

9. Терехов Д.С. SMM-маркетинг у системі управління сучасним підприємством / Д.С. Терехов // Наука й економіка. – 2015. – №1(37). – С. 77–79.

References

1. Ua Modna, (2014) "14 statistical indicators that confirm the importance of social networks for business", available at: <http://uamodna.com/articles/14-statystychnyh-pokaznykiv-yaki-pidtvverdyyatj-vagomistj-socialjnyh-merezh-dlya-biznesu/> (access date October 24, 2015)
2. Hrishchenko, O.F., Niesheva, A.D. (2013), "Social media marketing as a tool to promote a product company", *Marketing i menedzhment*, no. 4, pp. 86–95
3. Ilyashenko, S.M. (2011), "Modern lines of application of Internet technologies in marketing", *Marketing i menedzhment innovatsii*, no. 4, Vol. 2, pp. 64–74, available at: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/22722>
4. Kozhukhivska, R.B. (2012), "Internet technologies in marketing: specific, classification, advantages and disadvantages", *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. Seria "Ekonomika*, Iss. 6(2), pp. 180–186
5. Kotler, Philip, Kartajaya, Hermawan, Setiawan, Iwan (2011), *Marketing 3.0. Ot produktov k potrebiteliam i dalyeye – k chelovecheskoy dushe* [Marketing 3.0: From Products to Customers to the Human Spirit], Translated by A.Zayakin, EKSMO, Moscow, Russia, 240 p.
6. Mozhova, H. (2013), "Tools of Internet Marketing and their advantages for modern Ukrainian enterprises", *Efektivna ekonomika*, no.10, available at: <http://economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2429>
7. Yandex, (2014), "Overview of social networks and Twitter in Ukraine", available at: http://download.yandex.ru/company/Yandex_on_UkrainianSMM_Summer_2014.pdf (access date October 24, 2015)
8. Kotler, Ph., Armstrong, G., Wong, V., Saunders, J. (2014), *Osnovy marketinga [Principles of Marketing (5th european ed.)]*, Dialektika-Williams, Moscow, Russia, 752 p.
9. Terekhov, D.S. (2015), "SMM-marketing in the management system of modern enterprise", *Nauka i ekonomika*, no. 1(37), pp. 77–79.

УДК 330.341:631.158

Білик Т.Л.,^{*}
асистент кафедри економіки підприємства
Подільський державний аграрно-технічний університет

ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ТА МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Bilyk T.L.,
assistant of the department of enterprise economics
Podolsky State Agricultural and Technical University

INNOVATIVE MODELS OF DEVELOPMENT AND STAFF MANAGEMENT OF SMALL ENTREPRENEURIAL STRUCTURES OF AGRO INDUSTRIAL MANUFACTURE

Постановка проблеми. Проведення інноваційної політики неможливе без активного впровадження інноваційних заходів на кожному агропромисловому підприємстві. В свою чергу, реалізація такої політики на мікроекономічному рівні потребує формування розвинутого механізму управління інноваційним розвитком підприємств, який охоплює всі питання виробничої, комерційної, науково-дослідної, постачальницької діяльності господарського суб'єкта.

Потреба в нових теоретичних і практичних підходах до управління інноваційним розвитком та персоналом малих агропідприємств посилили інтерес до удосконалення досвіду в цій галузі інноваційного управління. Отже, розгляд тенденцій моделей інноваційного розвитку та управління персоналом малих підприємницьких структур агропромислового виробництва набуває особливого значення, а тому обраний напрямок дослідження є актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення інноваційної активності працівників та конкурентоспроможності підприємств досліджували такі вчені: Амоша О.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Друкер П., Дмитренко Г.А., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Семикіна М.В., Смірнов О. О., Твісс Б., Шаульська Л.В та інші. Однак проблема формування моделей

^{*} Науковий керівник: Малік М.Й. – доктор економічних наук, професор, академік НААНУ

інноваційного розвитку та управління персоналом безпосередньо малих агропромислових підприємств є ще недостатньо вивченою і на сьогодні залишається відкритою.

Постановка завдання. Метою є дослідження особливостей, виявлення недоліків і переваг, розробка моделей інноваційного розвитку та механізмів управління персоналом малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективним менеджмент може бути тільки тоді, коли він здійснюється на базі добре відомого об'єкта та суб'єкта управління. Отже, перш ніж керувати, необхідно вивчити те, на що спрямовано управління.

Як видно із даних рис.1, найбільша кількість найманих працівників зосереджена у середніх підприємствах у 2010 році від 72,9% від загального рівня до 60,2% у 2013 році, однак чисельність працівників на даних підприємствах за 2010-2013 роки зменшилась на 97,5 тис.осіб, або майже на 22%. Протилежна тенденція спостерігається у малих та мікропідприємствах, де кількість найманих працівників зростає відповідно на 58,8 та 45,2 тис.осіб, або в 1,4 та 2,7 рази, та на 5,9 тис.осіб чи на 17,9% у великих підприємствах.

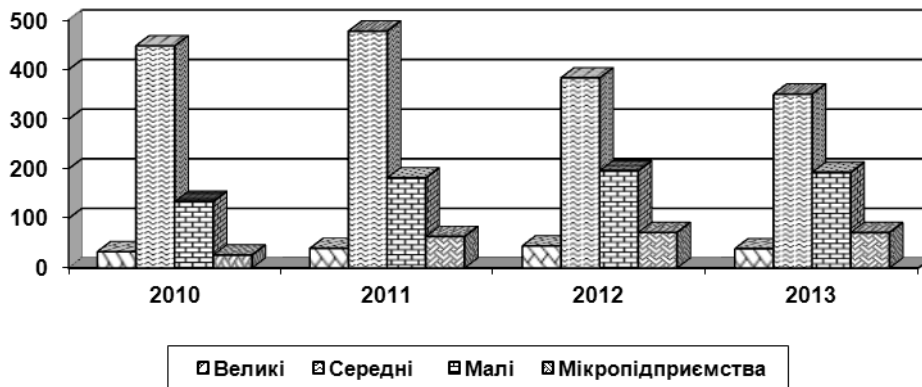


Рис. 1. Кількість найманих працівників підприємств за їх розмірами за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство»

Джерело: побудовано автором на основі [1]

Розрахунки показують, що на одному підприємстві за видом економічної діяльності "Сільське, лісове та рибне господарство" кількість найманих працівників зменшується у всіх за розмірами підприємствах і становить великому 1438 осіб, середньому 140, малому 4, а на мікропідприємствах 2 особи. Аналіз рівня концентрації персоналу свідчить про те, що малих підприємствах у 2010 році працював майже кожен п'ятий працівник, а у 2013 році кожен третій, що вказує на вагоме значення малих підприємств для працевлаштування та аграрного сектора економіки. Однак слід зауважити, що відсутність стимулів до спільної діяльності або недостатня увага до мотивації праці може зруйнувати найсучасніші і перспективні організаційні побудови.

Як видно із даних табл. 1, витрати на персонал мають чітку тенденцію росту у всіх підприємствах незалежно від їх розмірів за видом економічної діяльності "Сільське, лісове та рибне господарство". Однак темпи росту витрат у сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг свідчать про те, що у мікропідприємствах вони зросли в чотири рази, у малих в 2,8 рази, у середніх в 1,4 рази, а на великих в 1,9 рази. Результати проведеного аналізу вказують також на те, що у 2013 році великі підприємства витрачали на одну найману персону 48,6 тис. грн., а розходи середніх склали 38 тис. грн., що відповідно вдвоє та у півтора рази більше від витрат на персонал малих і мікропідприємств.

О.О. Смірнов визначає інноваційну активність персоналу як складову загальної трудової активності персоналу, яка відображає творчі прагнення працівників до розробки і впровадження інновацій на підприємстві на основі вдосконалення освітньо-кваліфікаційного розвитку, засвоєння новітніх знань, досягнень НТР з метою виробництва нових товарів, послуг, продукції з поліпшеними якостями і властивостями, які користуються підвищеним попитом на ринку [2].

Малі та середні підприємства мають низку особливостей з погляду управління персоналом:

- персоніфікований характер взаємин між підприємцем і працівником;
- особистісний характер відносин між підприємцем і клієнтами, обслуговування вузького кола споживачів, тобто успіх багато в чому залежить від уміння налагодити з ними контакт;
- ключова роль підприємця-керівника в діяльності підприємства, його вклад у виробничий процес, у прямі контакти з постачальниками, клієнтами, що обумовлено його особистим майновим ризиком і відповідальністю за результати діяльності підприємства;
- великий вплив родинних зобов'язань і прав спадкування, родинних зв'язків підприємця на

кадрову політику, прийняття стратегічних рішень, вибір правових форм тощо;

- необхідність високого освітнього рівня підприємців і співробітників, яка об'єктивно обумовлена змістом їх діяльності і високих професійних вимог;

- гнучкість і неформальність управління персоналом через те, що кожен співробітник знаходиться на очах, іноді є єдиним фахівцем у своєму напрямку [3, с. 84].

Таблиця 1

Витрати на персонал підприємств за їх розмірами за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство»

	Код за КВЕД–2010	Роки	Великі підприємства		Середні підприємства		Малі підприємства		З них мікропідприємства	
			млн. грн.	у % до загального показника відповідного виду діяльності	млн. грн.	у % до загального показника відповідного виду діяльності	млн. грн.	у % до загального показника відповідного виду діяльності	млн. грн.	у % до загального показника відповідного виду діяльності
Сільське, лісове та рибне господарство	А	2010	1002,4	7,0	11258,0	78,4	2092,5	14,6	490,9	3,4
		2011	1222,3	6,8	12841,5	71,1	3986,5	22,1	1238,6	6,9
		2012	1928,0	8,6	15402,7	69,1	4969,9	22,3	1653,9	7,4
		2013	1884,2	8,2	15545,4	67,2	5699,0	24,6	1854,4	8,0
сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	01	2010	1002,4	8,1	9452,8	76,4	1915,1	15,5	440,5	3,6
		2011	...к	...к	...к	...к	3719,7	24,1	1171,4	7,6
		2012	1928,0	9,9	12857,2	65,9	4720,8	24,2	1604,9	8,2
		2013	1884,2	9,3	12852,3	63,8	5410,1	26,9	1769,4	8,8
лісове господарство та лісозаготівлі	02	2010	–	–	1715,3	93,2	124,8	6,8	34,8	1,9
		2011	...к	...к	...к	...к	200,6	8,2	45,6	1,9
		2012	–	–	2473,8	93,6	168,4	6,4	21,0	0,8
		2013	–	–	2621,5	92,9	201,8	7,1	46,1	1,6
рибне господарство	03	2010	–	–	89,9	63,1	52,6	36,9	15,6	11,0
		2011	–	–	81,1	55,1	66,2	44,9	21,6	14,7
		2012	–	–	71,7	47,0	80,7	53,0	28,0	18,4
		2013	–	–	71,6	45,1	87,1	54,9	38,9	24,5

Джерело: побудовано автором на основі [1]

Отже, талант, знання, професійна майстерність, винахідливість, уміння ризикувати, організаторські, виконавські здібності – основа успішної діяльності малих і середніх підприємств. Вважаємо, що ключова роль в процесі активізації праці належить системі мотивації зайнятості, трудової активності та творчості персоналу, завдяки чому стають більш привабливими інновації та стимулюється інтерес до прояву творчості і підвищення продуктивності праці.

Характеристику стимулювання активізації інноваційної діяльності персоналу в різних країнах представлено в таблиці 2 [4].

Отже, для успішної інноваційної діяльності керівництву підприємств необхідно створити організацію, привабливу для висококваліфікованих фахівців і шляхом заохочення творчості утримати цінні кадри для виробництва інноваційного продукту, здатного успішно конкурувати на ринку.

Вирішення виділених проблем можливе на основі формування концептуальної моделі мотивування персоналу до підвищення інноваційної діяльності, запропонованої Б. Твіссом. На його думку, активізація творчої праці є результат взаємодії різноманітних чинників, серед яких середовище, де заохочується творчість, наявність односторонніх - творчих особистостей, система кадрового відбору, наявність стимулів – від матеріальних до морально-психологічних [4].

Цікавим прикладом підвищення використання інновацій (особливо інновацій, які впливають радикально) у стратегії підприємства є інноваційна концепція бізнесу. Найважливішими перевагами моделі є трактування її елементів однаковою мірою як джерел інновації, так і сфер їхньої аплікації, а також ідентифікація істотних з погляду впровадження інновацій зв'язків між окремими елементами моделі. В її структурі дуже сильно експонуються стосунки з ринком, переважно з клієнтами, але також з постачальниками і партнерами. Таке бачення активізації творчої діяльності знайшло підтвердження

в практиці зарубіжних фірм і корпорацій, які безпосередньо займаються впровадженням інновацій, «ноу-хау». Так, таких підприємств в США, Японії, Франції налічується понад 70%, що дає змогу забезпечувати більш як 8% прибутку [4].

Таблиця 2

Характеристика світового досвіду мотивації персоналу та активізації інноваційної діяльності підприємств

Країна	Заходи стимулювання інноваційної діяльності персоналу
Бельгія, Англія, Франція, Німеччина	Створення преміальних фондів за розробку, освоєння й випуск нової продукції, розмір яких пов'язується з пригородом обсягу продажу такої продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва
Японія	В системі стимулювання чітко виокремлюються чотири головні частини: прямі виплати (базові та надбавки), побічні виплати, бонуси, пенсійні виплати. Заохочення до впровадження інновацій проявляється в запровадженні освітньо-професійного розвитку, залучення працівників в управління виробництвом на основі створення «гуртків якості»
США	Залучення допомоги консультантів з оплати праці, які розробляють особливі критерії, формули оплати, розмір винагород, спираючись на відповідну шкалу експертного оцінювання нових ідей за ступенем ефективності, новизни, витрат праці інноваторів
Україна	Лише кожне десяте підприємство має безпосереднє відношення до інновацій, творчість і винахідництво на виробництві практично не заохочується, загрозливих масштабів набуло старіння наукових кадрів, скорочення чисельності персоналу та витрат на персонал підприємств

Джерело: удосконалено автором на основі [4]

Оригінальним можна визнати підхід, який трактує здатність до формування багатства (цінності) як найвищу мету інноваційної концепції бізнесу. На ефективність функціонування моделі вирішальний вплив мають внутрішні зв'язки та зовнішні стосунки між складовими моделі. Використання даної концепції для моделювання інноваційних підприємств уможливується її головним станом, яким є аплікація інноваційних рішень, що досягається через окремі елементи моделі. Зазначений механізм повинен охоплювати застосування усіх методів управління: адміністративних, економічних, соціально-психологічних, з переважанням економічних важелів впливу [5]. Механізми реалізації інноваційних заходів представлено на рисунку 2.



Рис. 2. Механізми реалізації заходів активізації інноваційної діяльності персоналу на підприємствах

Джерело: удосконалено автором на основі [5]

Зокрема, адміністративний механізм включає посилення контролю за нормами витрат ресурсів підприємством, адміністративні стягнення за невиконання плану інноваційних заходів, перевитрати матеріалів та ін. Як правило, його використання пов'язане з формуванням негативної мотивації у працівника і менш ефективно, ніж економічне стимулювання, що поєднує як позитивну, так і негативну мотивації. Економічний механізм повинен включати виплати премій за виконання і перевиконання плану, досягнення економії витрат, підвищення якості продукції тощо. Поліпшення умов праці та практика ширшого моральних стимулів відображує необхідність використання соціально-психологічних механізмів впливу на персонал підприємств. Після визначення спектру застосовуваних механізмів впливу та

джерел фінансування відбувається практична реалізація інноваційних заходів через ухвалення та виконання відповідних управлінських рішень, а також здійснюється контроль за ходом їх виконання.

Управління в економіці, зокрема менеджмент, як відомо, є інструментом досягнення поставлених цілей. Управління за цілями – це процес узгодження цілей всередині підприємства таким чином, щоб керівництво і співробітники, розділяли мету й розуміли, що вони означають для підприємства. Одним із методів управління й мотивації персоналу є "Management by Objectives" (далі - MBO) або "управління за цілями" ("управління за допомогою установки цілей", "управління через постановку завдань").

Ідея управління за цілями належить П. Друкеру, який вперше запропонував цей термін в праці «The Practice of Management» (1954 р.). Він вважав, що дана концепція – це метод підвищення ефективності організації, згідно з якою діяльність будь-якого працівника оцінюється не за процесом, а за результатом, якщо результат розуміється як досягнення поставленої цілі, завдання [6].

Практика використання MBO показала, що П. Друкер був правий: основні вигоди, які несе впровадження даної системи в організації, – це підвищення продуктивності праці за рахунок чітких орієнтирів у кожного працівника організації та підвищення мотивованості персоналу за рахунок його участі в постановці власних завдань. Підсумковим етапом механізму є оцінка результатів впливу інноваційної політики на об'єкти управління. Для її проведення можуть використовуватися показники, які відображають ступінь зміни вихідних показників-індикаторів, зокрема зміну продуктивності праці, обсяги економії (перевитрати) ресурсів, зміну суми витрат на виробництво, зростання якості та конкурентоздатності продукції, скорочення обсягів оборотних коштів, рентабельність діяльності підприємств. Дані таблиці 3 свідчать про зниження рівня рентабельності операційної та усієї діяльності великих, середніх та малих підприємств, мікропідприємств.

Таблиця 3

Рентабельність діяльності підприємств за їх розмірами за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство», %

	Код за КВЕД–2010	Рік	Рівень рентабельності (збитковості) операційної діяльності підприємств				Рівень рентабельності (збитковості) усієї діяльності підприємств			
			великі підприємства	середні підприємства	малі підприємства	з них мікро-підприємства	великі підприємства	середні підприємства	малі підприємства	з них мікро-підприємства
Сільське, лісове та рибне господарство	А	2010	29,8	23,2	17,9	10,2	22,0	16,8	11,2	2,2
		2011	30,6	21,0	25,9	23,6	25,2	15,5	21,8	19,4
		2012	29,7	19,6	22,7	19,4	24,6	13,1	16,7	13,6
		2013	20,0	8,4	12,9	13,0	15,3	6,3	8,1	7,0
сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	01	2010	29,8	25,1	18,7	11,2	22,0	18,2	12,0	3,7
		2011	...к	...к	26,5	24,2	...к	...к	22,4	20,0
		2012	29,7	21,0	23,1	19,8	24,6	14,0	17,1	13,9
		2013	20,0	8,9	13,1	11,7	15,3	6,6	8,3	7,3
лісове господарство та лісозаготівлі	02	2010	–	1,7	–2,9	–3,5	–	0,8	–3,9	–7,5
		2011	...к	...к	4,2	0,6	...к	...к	1,3	–1,9
		2012	–	2,6	2,9	1,7	–	1,5	1,2	0,5
		2013	–	2,5	3,2	2,5	–	1,6	0,2	–3,5
рибне господарство	03	2010	–	–3,2	–5,2	–17,9	–	–6,8	–19,5	–44,1
		2011	–	–2,4	–1,9	–4,6	–	–2,5	–1,4	–1,1
		2012	–	–2,1	–1,5	–5,1	–	–1,3	–5,7	–7,6
		2013	–	–8,1	–1,7	–5,5	–	–8,0	–2,8	–6,5

Джерело: побудовано автором на основі [1]

Слід зазначити, що серед країн Європейського Союзу мінімальні показники інноваційної активності мають Португалія – 26 % та Греція – 29 %, але навіть вони вдвічі вищі, ніж в Україні [7]. Забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки можливе шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках науково-технічного оновлення виробництва, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках [8]. Це сприятиме зміцненню індустріальної основи агропромислового комплексу, розвитку виробничого і

науково-технічного потенціалу країни, зміцненню матеріального становища і умов життя працівників галузі, збереженню продовольчої безпеки держави [9].

Отже, можна зробити висновок, що низький рівень інноваційної активності, скорочення персоналу у середніх за розмірами підприємств, зниження ефективності діяльності агропромислових підприємств України стає прямою загрозою економічній безпеці держави в умовах міжнародної конкуренції та глобалізації світової економіки та вказує на необхідність інноваційного розвитку і удосконалення управління персоналом.

Вважаємо, що найактуальніше завдання розвитку малих підприємницьких структур агропромислового виробництва ефективно розпорядитися складовими механізмів інноваційних систем управління персоналом та дозволить вирішувати такі основні завдання:

– проводити постійний моніторинг виникаючих на підприємстві виробничих, соціальних, економічних та екологічних проблем, вирішення яких може бути забезпечене за рахунок встановлення цілей та запровадження інновацій;

– здійснювати оптимізацію витрат ресурсів на підприємстві, підвищувати рівень організації виробництва, продуктивності праці, покращувати її умови;

– проводити економічну оцінку результатів на підприємстві, у тому числі за окремими комплексами інноваційних заходів, видами ресурсів, визначати конкретний внесок у загальний результат окремих підрозділів та працівників;

– зацікавити працівників у постійному пошуку та реалізації резервів на всіх етапах життєвого циклу продукції шляхом створення ефективної системи адміністративних, економічних, соціально-психологічних санкцій та заохочень;

– розвивати здатність до формування багатства (цінності) як найвищої мети інноваційної концепції бізнесу.

Інноваційні моделі в сукупності повинні охоплювати застосування усіх методів управління, забезпечувати вдосконалення освітньо-кваліфікаційного розвитку, засвоєння новітніх знань, мотивації зайнятості, активізації трудової активності та творчості персоналу, а основою стратегії інноваційної діяльності підприємства повинна виступати інноваційна концепція бізнесу та система інтегрованого управління персоналом малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

Висновки з проведеного дослідження. Слід відзначити, що підставою для управлінських інновацій є зміна завдань, котрі вирішує підприємство, що викликано об'єктивними причинами, які відбуваються в зовнішньому та внутрішньому середовищі його функціонування. Вважаємо, що вибір моделі підвищення інноваційної активності підприємства та персоналу залежить від багатьох факторів, тому необхідно використовувати зарубіжний досвід мотивації персоналу та активізації інноваційної діяльності.

Встановлено, що реалізація інноваційної політики на підприємстві повинна базуватись на основі узгодження цілей всередині підприємства, визначення спектру застосовуваних механізмів впливу та джерел фінансування інноваційного розвитку через інтегроване управління персоналом та здатність до формування багатства і підвищення ефективності привабливої організації для висококваліфікованих фахівців як найвищої мети інноваційної концепції бізнесу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

Література

1. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва. Статистичний збірник 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Смірнов О.О. Вплив інновацій на підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств [Електронний ресурс] / О.О. Смірнов // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2010. – № 9. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=318>
3. Грибов В.Д. Менеджмент в малом бізнесі : [учеб. пособ.] / В.Д. Грибов. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 127 с.
4. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
5. Андрійчук О.Я. Інноваційна культура як ефективний механізм функціонування інноваційної системи підприємства / О. Я. Андрійчук // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2008. – Вип. 237, Том III. – С. 559-567.
6. «Управління за цілями» як інноваційна модель мотивації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ekuzt.gov.ua/node/159>
7. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 08.09.2011 № 3715-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Стратегія інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.in.gov.ua>
9. Концепція Державної цільової економічної програми впровадження в агропромислому комплексі новітніх технологій виробництва сільськогосподарської продукції на період до 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.kiev.ua/page/?10490>
10. Інноваційна діяльність в аграрній сфері / [П.Т. Саблук, О.Г. Шпикуляк, Л.І. Курило, М.Й. Малік та ін.] ; за ред. П.Т. Саблука. – К. : ННЦ ІАЕ, 2010. – 704 с.

References

1. Statistical digest 2013, "Subjects activity of big, medium, small and micro entrepreneurship", available at: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Smirnov, O.O. (2010), "The impact of innovation on improving the competitiveness of personnel of industrial enterprises", *Elektronne naukove fakhove vydannia "Efektyvna ekonomika"*, no. 9, available at: <http://economy.nayka.com.ua/?op=1&z=318>
3. Hribov, V.D. (2008), *Menedzhment v malom biznese* [Management in small business], tutorial, Finansy i Statistika, Moscow, Russia, 127 p.
4. Tviss B. (1989), *Upravleniye nauchno-tekhnicheskimi novovvedeniyami* [Management of scientific and technical innovations], Economika, Moscow, Russia, 271 p.
5. Andriychuk, O.Ya. (2008), "Innovational culture as an effective mechanism for innovational system of enterprise functioning", *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky*, issue 237, Vol III, pp. 559-567.
6. "Management according to goals" as an innivational model of personnel motivation", available at: <http://ekuzt.gov.ua/node/159>
7. Law Of Ukraine "About areas of priority of ukrainian innovational activity" from 08.09.2011 № 3715-VI", available at: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. "The strategy of innovative development of Ukraine in tems of global challenges", available at: <http://in.gov.ua>
9. "The concept of state target economic program of implementation of innovational producing technologies of agricultural production in agro industrial complex for a time period till 2016 year", available at: <http://minagro.kiev.ua/page/?10490>
10. Sabluk, P.T., Shpykuliak, O.H., Khurylo, L.I., Malik M.Y. et al. (2010), *Innovatsiina diialnist v ahrarnii sferi* [Innovational activity in the sphere of agriculture], ННЦ ІАЕ, Kyiv, Ukraine, 704 p.

УДК 658.8.03:664.1

**Четверик О.В.,
аспірант*,
асистент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

ПРОГНОЗУВАННЯ ЦІНИ ЦУКРУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ЦУКРОВОЇ ГАЛУЗІ З ВРАХУВАННЯМ ТЕНДЕНЦІЙ ВНУТРІШНЬОГО ТА СВІТОВОГО РИНКІВ

**Chetveryk O.V.,
graduate student,
assistant of marketing and international trade department
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv**

FORECASTING THE PRICE OF SUGAR FOR ENTERPRISES OF SUGAR INDUSTRY TAKING INTO ACCOUNT THE TENDENCIES OF DOMESTIC AND GLOBAL MARKETS

Постановка проблеми. Одним з найважливіших завдань у діяльності підприємств аграрного сектору є забезпечення стабільних та ефективних умов господарювання та відновлення всіх складових агровиробництва з метою забезпечення продовольчої безпеки країни. З врахуванням сформованої структури аграрного сектору варто зосередитися на питаннях збереження й відновлення цукрової галузі, яка забезпечує країну продовольством (цукор), а тваринництво й окремі галузі промисловості – сировиною (жом, м'яса, вапно та інші побічні продукти).

Вирішальну роль у відновленні та формуванні сприятливого середовища у цукровій галузі відіграє система ціноутворення на цукор та продукти переробки цукрового буряка. Тому одним із вирішальних завдань відновлення цукровиробництва та забезпечення його конкурентоспроможності є встановлення економічно обґрунтованих цін на цукор та побічні продукти цукрового виробництва.

Формування цінової політики в цукровій галузі має вирішальний вплив як на прибуток підприємств галузі, так і на створення позитивної думки споживачів про товар та підприємство-виробника. З розвитком ринкових відносин визначення ціни в цукровій галузі відбувається з

* Науковий керівник: Ларіна Я.С. – д.е.н., професор