємств присвячені роботи відомих вітчизняних дослідників, як: В.Я. Амбросов, П.К. Бечко, І.Ю. Гришова, М.Я. Дем'яненко, В.М. Жук, Й.С. Завадський, М.Ф. Кропивко, І.О. Крюкова, П.М. Майданевич, М.Й. Малік, В.Я. Месель-Веселяк, П.Т. Саблук, С.С. Стоянова-Коваль, М.Ф. Огійчук, І.Б. Хома та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Зусиллями вказаних вчених створено науковий базис дослідження шляхів підвищення ефективності діяльності аграрних підприємств. Втім, проблему не можна вважати остаточно вирішеною. Важливе значення у розв'язанні проблемних питань підвищення ефективності діяльності аграрних підприємств має формування дієвих організаційно-економічних механізмів, адекватних сучасним економічним умовам, зданих комплексно вирішити проблеми забезпечення ефективної діяльності аграрних підприємств. Актуальність і недостатня вирішеність вказаних проблем зумовила вибір теми, мету, склад завдань і структуру дослідження.

Метою статті є розробка концепції організаційно-економічного механізму підвищення ефек-

тивності діяльності аграрного підприємства та виявлення послідовності удосконалювання організаційно-виробничої структури агропідприємства.

Вклад основного матеріалу дослідження

Формування організаційно-економічного механізму господарювання починається з розробки організаційно-виробничої структури. У практиці склалося чотири основних типи структур – цехова, територіальна, бригадна й комбінована. Кожна з них має свою специфіку й переваги.

Виходячи з того, що прибуток надходить насамперед від реалізованої продукції, основна увага керівника підприємства повинна бути спрямована на визначення прибутковості й збитковості кожного з вироблених підприємством видів продукції, поєднання видів виробленої продукції в одному підрозділі або поглиблення його спеціалізації; виявлення регульованих і нерегульованих витрат, центрів прибутку й витрат і концентрація уваги насамперед на розвитку виробництва, що дає максимальний прибуток.

Умовами, необхідними для формування внутрішньогосподарських підрозділів є наступні:

- можливість виробничих підрозділів «вмістити» необхідну для них частину обслуговуючих;
- оптимальний кадровий склад, що дозволяє переважну частину робіт виконувати власними силами;
- відповідний рівень виробничої самостійності, взаємозамінність працівників;
- закріплення за виробничим підрозділом або сівозміни, або набору культур, що відповідають агротехнічним і організаційно-економічним вимогам;
- максимальна зайнятість працівників на польових роботах і сезонне завантаження технічних засобів.

Основний підхід полягає в тому, щоб при оптимальній чисельності працівники якнайменше залежали від послуг інших підрозділів.

Проблеми працевлаштування працівників, що вивільняються, варто вирішувати за рахунок диверсифікованості виробництва: створення й розвитку підсобних виробництв, переробних цехів, організації комерційних структур, що, окрім вирішення зазначеної проблеми, буде сприяти підвищенню ринкової стабільності підприємства.

На нашу думку, до складу підприємства можуть входити підрозділи різних видів, що відрізняються сферою діяльності, спрямованістю інтересів у системі економічних відносин, юридичним статусом, спеціалізацією, ступенем економічної самостійності, розмірами, чисельністю працівників, виробничими параметрами.

Пропонується наступна послідовність удосконалювання організаційно-виробничої структури агропідприємства:

- уточнення або розробка складу внутрішньовиробничих підрозділів по галузях і (або) територіях;
- визначення видів і обсягів робіт по підрозділах;

— вибір оптимальних форм і типів структурних підрозділів;

— обґрунтування форм організації праці.

Важливу роль у сучасних умовах відіграє введення в організаційну структуру підприємства підрозділів, що сприяють адаптації виробництва до потреб і умов зовнішнього середовища, наприклад, служби маркетингу, функції якої можуть реалізовуватися як самостійним підрозділом у складі підприємства, так і різними службами й фахівцями.

Основними напрямками маркетингової діяльності аграрного підприємства й факторами, що визначають структуру цієї служби є наступні [1]:

- асортименти виробленої продукції й різноманітність географічних ринків, на які ця продукція орієнтована;
- використовувані канали реалізації продукції: якщо вона реалізується не тільки через посередника, але й через торговельну мережу (фірмові магазини, автокрамниці, молоковози, хлібовози тощо), то суб'єкти цієї мережі (продавці, водії автотранспорту та ін.) можуть входити до складу служби маркетингу, підпорядковуючись її керівникові;
- економічний механізм господарювання аграрного підприємства;
- передбачуваний обсяг і тривалість маркетингових досліджень, ступінь участі в них сторонніх спеціалізованих організацій, обсяг виробництва, номенклатура виробленої продукції, орієнтація на ті або інші ринки, а головне – фінансовий стан самого підприємства.

Тому мати таку службу можуть дозволити собі тільки рентабельні підприємства, і давати суворі рекомендації з конкретної структури даної служби досить важко.

Ми пропонуємо уточнити показники ефективності маркетингової діяльності (E_m), заснованої на безпосередній взаємодії ефективності системи управління підприємством (E_y), діяльності служби маркетингу по забезпеченню конкурентоспроможності продукції агропідприємства (E_{cm}) і її діяльності на товарних ринках, спрямованої на формування попиту на реалізовану продукцію.

Кожен з перерахованих показників має власні критерії оцінки, зокрема:

- ефективність системи управління підприємством характеризується ступенем ринкової орієнтації керівника й головних фахівців підприємства (P_d), працівників підприємства (P_n), рівнем взаємодії керівника й головних фахівців підприємства з підлеглими їм працівниками (B), ступенем відкритості системи господарювання зовнішньому середовищу (B_c);
- ефективність діяльності служби маркетингу по забезпеченню конкурентоспроможності продукції агропідприємства характеризують планування товарних асортиментів (P_T), контроль над витратами при виробництві продукції (K_B), контроль якості виробленої продукції (K_A),

стимулювання високопродуктивної праці ($C_{п}$), робота з розробки товару (упакування, назва й інші елементи іміджу продукції підприємства) (T);

— ефективність формування попиту ($E_{фп}$) залежить від управління ціною ($Y_{ц}$), управління комунікаціями ($Y_{к}$) і управління просуванням товару ($Y_{пт}$) (рис. 1).

Важливу роль у підвищенні стабільності агропідприємства відіграє вдосконалювання відносин

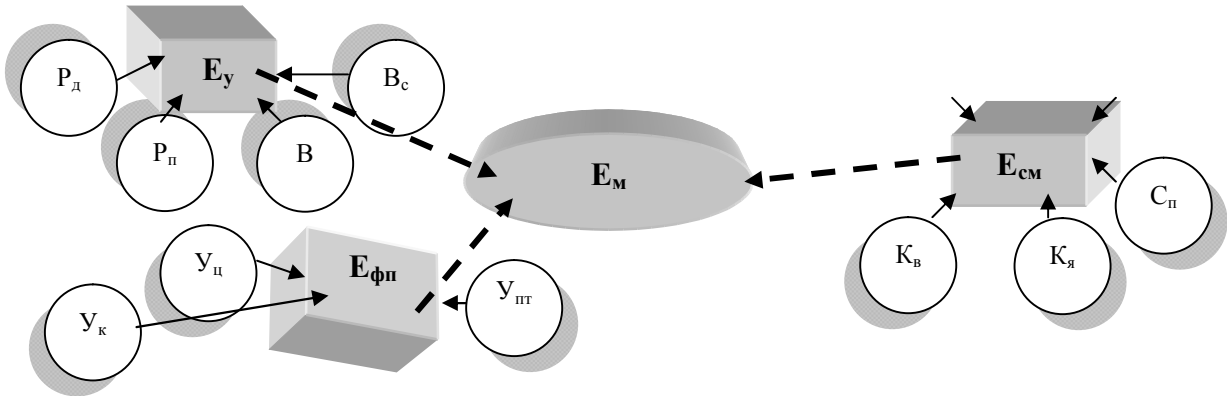


Рис. 1. Сукупність показників, що характеризують ефективність маркетингової діяльності аграрного підприємства

По-перше, законом не заборонено без згоди власника передавати земельну ділянку в суборенду, якщо інше не застережено договором оренди. Строк суборенди не може перевищувати строку оренди. Крім того, орендар може отримати орендні права закласти або внести в статутний капітал. Згоди власника ділянки при цьому не потрібно, його необхідно тільки повідомити про угоду. Однак договором оренди можуть бути накладені обмеження на такі дії.

По-друге, вартість необхідних для організації виробництва основних засобів реально може бути більше або менше вартості майнових паїв членів даного підрозділу.

По-третє, юридично розпорядником усього майна господарства є керівник підприємства, він повинен вирішувати, кому й на яких умовах передати довірені йому землю й основні засоби. А для нього зручно передавати ці засоби підрозділам на умовах оренди, щоб орендарі повністю відповідали за їх збереження, оскільки він підзвітний перед всіма пайовиками. Допускається й варіант, коли колективу підрозділу в оренду передається лише та частина основних засобів, вартість яких перевищує вартість майнових паїв працівників даного колективу, наприклад, підрозділ по вирощуванню продукції рослинництва повинен мати стільки землі, скільки йому необхідно для організації ефективного виробництва. При цьому земля умовно ділиться на дві частини: 1) вартість власного майнового паю й земельної ділянки працівників підрозділу; 2) вартість майнового паю й земельних ділянок, що є власністю підприємства

власності, основу яких ми бачимо в розвитку внутрішньогосподарської оренди, що дозволяє власникам землі й майна в процесі господарювання усвідомити свій статус.

Доводи про те, що оренда тут недоречна, тому що майно є власністю самих працівників, і не можна брати під оренду своє ж майно, не обгрунтовані.

або перебувають у його розпорядженні (орендовані) і їх власників.

У першому випадку внутрішньогосподарський підрозділ самостійно визначає структуру посівних площ, обсяги виробництва сільгосппродукції й канали її реалізації, виходячи із власних інтересів. У другому – напрямок діяльності, структуру посівних площ і обсяги виробництва встановлює виконавчий орган (дирекція, адміністрація та ін.) виходячи з інтересів підприємства в цілому. Такий варіант ускладнить схему взаємин між сторонами, однак, якщо постає завдання поступового розширення самостійності даного підрозділу, то розмежування свого й чужого майна – варіант більш перспективний.

В остаточному підсумку земля й всі основні фонди повинні бути передані в оренду внутрішньогосподарським підрозділам або окремим працівникам. Кожен підрозділ вправі за своїм розсудом вибрати, які саме основні фонди їм необхідні для організації виробництва.

Всі надлишки залишаються в адміністрації (підсумок повинен збігатися з балансом підприємства), що повинна вирішувати, що робити із цими засобами: списати, продати, здати в оренду зовнішнім організаціям, організувати нове виробництво й т.п. У тих випадках, коли підрозділу потрібні такі засоби виробництва, яких немає в господарстві, на підставі відповідних заявок адміністрації купує ці засоби й передає їх в оренду заявникові.

Організація внутрішньогосподарських економічних відносин. Ринкові відносини зобов'язують аграрні підприємства розвивати комерційну діяль-

ність, враховувати вимоги ринку, а отже, і усередині підприємства будувати інші відносини, також засновані на купівлі-продажу, комерційному розрахунку – методи ведення господарства, заснованому на зіставленні в грошовій формі здійснених витрат і отриманих ринкових результатів господарської діяльності. Економічний зміст подібних відносин виражається рівністю між доходами й видатками суб'єкта господарювання за певний період його діяльності. Основна мета комерційного розрахунку – сприяти одержанню максимального прибутку на авансований капітал. У цих умовах товаровиробники всіх рівнів агропідприємства – цехи, бригади, ланки, окремі

працівники – стають учасниками товарообміну, а виходить, самі розплачуються за допущені ними збитки, невиконання прийнятих зобов'язань і договорів з контрагентами.

Основою розробки системи внутрішньогосподарських економічних відносин є визначення економічного статусу внутрішньогосподарського підрозділу та забезпечення його фінансово-економічної захищеності [2, 3]. По ступеню економічної самостійності можуть створюватися самофінансовані, самоокупні, безприбуткові й дотирувані підрозділи й служби (рис. 2).



Рис. 2. Залежність економічного статусу підрозділу агропідприємства від його призначення й профілю діяльності

Економічний статус підрозділів доцільно змінювати поетапно. У рамках навіть одного агропідприємства можуть співіснувати підрозділи різного рівня економічної самостійності.

Найважливішою умовою створення системи внутрішньогосподарських економічних відносин є організація внутрішньогосподарських договірних відносин між підприємством і його підрозділами, а також самими підрозділами. Незважаючи на відсутність необхідної нормативно-правової бази, ми пропонуємо ввести єдину систему внутрішньо-

господарських договорів на оренду землі й майна, поставку сировини й матеріалів, виробництво й реалізацію продукції, виконання робіт, яку можна організувати двома варіантами: з наявністю посередницьких ланок (рис. 3.а) і без них (рис. 3.б). Варто тільки пам'ятати, що в сучасних умовах число посередників, з одного боку, збільшує собівартість продукції, з іншого боку – знижує ступінь відповідальності за результати праці.

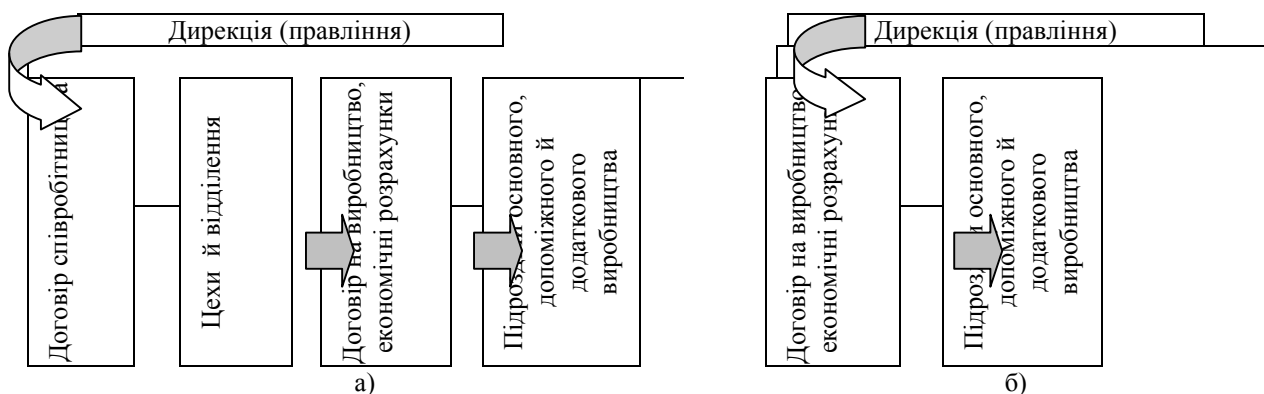


Рис. 3. Багаторівнева (а) та дворівнева (б) система укладання внутрішньогосподарських договорів

Для того щоб кожний підрозділ знав про свої зобов'язання й відповідальність за їх невиконання, доцільно мати на підприємстві положення про контрактну систему найму, організації й оплати праці і про порядок пред'явлення, розгляду й обліку претензій і економічних санкцій.

Пропонована система може бути доповнена внутрішньогосподарським кредитуванням підрозділів.

Важливе значення у внутрішньогосподарських відносинах також має формування доходу підрозділів, порядок якого повинен ставитись у залежність від ступеня економічної самостійності підрозділів. Вироблена ними надпланова продукція повністю залишається в розпорядженні колективів. При цьому за узгодженням сторін може мати місце заміна однієї продукції іншою.

При формуванні системи стимулювання виробництва й праці пропонується використовувати або безтарифну методику, або по нормативу від вартості реалізованої продукції, валового доходу й чистого прибутку. Як показала практика останніх років, застосування інших методик приводить до негативних наслідків.

Залежно від ступеня економічної самостійності підрозділів порядок матеріального стимулювання по нормативу від вартості реалізованої продукції можливий повністю на рівні підприємства; повні-

стю на рівні підрозділу; з формуванням на рівні підприємства фонду нагромадження, на рівні підрозділу – фонду споживання. За рахунок прибутку формуються фонди оплати праці й відраховується частка на оплату вкладеного капіталу (майнового паю).

Розподіл доходу може здійснюватися по двох основних варіантах. При першому підрозділи реалізують свою продукцію (послуги) підприємству по внутрішньогосподарських розрахункових цінах. При другому варіанті вся вироблена підрозділами продукція й весь отриманий дохід від її реалізації належить їм. Зі свого доходу вони відраховують підприємству кошти на сплату податків, створення фондів підприємства, утримання соціальної сфери й об'єктів загальногосподарського призначення, адміністративно-управлінського персоналу, оплату послуг інших підрозділів.

Дохід працівника або бригади визначається після утримання з вартості реалізованої продукції відрахувань до фонду нагромадження й матеріальних витрат на її виробництво (рис. 4).

Підрозділ при цьому за рішенням ради (правління) аграрного підприємства відраховує йому частину свого виторгу. Найбільш прийнятний варіант стимулювання праці з авансуванням протягом року.

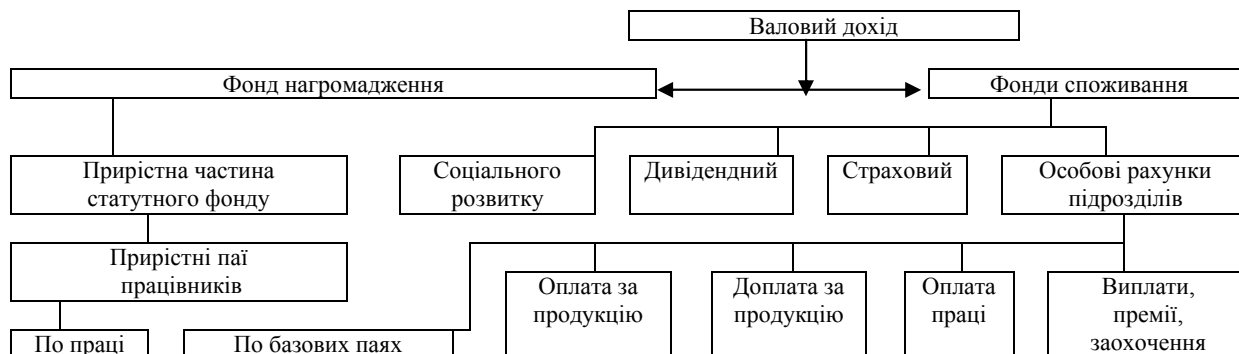


Рис. 4. Розподіл фонду споживання внутрішньогосподарського підрозділу

Удосконалення системи управління. До основних напрямків формування організаційно-економічного механізму управління в сучасних умовах ми відносимо:

- розробку й обґрунтування на всіх рівнях підприємства демократичних форм управління;
- передачу частини функцій оперативного управління безпосередньо трудовим колективам, які стають суб'єктом управління;
- створення структури управління із чітким визначенням ступеня відповідальності керівників будь-якого рівня, у тому числі й керівника підприємства, що усуває протиріччя між правами й відповідальністю трудових колективів і

окремих виконавців за результати діяльності підприємства і його підрозділів;

- розробку механізму укладання договорів найму і договорів на виробництво продукції (робіт, послуг).

Демократизація структур управління аграрних підприємств об'єктивно заснована на зміні статусу й ролі первинних товаровиробників – внутрішньогосподарських підрозділів. Кожен з них делегує підприємству функції визначення перспектив розвитку підприємства, організації виробництва в господарстві, формування організаційної структури підприємства, підтримки балансу між галузями, технологічного управління й консультування, контролю виконання договірних зобов'язань всіма

підрозділами господарства, вирішення соціальних питань та ін.

Щоб кожен внутрішньогосподарський підрозділ знав свої права й обов'язки, на підприємстві пропонується мати положення про внутрішньогосподарський підрозділ.

При формуванні структури управління підприємством необхідно уточнити розмежування повноважень органу управління й внутрішньогосподарських підрозділів.

До компетенції органу управління пропонується віднести:

- затвердження документів, що регламентують правила, положення й інші нормативні документи, що визначають діяльність підприємства;
- координацію спільної діяльності підрозділів підприємства;
- контроль виконання директором обов'язків за договором;
- затвердження керівників підрозділів;
- загальне керівництво діяльністю підприємства і його підрозділів: визначення стратегії, координація внутрішньогосподарських процесів,

вирішення принципових питань господарсько-економічної діяльності.

При визначенні завдань, що постають перед дирекцією, ми пропонуємо керуватися засадами поєднання фахівцями функцій господарського й технологічного управління, оптимізації шляхів прийняття рішень і оптимальних механізмів контролю.

Діяльність керівника в підвищенні стабільності і ефективності діяльності, містить у собі три основних аспекти: виробничо-економічний, соціально-психологічний і організаційно-управлінський.

Першоосновою планування є визначення місії підприємства, що у сільському господарстві сьогодні мати не прийнято, тому що немає орієнтованості економіки галузі навіть на державному рівні. Грунтуючись на науковій літературі по даній проблемі й адаптуючи її зміст до практики господарювання аграрних підприємств, ми пропонуємо процес планування розглядати як сукупність декількох етапів (рис. 5).

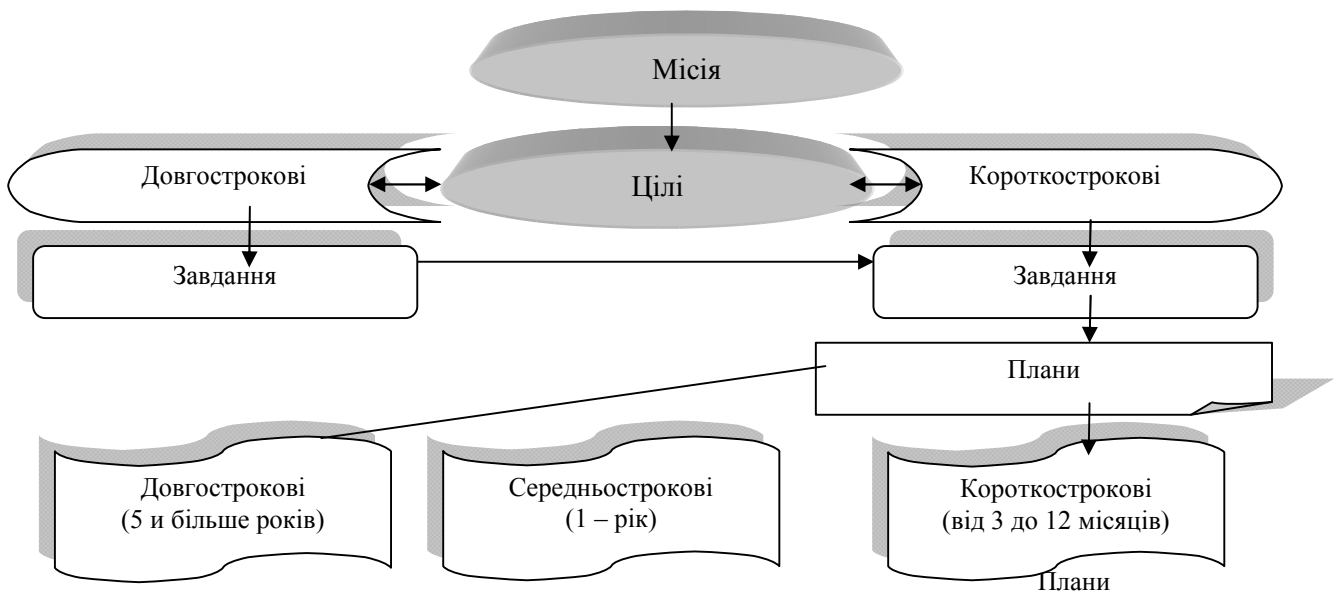


Рис. 5. Етапи планування господарської діяльності аграрного підприємства

Як місію господарювання аграрного підприємства пропонується обрати максимальне задоволення населення продукцією й послугами підприємства при затребуваному рівні їх якості, вирішення проблем зайнятості населення, підвищення добробуту працівників підприємства, всебічне сприяння співробітництву з підприємствами території й інших територій і галузей агросектору.

На цій основі можуть бути запропоновані основні довгострокові цілі агропідприємства, показані етапи планування (рис. 6).

Важливим етапом планування є вибір оптимальної структури асортиментів виробленої продукції, планування виробничих витрат, що передбачає визначення припливу й відтоку коштів і дозволяє, щоправда, з деякою часткою погрішності, зробити бізнес-прогноз розвитку підприємства:

$$ПП = (ВП/ПФ) \times РП, \quad (1)$$

де ПП – платежі підрозділу; ВП – виторг підприємства; ПФ – потреба підприємства у фінансових коштах; РП – реалізація підрозділом продукції (по виробничій програмі).

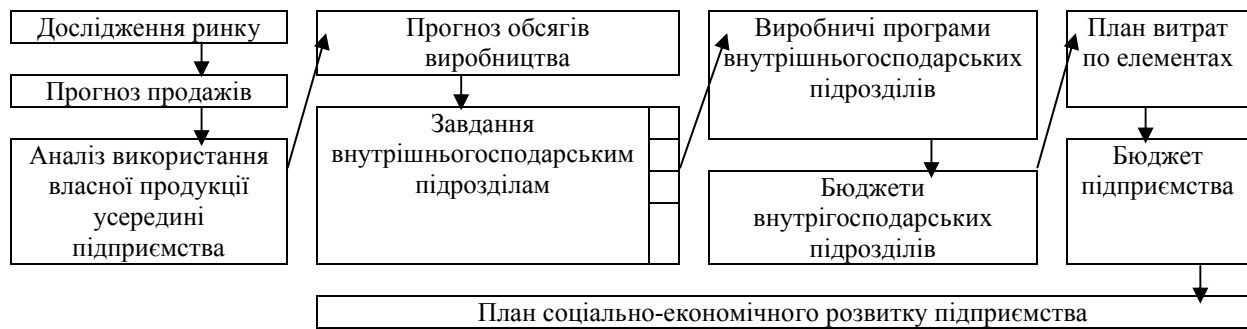


Рис. 6. Послідовність формування плану соціально-економічного розвитку аграрного підприємства

Невід’ємною частиною загальногосподарсько-го планування є складання бізнес-планів окремих конкретних програм (наприклад, будівництво переробного модуля або виробництво збиткового виду продукції).

Складені в такий спосіб плани розвитку підприємства (бізнес-план) – для всього господарства в цілому або по окремих питаннях – служать керівництву в першу чергу основою для прийняття рішень і обґрунтування доцільності інвестицій або одержання кредитів для їх фінансування.

Після складання плану розвитку підприємства із внутрішньогосподарськими підрозділами погоджуються завдання по виробництву конкретних видів (робіт, послуг) і розраховується обсяг допус-

тих витрат на землю й матеріальні ресурси, взяті в оренду у підприємства, тому що саме вони є основою виробничого процесу й саме від результатів їх діяльності залежить формування загальногосподарських фондів – яку вони планують виробляти продукцію (роботи, послуги) і скільки, який передбачають одержати виторг із урахуванням пошуку ринків збуту продукції (робіт, послуг), виробленої на власній землі й з використанням власних фондів, тобто понад договір з підприємством.

Далі показане планування господарської діяльності виробничих підрозділів з урахуванням рівня їхньої економічної самостійності (табл. 1).

Таблиця 1. Основні показники, використовувані для планування бюджетної частини бізнес-плану або програми розвитку підрозділів

	Прибуткові підрозділи	Безприбуткові підрозділи, у т.ч. тимчасово збиткові	Дотаційні й фінансовані підрозділи
Головні директивні показники	- частка загально організаційних видатків; - маса чистого прибутку; - норма чистого прибутку;	- маса чистого прибутку; - норма чистого прибутку;	
Коректовані цільові нормативи	- норма валового (маржинального) прибутку; - обсяг продажів; - коефіцієнт оборотності активів	- маса чистого прибутку; - норма чистого прибутку;	- показники виробничої діяльності
Основні ліміти	- рівень накладних видатків і первісних витрат; - рівень дебіторської й кредиторської заборгованості або величина їх приросту; - максимальний розмір зовнішніх позикових коштів; - мінімальний рівень кінцевого сальдо; - приріст загальних активів	- рівень накладних видатків і первісних витрат; - мінімальний рівень кінцевого сальдо; - приріст загальних активів	- регульовані витрати по статтях операційних бюджетів; - оплата праці; - канцелярські, відрядні видатки та ін..

У бізнес-планах виробничих підрозділів повинні бути відбиті:

- докладний аналіз діяльності підрозділу з виявленням виникаючих проблем (того, що заважає нормальній роботі й розвитку виробництва, обслуговування) і резервів;

- обґрунтування шляхів поліпшення роботи колективу;
- розробка заходів і строків їх реалізації;
- розрахунок можливих витрат на впровадження кожної пропозиції на основі використання

малозатратних резервів, тобто виробнича програма.

Висновки

Адміністрація аграрного підприємства повинна мати право розробки виробничої програми для всіх колективів, оскільки вона виступає як замовник продукції й розпорядник фінансових ресурсів.

Зведені воедино плани підрозділів дозволяють сформувати бізнес-план розвитку підприємства, що служить обґрунтуванням доцільності інвестицій або одержання кредитів для його фінансування, забезпечують фінансову незалежність та захищеність, сприяють адаптації аграрних підпри-

ємств до умов інноваційного розвитку та є невід'ємною частиною економічного піднесення аграрної економіки. Концепція організаційно-економічного механізму підвищення ефективності діяльності аграрних підприємств повинна розглядатись як основа фінансової архітектури інноваційного розвитку аграрної економіки, що потребує подальших досліджень в контексті ефективності розміщення інвестиційних потоків, фінансового забезпечення інноваційної діяльності, нарощення виробничого потенціалу сталого розвитку аграрної сфери [4].

Список літератури:

1. Дієсперов В.С. Оцінка діяльності аграрних підприємств за статистичними формами звітності / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. – 2009. – № 9. – С. 68-73.
2. Гришова І.Ю. Зміцнення фінансової складової економічної безпеки підприємства / І.Ю. Гришова, Т.С. Шабатура // Облік і фінанси. – 2013. – № 1 (59). – С. 99-104.
3. Гришова І.Ю. Повышение финансовой безопасности предприятий птицеводства / И.Ю. Гришова, В.В. Бутенко // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – № 1 (12). – С. 36-39.
4. Андрійчук В.Г. Стратегічні орієнтири інноваційної модернізації вітчизняної економіки та механізм їх реалізації // Збірник матеріалів X науково-практичної конференції 26 березня 2010р. Реалії та перспективи інноваційного розвитку України (економічні, фінансові та правові аспекти). – К.: УДУФМТ, 2010. – С. 9-15.
5. Гришова І.Ю. Проблеми формування інноваційної системи України / І.Ю. Гришова, Т.М. Гнатєва // Інноваційна економіка. – 2012. – № 12 (38). – С.14-17.
6. Сучасна аграрна політика України: проблеми становлення [Текст] / П.Т. Саблук [та ін.] ; ред. П.Т. Саблук, В.В. Юрчишин. – К. : [б.в.], 1996. – 664 с.
7. Малік М.Й. Вплив соціального капіталу на організацію діяльності сільськогосподарських підприємств / М.Й. Малік, В.Л. Валентинов, Т.В. Мацибора // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 105-112.
8. Дем'яненко С. До концепції національної аграрної політики / С. Дем'яненко // Економіка України. – 1998. – № 1. – С. 22-30.

Надано до редакції 28.04.2013

Митяй Оксана Василівна / Oksana V. Mityay
o-mityay@mail.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Концепція організаційно-економічного механізму підвищення ефективності діяльності аграрного підприємства [Електронний ресурс] / О.В. Митяй // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2 (7). – С. 39-46. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html>