

ваних ресурсів, яке полягало б в одночасному стимулюванні пропозиції та попиту на них.

Державне стимулювання попиту та пропозиції повинно здійснюватися з огляду на екологічно доступні обсяги ресурсів, вилучення яких з екосистем не повинно призводити до порушення біорізноманіття. Стимулювання попиту та пропозиції фактично повинно складатися з двох важелів: стимулювального та обмежувального. У випадку виникнення значного попиту на такі ресурси, звісно ж пропозиція може забезпечуватися за рахунок виробництва біологічно відновлюваних ресурсів, як-от плантаційна деревина. Це по суті є екологічними обмеженнями доцільності функціонування регіональних логістичних систем енергетики на відновлюваних ресурсах.

Література

1. Твайделл Дж. Возобновляемые источники энергии / Дж. Твайделл, А. Уэйр : пер. с англ. В.А. Коробков. – М. : Энергоатомиздат, 1990. – 392 с.
2. Шапар А.Г. Стратегія і тактика сталого розвитку / А.Г. Шапар, М.А. Ємець, П.І. Копач та ін. / за ред. чл.-кор. НАН України А.Г. Шапара. – Дніпропетровськ : Вид-во "Моноліт", 2004. – 313 с.
3. Прокіп А.В. Передумови застосування регіонально-системного підходу до розвитку енергетики на відновлюваних ресурсах / А.В. Прокіп, Р.Б. Колісник // Проблеми системного підходу в економіці. – 2011. – № 2. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_2/Prokip_211.htm.
4. Ларіна Р.Р. Теоретико-методологічні основи формування регіональних логістичних систем : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.10.01 – Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка / Рена Рінатівна Ларіна. – Харків, 2006. – 36 с.

Довба М.О., Дудюк В.С., Колісник Р.Б. Общие принципы применения логистического подхода в сфере использования возобновляемых энергоресурсов

Обоснована идея регионально-системного подхода к развитию энергетики с использованием возобновляемых ресурсов. Обоснована целесообразность формирования региональных логистических систем для развития использования восстанавливаемых энергоресурсов. Определены общие критерии эффективности внедрения логистического подхода для расширения использования возобновляемых энергоресурсов.

Ключевые слова: возобновляемые энергоресурсы, регион, логистическая система, логистический подход.

Dovba M.O., Dudjuk V.S., Kolisnyk R.B. Principles of logistic approach application in renewable energy field

Idea of using system analyses to explore renewable energy sources using possibilities in a region is grounded. Reasonability of creating region logistic systems to develop renewable energy sources usage is grounded. Region logistic systems usage efficiency criteria for developing renewable energy sources usage are defined.

Keywords: renewable energy sources, region, logistic system, logistic approach.

УДК 331.101.262

Викл. Я.О. Зубрицька – Запорізький НТУ

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено теоретичне підґрунтя економічної категорії "трудовий потенціал підприємства" та її складових. Проаналізовано наукову літературу стосовно методології оцінювання трудового потенціалу підприємства. Досліджено конкретні показ-

ники оцінювання трудового потенціалу на мікроекономічному рівні, що пропонує сучасна наука.

Ключові слова: трудовий потенціал, витратна методика, коефіцієнтна методика, жива праця, управлінський потенціал, трудовий потенціал технологічного персоналу.

Вступ. У науковій літературі та практичній діяльності не існує визначеної методології оцінювання трудового потенціалу підприємства. Це пов'язано з низкою причин. По-перше, складнощі викликає визначення економічної категорії "трудовий потенціал". Адже на різних економічних рівнях він має дещо різну сутність. Крім того, трудовий потенціал неоднозначно трактує наукова спільнота, а визначення цієї категорії у законодавстві України потребує перегляду й зміни, доповнення, розширення. По-друге, по різному визначають детермінанти та складові трудового потенціалу підприємства. До того ж існує велика кількість компонентів трудового потенціалу підприємства й ці складові є неоднорідними, що значно ускладнює його оцінювання. По-третє, відсутня універсальна та загальноновизнана методика оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка б давала змогу отримати конкретний кількісний показник та здійснювати якісний економічний аналіз суб'єктів господарювання.

Вчені пропонують різні системи показників та методи оцінювання трудового потенціалу підприємства з урахуванням різноманітних факторів для усунення згаданої проблеми. Тому актуальним і своєчасним буде проаналізувати погляд наукової спільноти на цей аспект та визначити методологічні основи оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Мета та завдання дослідження. Дослідити вітчизняні та зарубіжні джерела стосовно методології оцінювання трудового потенціалу підприємства. Визначити ключові кількісні та якісні показники трудового потенціалу підприємства та проаналізувати способи його оцінювання.

Виклад основного матеріалу. Світова тенденція до гуманізації економіки визначає людські ресурси однією з найголовніших складових економічного успіху будь-якого суб'єкта господарювання. Для того, щоб охарактеризувати цей компонент на рівні підприємства, існує безліч категорій – персонал, робоча сила, трудові ресурси, людський капітал тощо. Проте розвиток економічної теорії та сучасні реалії потребують не лише визначеності та кількісного виміру складової, а й урахування перспектив її розвитку. У цьому випадку доцільно використовувати термін "трудовий потенціал" [1, с. 90]. Крім того, можна стверджувати, що трудовий потенціал є гарантом економічної безпеки, джерелом додаткових можливостей та оптимального економічного розвитку суб'єктів на всіх рівнях [2, с. 263-264]. Причому завдання розвитку трудового потенціалу знаходиться не тільки в площині трудових відносин, а й безпосередньо торкається питання національної безпеки.

Визначення цієї категорії на всіх економічних рівнях спричинює дискусії серед наукової спільноти [1, с. 90-91]. Зокрема, уваги потребує визначення трудового потенціалу у законодавстві України. Так, в Указі Президента "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" трудовий потенціал визначають, як "сукупну чисельність гро-

мадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність" [3]. Таке трактування фактично прирівнює трудовий потенціал до трудових ресурсів, що не є вірним. Понад це, економічна категорія, яку розглядають, більше не визначається в жодному законодавчому документі, цим самим поглиблює проблему невизначеності цього терміна.

Стосовно трудового потенціалу на мікрорівні, то, на наш погляд, його потрібно розглядати як наявні та перспективні можливості трудового колективу кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [1, с. 93].

Визначення компонентів трудового потенціалу підприємства та працівника є дуже складним, а разом з тим виключно важливим завданням. Адже, з одного боку, їх існує величезна несистематизована кількість, яка, до того ж, вирізняється своєю специфічністю залежно від сфери господарювання, а з іншого – саме мікрорівень формує передумови й основи розвитку макрорівня [4, с. 233]. На наш погляд, складові трудового потенціалу підприємства доцільно поділити на кількісні та якісні [5, с. 251]. При цьому першу групу варто обмежити чисельністю необхідного персоналу, а другу – умовно поділити на такі складові як професійно-кваліфікаційна, психофізична та особистісна з деталізацією їх на конкретні показники [5, с. 251].

Таким чином, було визначено теоретичне підґрунтя економічної категорії "трудова потенція підприємства" та її детермінанти, що дасть змогу якнайповніше вивчити методологію її оцінювання. Оцінювання трудового потенціалу підприємства спричинює великі труднощі. Зазначимо, що єдина універсальна методика, яка придатна для вирішення всього комплексу завдань, відсутня як в українській, так і в зарубіжній статистичній практиці та науковій теорії. Розроблення тієї або іншої методики залежить від мети дослідження, оцінювання, категорії працівників, які характеризуються, організаційної культури і філософії підприємства та інших чинників.

О.С. Феодонін зазначає, що "оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід" [6, с. 207]. З цією думкою можна погодитися, адже дійсно методика має відбивати саме здатність трудових ресурсів задовольняти потреби підприємства. Оцінку трудового потенціалу підприємства науковець пропонує розподілити принаймні на дві основні складові – оцінку трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінку потенціалу менеджерів компанії [6, с. 208]. На наш погляд, це зауваження є виваженим та доцільним, оскільки ці категорії працівників прямо та опосередковано беруть участь у створенні господарських зв'язків всередині економічної системи. До того ж, ці дві групи мають принципові відмінності у своїх посадових обов'язках та діяльності. Вартісну оцінку трудового потенціалу вчений вбачає в такій формулі [6, с. 209]:

$$ПВТП = [ВВП + ВПТП] * kd * K_{прив}, \quad (1)$$

де: *ПВТП* – приведена вартість трудового потенціалу; *ВВП* – вартість управлінського персоналу; *ВПТП* – вартість потенціалу технологічного персоналу; *kd* – темпи зміни в прогностований період, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу; *K_{прив}* – коефіцієнт приведення. Ця методика дає змогу оцінити вартість працівників підприємства за категоріями враховуючи перспективні тенденції та зміну цінності грошей в часі, проте, на наш погляд, не може повною мірою оцінити трудовий потенціал підприємства.

Вітчизняні фахівці цього напрямку наполягають на важливості аналізу певної структури кількісних та якісних показників для оцінювання трудового потенціалу підприємства [7, с. 113-115; 8]. Стверджується, що показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики кожної структурної одиниці суб'єкта, що досліджується [8]. Автор поділяє всю сукупність показників на відносні та абсолютні. До перших він відносить питому вагу окремих груп персоналу за [8]:

- категорією (робітники, ІТР, управлінський персонал, учні та ін.);
- спеціалізацією (конструктор, технолог, економіст та ін.);
- кваліфікацією (відмінність за розрядом, категорією, рангом тощо);
- рівнем освіти (без освіти, незакінчена, закінчена початкова, середня, вища освіта);
- статтю (для галузей, де обмежено використання жіночої праці, наприклад, підземні роботи у вугільній промисловості, та для планування розміру додаткової заробітної плати);
- віком (для галузей, де потрібні великі фізичні, емоціональні або інтелектуальні навантаження, та для планування процесу відновлення трудових ресурсів підприємства);
- досвідом (стаж загалом та за конкретними галузями, масштабами діяльності, обов'язками).

Абсолютні показники, що характеризують кадровий потенціал, на погляд науковця [8]: загальна чисельність працівників; загальна чисельність робітників; плінність кадрів; ротація кадрів. На наш погляд, такий аспект не варто ігнорувати, адже він може стати повноцінним етапом під час оцінювання трудового потенціалу підприємства. Проте потрібно орієнтуватися на специфіку діяльності підприємства й відповідно до неї визначати конкретні показники.

О.С. Феодонін та Б.Є. Бачевський мають також схожі погляди стосовно класифікації методик оцінювання трудового потенціалу підприємства та працівника [6, с. 212-219; 8]. Якщо інтегрувати їхні погляди, то можна виділити такі групи методик, кожна з яких охоплює систему показників. Витратна методика прирівнює обсяг трудового потенціалу підприємства (працівника) до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток (продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнти змінності робочої сили, змінності роботи робочого місця, віддачі повної заробітної плати, творчої активності працівників, повних витрат праці). Оцінка потенціалу на основі живої праці дає змогу краще врахувати ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Розрахун-

ки виконують поетапно: визначають одиницю оцінки живої праці одного робітника через встановлення її фондового аналогу у вартісному виразі; далі – трудовий потенціал технологічного персоналу підприємства; потім – управлінський потенціал у вартісному виразі виявляють на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства; й нарешті – загальний трудовий потенціал підприємства визначають додаванням вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу. Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки трудового потенціалу (коефіцієнти освіти, посадового досвіду, підвищення кваліфікації, раціоналізаторської активності, оперативності виконання робіт). Яскравими прикладами порівняльних підходів до оцінки можна вважати такі методики оцінювання трудового потенціалу працівника, як метод анкетування, метод "360 градусів", описовий метод, метод класифікацій, рейтинговий метод, метод інтерв'ю, тестування тощо [6, с. 215-217; 9].

Цікаві підходи до визначення оцінки трудового потенціалу підприємства та окремих категорій працівників висловлюють Г.С. Радько та О.С. Феодонін. Зокрема, російський науковець Г.С. Радько пропонує оцінювати трудовий потенціал підприємства з урахуванням ризиків його управління [9, с. 32-39; 18, с. 57-61]. Автор надає модель, яка дає змогу, по-перше, здійснювати оцінювання трудового потенціалу з розподілом працівників за ступенем якості виконуваних ними обов'язків, по-друге, порівнювати працівників між собою. До того ж, науковець досить вдало визначає усі необхідні компоненти та показники трудового потенціалу підприємства.

Натомість О.С. Феодонін пропонує конкретні способи обчислення трудового потенціалу керівників та виробничих працівників, що базується зокрема й на експертній оцінці [6, с. 219-220]. Зокрема управлінський потенціал, на погляд автора, можна обчислити за такими формулами:

$$\text{Управлінський потенціал} = \left[\frac{\text{Чисельність менеджерів певної категорії}}{\sum \frac{1}{K_i}} \times \frac{n}{\sum \frac{1}{K_i}} \right] \cdot K_{\text{ефективності роботи}}, \quad (2)$$

$$K_{\text{частка прибутку}} = \frac{\text{Чистий приріст капіталу підприємства}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу} \times \text{Частка управлінців у загальній чисельності}}, \quad (3)$$

де: n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки ділових якостей менеджерів; K_i – оціночний коефіцієнт певного виду; $K_{\text{ефективності роботи}}$ – показник, що відображає величину додатково доданої вартості, що отримує компанія від використання управлінців певної категорії, кваліфікації і т. ін., у грошовому вимірі; $K_{\text{частка прибутку}}$ – частка чистого приросту капіталу, отриманого за аналізований період, що припадає на одного менеджера.

При цьому вчений зазначає, що наведена формула (3) не закінчена, що відображає переконання авторів у необхідності врахування ситуаційних факторів і мети проведення оцінки. Тобто, виходячи з конкретних параметрів оцінювання, дослідник самостійно формує цільову систему показників [6, с. 219]. Трудовий потенціал технологічного персоналу, на погляд фахівця, дорівнює [6, с. 219]:

$$ТПТП = \frac{\left[\frac{\text{Чисельність працівників}}{\text{категор}} \times \left(\frac{\text{Продуктивність праці}}{\text{праці}} \cdot K_o \cdot K_{c/nc} \cdot K_d \right) \cdot R_p \right]}{I_p}, \quad (4)$$

де: K_o – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки співробітників; $K_{c/nc}$ – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності соціально-психологічного та культурного характеру в механізмі мотивації; K_d – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності в практичному досвіді співробітників на певній посаді в цій сфері бізнесу; I_p – індекс капіталізації прибутку; R_p – рентабельність продукції, роботи чи послуги.

На наш погляд, ці показники дають змогу істотно удосконалити методологію оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Висновки. Отже, у цьому дослідженні з'ясовано теоретичні засади економічної категорії "трудовий потенціал підприємства". Визначено та класифіковано основні складові трудового потенціалу на мікрорівні. Вивчено основні новітні методики оцінювання трудового потенціалу підприємства та працівника. З'ясовано, що на сучасному етапі розвитку економічної думки й сучасних реалій великого значення надають пошуку інтегрованих показників оцінки трудового потенціалу підприємства. Проте можна зазначити відсутність систематичності й однозначності у методиці оцінювання трудового потенціалу підприємства серед наукової спільноти та у практичних сферах діяльності. Визначено системи показників, необхідних для аналізу трудового потенціалу підприємства та вивчено й проаналізовано нові напрямки в оцінюванні трудового потенціалу підприємства.

Література

1. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії "трудовий потенціал" у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету : зб. наук. праць. – Сер.: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.
2. Зубрицька Я.О. Трудовий потенціал як фактор економічної безпеки суб'єктів на різних рівнях / Я.О. Зубрицька // Управління фінансово-економічною безпекою : монографія / за ред. А.В. Череп. – Запоріжжя : Вид-во Запорізького НУ, 2011. – С. 259-264.
3. Указ Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р." від 3 серпня 1999 р., № 958/99. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99>.
4. Зубрицька Я.О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я.О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231-234.
5. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету : зб. наук. праць. – Сер.: Економічні науки. – 2011. – № 1 (9). – С. 243-254.
6. Феодонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / О.С. Феодонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : Вид-во КНЕУ. – 2003. – 316 с.

7. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. – Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116.

8. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк. – К. : Центр навч. літ-ри, 2009. – 400 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.pidruchniki.com.ua/15840720/ekonomika/potentsial_i_rozvitok_pidpriyemstva_-_bachevskiy_bye.

9. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления / С. Радько // Управление риском. – 2003. – № 2. – С. 30-41.

10. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С.Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55-62.

Зубрицкая Я.О. Методические подходы к оценке трудового потенциала предприятия

Определена теоретическая основа экономической категории "трудовой потенциал предприятия" и ее составляющих. Проанализирована научная литература, касающаяся методологии оценки трудового потенциала предприятия. Исследованы конкретные показатели оценки трудового потенциала на микроэкономическом уровне, которые предлагаются современной наукой.

Ключевые слова: трудовой потенциал, затратная методика, коэффициентная методика, живой труд, управленческий потенциал, трудовой потенциал технологического персонала.

Zubritska Ya.O. Methodological approaches of enterprise's labour potential assessment

The article determines the theoretical basis of economical category "enterprise's labour potential" and its components. There was analyzed the scientific literature about methodology of enterprise's labour potential assessment. The concrete indicators of labour potential assessment on microeconomic level that are proposed by current science were discovered.

Keywords: labour potential, costs methodology, ratio methodology, vivid labour, management potential, potential of technological personnel.

УДК 338.43

*Доц. Н.П. Карачина, канд. екон. наук;
магістрант Л.С. Філатова – Вінницький НТУ*

АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ МОЛОЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Здійснено аналітичне дослідження функціонування молочної промисловості України. Виділено негативні та позитивні тенденції. Проаналізовано дані із засобів масової інформації та порівняно зі статистичними. Детально розглянуто основні показники молочної галузі та здійснено висновки щодо її функціонування та подальшого розвитку.

Ключові слова: молочна промисловість, молоко, молочні продукти, ВРХ.

Постановка проблеми. Дослідження молочної промисловості стало особливо актуальним в останнє десятиріччя, адже з кожним роком ситуація в галузі погіршується. Узагальнивши наукові праці дослідників галузі, можна виділити основні негативні тенденції та їх наслідки: скорочення кількості ВРХ. Наслідком цієї тенденції є нестача сировини та постійне скорочення виробництва основних видів молочної продукції. Наступною негативною тенденцією є зниження якості виробленої продукції, що своєю чергою призвело до зменшення рівня споживання молочних продуктів.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій. Цю проблему досліджували Н.С. Скопенко, А.О. Бовкун, І.М. Комарницький, Г.В. Цар, С.В. Харченко, Д. Лозовик, Л.С. Іванов, І.В. Антонов, С.І. Терещенко, А.Є. Рябенко, О.Г. Радева, А.В. Рябчик. Але ці вчені ринок молочної промисловості проаналізували лише на базі статистичних даних, що не завжди відображають реальну ситуацію в галузі.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є дослідити молочну промисловість на основі статистичних даних та матеріалів ЗМІ. Виділити негативні та позитивні тенденції розвитку промисловості, порівняти наскільки відрізняються статистичні дані та інформація ЗМІ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Молокопереробна промисловість за загальними обсягами харчової й переробної промисловості займає найбільшу питому вагу – 18 % (для порівняння: м'ясна промисловість – 13 %, кондитерська – 6,5 %). Ринок молока і молочної продукції має низку специфічних рис: незмінний попит на продукти щоденного вжитку, низька цінова еластичність попиту, істотна різниця між роздрібними та закупівельними цінами; сезонність виробництва і реалізації молока і молочної продукції; сировинна забезпеченість по всій території України; широкий асортимент продукції; великий спектр виробників.

До середини 2008 р. істотно зростали ціни на зернові культури, що позначалося у подорожчання комбікормів, витрати на які переважають у структурі витрат на утримання ВРХ. Внаслідок такої політики тривала тенденція до скорочення поголів'я ВРХ, а вже у 2008 р. молокозаводи відчули істотний дефіцит сировини. Так, у 2008 р., на переробні підприємства надійшло 6,0 млн т молока, що на 10,5 % менше, ніж у 2007 р. Відповідно, скоротилися обсяги виробництва молочної продукції [2].

Вплив кризових явищ молокозаводи відчули на початку 2009 р., який характеризувався зменшенням попиту населення на продукцію високого цінового сегменту у зв'язку зі зменшенням купівельної спроможності населення. У виробництві молочних продуктів це позначилося на споживанні окремих видів кисломолочної продукції та сирів, виробництво яких у передкризовий період було найвигіднішим. Виробниче обладнання підприємств давало змогу переорієнтуватися на виробництво більш дешевої молочної продукції, попит на яку, як продукцію першої необхідності, зберігся [3]. Окреслені вище тенденції представлено в табл. 1.

У 2010 р. ситуація у молочному напрямі дещо стабілізувалася. За даними Державного комітету статистики, у 2010 р. молока на переробні підприємства України надійшло на 51,4 тис. т більше, ніж у попередньому – 5457 тис. т [4].

За даними Держкомстату України [2], у 1990 р. у господарствах усіх категорій утримувалося 8 млн 378 тис. корів, зокрема: у сільгосппідприємствах було 6 млн 191 тис. корів (74 % від загальної кількості), а в господарствах населення – лише 2 млн 187 тис. (26 %). Станом на 1 січня 2011 р., у господарствах усіх категорій утримувалося вже тільки 2,7 млн голів корів, що на 2,2 % менше, ніж на 1 січня 2010 р. та на 68 % менше, ніж у