

**Олена Харчишина,**  
**кандидат економічних наук, доцент, докторант**  
**(Національний університет харчових технологій)**

**ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ  
ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ**

Харчова промисловість відіграє важливу роль у економіці України і є галуззю регіональної спеціалізації Житомирської області. Обсяг реалізованої продукції харчової промисловості Житомирської області становив в 2007 р. 30,4% від загального обсягу промислової продукції (для порівняння: в середньому по Україні в 2007 р. цей показник склав 15,3%) середньорічна кількість працівників становила 21,4 %, вартість основних засобів – 14,6 %, обсяг інвестицій в основний капітал – 12,6% значень відповідних показників по промисловості області в цілому [4].

Станом на 2007 р. в області діяло 200 підприємств з виробництва харчових продуктів і напоїв, у порівнянні із 2003 р. їх кількість скоротилась на 84 підприємства або в 1,42 рази. Розвиток харчової промисловості Житомирщини за період 2003-2007 рр. характеризувався зростанням обсягу реалізованої продукції (у фактичних цінах) в 2,1 рази, вартості основних виробничих засобів у 1,7 рази, зростанням середньомісячної заробітної плати в 2,8 рази, зменшенням частки збиткових підприємств на 7,1 п. п. та середньорічної кількості працюючих на 13%. Рентабельність операційної діяльності, яка значно зросла у 2004 р. у порівнянні із попереднім (у 1,5 рази), у 2006-2007 рр. опустилась нижче рівня 2003 р., що було спричинено зростанням операційних витрат на фоні незначного скорочення фінансового результату від

звичайної діяльності. Питома вага збиткових підприємств становила в 2007 р. 36% і коливалась в розрізі видів економічної діяльності від 12,5% до 75% [4].

Структура реалізованої продукції харчової промисловості залишається відносно сталою. В структурі реалізованої продукції в 2007 р. основне місце займали виробництво молочних продуктів та морозива (37,3%), виробництво м'яса та м'ясних продуктів (13,7%), виробництво напоїв (12,0%), виробництво цукру (5,0%) та хліба і хлібобулочних виробів (4,8%) [4].

Ступінь зносу основних засобів варіює в широких межах: від 19,5% на підприємствах з виробництва рибних продуктів до 72,9% на підприємствах з виробництва олії та тваринних жирів. Протягом аналізованого періоду показник зносу основних засобів суттєво знизився на підприємствах з перероблення і консервування овочів і фруктів, незначне зниження відбулось на підприємствах з виробництва м'яса та м'ясних продуктів, виробництві готових кормів для тварин, виробництві продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, крохмалю та крохмальних продуктів. Суттєве підвищення показника зносу основних засобів відмічається на підприємствах з виробництва молочних продуктів і морозива та підприємствах з виробництва олії та тваринних жирів, що є надзвичайно негативною тенденцією.

Слід відмітити, що за період 2003-2004 рр. темп нарощування обсягів виробництва більшості підприємств харчової промисловості уповільнився. Якщо в 2003 р. приріст складав 30,5%, то в 2007 р. – лише 6,5%. Приріст обсягу виробництва в 2007 р. спостерігались на підприємствах з виробництва рибних продуктів (42%), підприємствах з виробництва продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, крохмалю та крохмальних продуктів (30,4%), виробництва молочних продуктів і морозива (17,9%), виробництва какао, шоколаду та цукристих виробів (17,2%), виробництва м'яса та м'ясних продуктів. У інших галузях харчової промисловості Житомирської області спостерігався спад виробництва, який в окремих випадках був дуже значним: 51,1% - у виробництві цукру та 95,4% - у переробленні та консервуванні овочів і фруктів.

Скорочення обсягів виробництва у значній частині галузей харчової промисловості негативно впливає на динаміку продуктивності праці в галузі в цілому. Якщо в 2003 р. індекс продуктивності праці підприємств з виробництва харчових продуктів і напоїв становив 124,5, то в 2007 р. – 119,7. Підприємства тих галузей, які забезпечують нарощування обсягів виробництва, показують хороші результати і щодо зростання продуктивності праці, а в таких галузях як виробництво цукру та перероблення, консервування овочів і фруктів має місце значне падіння продуктивності праці (на 25,3% та 93,8% відповідно).

Серед причин незадовільного стану розвитку харчової промисловості в Житомирській області слід відмітити недостатню увагу керівників підприємств до внутрішніх факторів розвитку, а саме до забезпечення належного рівня стратегічного планування, оцінки і формування організаційної культури. Згідно результатів соціологічного опитування серед керівників підприємств Житомирської області, проведеного Тарасюк Г. М. [5], самі керівники оцінюють рівень планування на своїх підприємствах як середній і нижче середнього, а серед факторів впливу на розвиток підприємства на перше місце ставлять чинники макросередовища, в той час як внутрішні чинники, згідно даних анкетування, займають останнє місце. Це свідчить про недостатнє розуміння керівництвом цих підприємств суті і ступеня важливості стратегічного менеджменту. Також анкетування показало, що на більшості підприємств стан стратегічного планування є незадовільним, а з усіх складових потенціалу підприємства при плануванні увага приділяється лише маркетинговій складовій. Жоден із керівників-учасників анкетування не зазначив, що при складанні планів приділяється увага організаційно-управлінській складовій розвитку потенціалу підприємства, а при визначенні чинників впливу на ефективність діяльності підприємства керівники не вказали такі важливі фактори як організаційна культура, система управління персоналом, формування позитивного іміджу і бренду підприємства [5, с.164-165; 239-243].

За умов високої конкуренції саме організаційна культура може дати підприємству значні економічні переваги. Управління трудовими ресурсами на основі організаційно-культурного підходу широко застосовується в різних країнах світу і дає можливість підприємствам випередити своїх конкурентів за темпами росту доходів і створенню клієнтської бази [2, с.334-335]. Результати багатьох досліджень свідчать, що організаційна культура є вагомим стратегічним інструментом, адже «конкурентам важко імітувати нематеріальну (на відміну від фінансової і матеріальної) складову успіху, що робить її джерелом суттєвих конкурентних переваг» [3, с.39]. Крім того, за даними наукових досліджень на базі промислових підприємств, діагностика «організаційної культури дозволяє прогнозувати і виділяти найнебезпечніші, з точки зору формування опору, підрозділи організації і групи співробітників» [1], що має надзвичайно важливе значення в інноваційному менеджменті і здійсненні організаційного розвитку підприємства.

### **Література:**

1. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві // Соціальна психологія. – 2004. - №2 (4). – С.122-133.
2. Роббинз Ст. П. Основы организационного поведения: Пер. с англ. - 8-е изд.: – М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. – 448 с.
3. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом: Уч.-практ. Пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
4. Статистичний збірник «Виробництво харчових продуктів і напоїв у Житомирській області». – Ж.: Головне управління статистики у Житомирській області, 2008. – 90 с.
5. Тарасюк Г. М. Потенціал підприємств харчової промисловості Житомирської області: основні тенденції і планування розвитку: Монографія // Г. М. Тарасюк. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 277 с.