

Оцінка стану концентрації підприємств харчової промисловості на основі певних методів (кількість підприємств, що функціонує на ринку; частка підприємства на ринку; індекс Херфіндала-Хіршмана та коефіцієнта концентрації) дозволили зробити наступні висновки: внаслідок зменшення кількості підприємств та збільшення обсягів реалізації при зосередженні обсягу реалізації більш, ніж 90% на великих та середніх підприємствах у галузі інтенсифікувалися процеси концентрації виробництва; відсутність суб'єктів господарювання, що домінують у харчовій промисловості України; найбільш концентрованими є підприємства з виробництва пива ($CR_3 - 89,4\%$) та солоду ($CR_3 - 85,7\%$), маргарину і подібних харчових жирів ($CR_3 - 89,5\%$), крохмалю і крохмальних продуктів ($CR_3 - 72,0\%$), виробництва м'яса свійської птиці ($CR_3 - 75,9\%$), виробництва фруктових і овочевих соків ($CR_3 - 72,0\%$); - до низько- концентрованих належать цукрова, м'ясна, молочна, борошномельно-круп'яна та хлібна галузі промисловості, що обумовлено значною кількістю виробників даного продукту та низькою ефективністю їх діяльності.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ :

1. Копачинська І.Г. Оцінка рівня та наслідків концентрації суб'єктів господарювання в промисловості: дис. ... канд. екон. наук: 08.07.01 / Копачинська І. Г. – Миколаїв, 2006. – 275 с.
2. Ракитин В.С. Конкуренция на рынке слияний и поглощений : вопросы теории и практики : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Ракитин В. С. – М., 2013. – 157 с.
3. Державна служба статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
4. Інформаційно-аналітична агенція «Статінформконсалтинг». – Режим доступу: <http://www.statinform.com>.
5. Долонц А. Г. Концентрация промышленного производства в России в условиях рыночных преобразований: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.Г. Долонц. – М., 2003. – 34 с.
6. Мельник Т. М. Осуществление концентрации производства в пищевой промышленности Украины / Т.Н. Мельник, К.П. Кравец // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 6. – С. 390–396.
7. Miller F. P. Concentration Ratio / Frederic P. Miller, Agnes F. Vandome, McBrester John. – VDM Verlag Dr. Mueller e.K., 2010 – 84 p.
8. Бархатов В. И. Слияния и поглощения корпораций в глобальной экономике / В.И. Бархатов, Н. И. Кондратьев, О. В. Коптелов. – Челябинск : Изд-во Челябин. гос. ун-та, 2009. – 205 с.
9. Марченко В. М. Методичні підходи до оцінювання синергетичного ефекту злиття та поглинання / В. М. Марченко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – С.135–142.
10. Мостенская Т. Л. Особенности развития интеграционных процессов в пищевой промышленности Украины / Т. Л. Мостенская, Н. С. Скопенко // Рос. академ. журн. – 2012. – № 4. – Т. 22. – С. 16 – 22.
11. Міністерство аграрної політики та продовольства. – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua>.
12. Скопенко Н. С. Сучасний стан і перспективи розвитку харчової промисловості України на основі формування інтегрованих структур / Н. С. Скопенко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №4 (118). – С. 103–110.

УДК 334.021.1

ПЕРЕДУМОВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

Кравченко М.О., к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»

Кравченко М.О. Передумови реформування системи управління підприємств державного сектору

В статті розглянуті окремі проблеми та системоутворюючі протиріччя функціонування підприємств державного сектору економіки України, що обумовлюють низьку ефективність управління ними. Серед них: неперсоніфікований характер власності на державне майно; відокремлення права власності на майно від права користування ним; неадекватність системи обліку і оцінки результатів діяльності державних підприємств; невідповідність чинної системи оплати праці керівників і провідних фахівців таких підприємств. Узагальнено систему чинників, які визначають статичну і динамічну ефективність діяльності підприємств. Проаналізовано структуру та показники ефективності діяльності підприємств державного сектору, виявлено їх тенденції. На цих засадах сформульовано висновок про необхідність докорінного реформування та приведення у відповідність системи менеджменту державних підприємств, а також запропоновано першочергові заходи реформування.

Ключові слова: державне підприємство, державний сектор економіки, управління.

Кравченко М.О. Предпосылки реформирования системы управления предприятий государственного сектора

В статье рассмотрены отдельные проблемы и системообразующие противоречия функционирования предприятий государственного сектора экономики Украины, которые обуславливают низкую эффективность управления ними. Среди них: неперсонифицированный характер собственности на государственное имущество; разделение права собственности на имущество от права пользования им; неадекватность системы учета и оценки результатов деятельности государственных предприятий; несоответствие действующей системы оплаты труда руководителей и руководящих специалистов таких предприятий. Обобщена система факторов, которые определяют статическую и динамическую эффективность деятельности предприятий. Проанализированы структура и показатели эффективности деятельности предприятий государственного сектора, выявлены их тенденции. На этой основе сформулирован вывод о необходимости коренного реформирования и приведения в соответствие системы менеджмента государственных предприятий, а также предложены первоочередные мероприятия такого реформирования.

Ключевые слова: государственное предприятие, государственный сектор экономики, управление.

Kravchenko M.O. Preconditions of the state enterprises management system reforming

Some of the problems and systemically important contradictions of the enterprises of state sector in Ukraine functioning are revealed and analyzed. Is determined that they lead to low efficiency of management of the enterprise. Among them: non-personified character of ownership of state property; the separation of state property rights from rights of using; the inadequacy of accounting systems and assess the performance of public enterprises; the discrepancy in the current system of remuneration of managers and leading specialists of enterprises. Systems of factors that determine the static and dynamic efficiency of enterprises are generalized. The structure and performance indicators of public sector enterprises are reviewed, their tendency are revealed. On this basis opinion on the necessity of fundamental reforming and conforming of the state enterprises management system is formulated. The priority measures of reforming are also proposed.

Keywords: state enterprise, public sector of economy, management.

Постановка проблеми. Державний сектор є об'єктивно важливим і невід'ємним елементом структури економіки. Саме він в основному визначає роль держави в економіці, оскільки забезпечує діяльність підприємств та галузей, розвиток яких формує загальні умови суспільного відтворення, але які часто є малорентабельними. На даний час державний сектор представлений в усіх країнах світу.

Частка державного сектору в економіці України є відносно більшою, ніж у розвинених країнах з ліберальною ринковою економікою, і складає 37 відсотків валового внутрішнього продукту [1]. Насамперед, це підприємства оборонно-промислового комплексу, енергетики, транспорту, зв'язку та житлово-комунального господарства. Створення ефективної системи управління державним сектором економіки є одним із основних завдань державної політики України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку державного сектору економіки у сучасних умовах господарювання присвячені праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема О. Амоші, Є. Балацко, В. Варнавського, А. Гальчинського, І. Жадана, А. Мельника, М. Чумаченка та інших. Однак ефективність їх діяльності залишається низькою. Крім всього іншого, це пояснюється невідповідністю чинних положень законодавчої бази, нормативних регламентів та методологічних підходів до управління державними підприємствами сучасним вимогам ринкового середовища. Це обумовлює необхідність подальших досліджень у напрямку пошуку можливостей підвищення ефективності управління підприємствами державного сектору.

Мета статті. Дослідження присвячено аналізу проблем та системоутворюючих протиріч, які обумовлюють низьку ефективність діяльності вітчизняних державних підприємств, та на цих засадах обґрунтуванню напрямків реформування їх системи управління.

Результати дослідження. Державний сектор в економіці представлений комплексом підприємств, які повністю або частково належать органам державної влади. У методиці визначення його питомої ваги, затвердженій спільним наказом Міністерства економіки, Державного комітету статистики та Фонду державного майна України від 04.11.2003р. №307/375/1963 [2], зазначено, що до суб'єктів господарювання державного сектору економіки належать:

- суб'єкти, які діють на основі виключно державної власності;
- суб'єкти, державна частка у статутному фонді яких перевищує 50 відсотків;
- суб'єкти, діяльність яких з питань, що належать до компетенції загальних зборів, безпосередньо або опосередковано контролюється державою.

Частка державного сектору в економіці України є відносно більшою, ніж у розвинених ринкових країнах. Динаміка зміни його структури, визначеної відповідно до зазначеної методики, продемонстрована в таблиці 1.

Таблиця 1

Питома вага державного сектору в економіці України*

№ з/п	Види економічної діяльності	2009		2010		2011		2012**		2013	2014**
		Питома вага, %	в т.ч. питома вага державних підприємств у державному секторі, %	Питома вага, %	в т.ч. питома вага державних підприємств у державному секторі, %	Питома вага, %	в т.ч. питома вага державних підприємств у державному секторі, %	Питома вага, %	в т.ч. питома вага державних підприємств у державному секторі, %	Питома вага, %	Питома вага, %
1.	Усього, в тому числі:	9,5	71,4	9,2	74,4	10,4	63,4	9,6	54,4	9,8	11,5
2.	Промисловість	11,6	81,1	11,2	89,1	11,9	73,3	10,1	57,5	12,3	13,1
3.	Будівництво	1,0	57,8	0,8	56,2	0,9	66,0	1,0	45,6	0,9	1,1
4.	Сільське, лісове господарство та мисливство	7,8	97,1	7,8	73,1	5,3	99,5	47,2	99,9	5,1	6,9
5.	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів	0,8	72,9	0,7	87,0	0,7	84,3	1,1	75,6	0,6	0,4
6.	Діяльність готелів та ресторанів	4,8	80,1	4,65	79,0	3,3	80,8	4,9	59,3	2,3	2,0
7.	Діяльність транспорту та зв'язку	25,0	87,4	35,6	89,4	28,8	91,7	23,5	98,6	39,3	47,9
8.	Фінансова діяльність	0,8	17,0	0,8	25,8	1,4	31,9	3,3	8,2	1,5	1,2
9.	Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	16,3	55,7	17,5	54,5	18,0	45,7	26,7	37,5	28,1	24,5
10.	Освіта	4,7	100,0	4,3	97,9	2,6	94,3	2,6	100,0	2,7	2,4
11.	Охорона здоров'я та соціальна допомога	9,2	90,5	7,8	99,0	6,8	94,9	15,7	97,7	6,7	6,6
12.	Діяльність у сфері культури та спорту	3,2	97,8	4,1	100,0	2,5	102,2	3,0	77,8	12,6	11,6

* – питома вага за період 2009-2012 рр. розрахована відповідно до спільного наказу Міністерства економіки, Державного комітету статистики України, Фонду державного майна України від 04.11.2003р. №307/375/1963 «Про затвердження Методики визначення питомої ваги державного сектору в економіці»; за період 2013-2014 рр. – відповідно до наказу Міністерства економічного розвитку України від 27.06.2014р. №1466, на підставі показників, наданих Державним комітетом статистики;

** – показники за 2012 та 2014 роки розраховані на основі даних, наданих за період 9 місяців.

Джерело: складено автором на основі [1].

Основна вада українського держсектору – його низька ефективність. За результатами оцінки Міністерства економічного розвитку України, 60 відсотків державних підприємств є неефективними [1]. При визначенні ефективності до уваги приймалися такі показники як рівень прибутковості, співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованостей, вартість активів підприємств. Більш детально динаміку рівня прибутковості вітчизняних підприємств державного сектору представлено на рисунку 2.

Очевидно, що частка збиткових підприємств залишається значною. Частково це пояснюється тим, що в процесі формування ринкової економіки найбільш привабливі об'єкти державної власності виявилися приватизованими, що привело до підризу матеріально-технічної основи державного сектору. Інноваційна діяльність на більшості підприємств майже не проводиться. Рівень і показники науково-дослідної, науково-виробничої та науково-технічної діяльності підприємств державного сектору залишаються вкрай низькими. До того ж кількість підприємств держсектору, які здійснюють інноваційну та науково-технічну діяльність також щорічно зменшується (рис. 3).

Однак низька ефективність діяльності, в тому числі інноваційної, підприємств державного сектору пояснюється не лише їх поганим фінансуванням та застарілою матеріально-технічною базою. Нижче нами проаналізовані проблеми та виявлені системоутворюючі протиріччя функціонування таких підприємств, що стримують можливості їх розвитку.

Неперсоніфікована власність. Держава, державні органи та органи місцевого самоврядування не є суб'єктами господарювання [3,

ст. 8-1], оскільки вони не є персоніфікованими носіями її виробничих, технологічних, соціальних та економічних інтересів, що є рушійною силою підприємництва. Згідно чинного законодавства, управління об'єктами державної власності здійснюється Кабінетом Міністрів України та уповноваженими ним органами, іншими суб'єктами, визначеними законодавством, шляхом здійснення відповідних повноважень щодо реалізації прав держави як власника таких об'єктів, пов'язаних з володінням, користуванням і розпорядженням ними, у межах, визначених законодавством України, з метою задоволення державних та суспільних потреб [5, ст. 1]. Отже, управління державною власністю, включаючи майно державних підприємств, є глибоко ешелонованим і принципово неперсоніфікованим. Більше того, законодавчо таке управління навіть не є орієнтованим на досягнення певної економічної ефективності та конкурентоспроможності, яка вимагається ринковими умовами господарювання. Хоча нормативна база найму і укладення контрактів найму між «уповноваженими органами» і керівниками державних підприємств та їх об'єднань передбачає досягнення певних техніко-економічних рівнів та прибутковості.

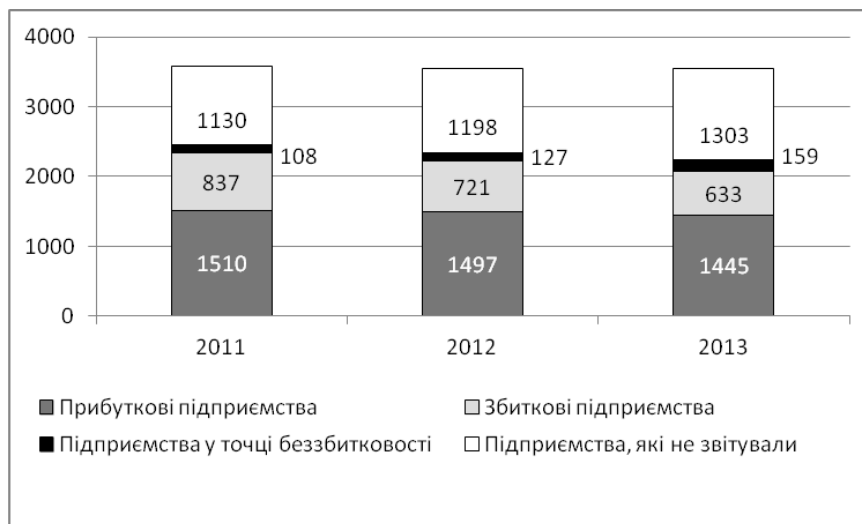


Рис. 2. Динаміка рівня прибутковості підприємств державного сектору України, одиниць.

Джерело: складено автором на основі [1].



Рис. 3. Динаміка кількості підприємств та організацій, які виконують наукові дослідження і розробки, за секторами діяльності, одиниць.

Джерело: складено автором на основі [4].

Згідно чинного законодавства держава, як абстрактно узагальнений власник, через свої «уповноважені органи» та «господарські структури» передає підприємствам належне їй майно на умовах повного господарського відання (володіння, користування та розпорядження) або на умовах оперативного управління, залишаючи за собою право його відчуження [5]. При цьому держава довіряє управління підприємствами окремим персоніфікаціям без чітко визначених кваліфікаційних вимог з підприємницького менеджменту чи практичного досвіду. Практика призначення керівників таких підприємств не відповідає або лише формально відповідає чинній нормативній базі, якою передбачено відбору кандидатур на конкурсних засадах [6]. Зокрема, введення процедури погодження кандидатур керівників таких підприємств з головами місцевих державних адміністрацій [7] практично суперечить сутності конкурсного відбору та нейтралізує його результати. Більш того, наявність профільної освітньої підготовки та практичного досвіду керівництва підприємствами навіть формально не є обов'язковою передумовою для участі у конкурсах і фактичного призначення на посади керівників державних підприємств. Члени виконавчих та контролюючих органів управління державними підприємствами призначаються або обираються без проходження будь-якої формалізованої та незалежної процедури тестування відповідності їх кваліфікації та досвіду посадовим вимогам.

Користування проти володіння. З зазначеного вище можна зробити висновок, що державні підприємства володіють державним майном на засадах ленної, доменної чи бенефіційної форми власності, які застосовувались у країнах Західної Європи, починаючи з раннього середньовіччя у відносинах між сюзеренами та васалами, а у східних слов'ян, головним чином, в XII-XVII століттях. В пострадянських країнах така форма власності зберігалась до кінця XX століття. Особливістю цієї форми власності є відокремлення права власності на майно від права користування ним на певних передумовах (строково чи безстроково). Ці ж форми державної власності

використовуються в сучасній Україні, зокрема, у відносинах з державними підприємствами. Причому, вони ще не дозріли до успадкованих форм володіння, а тому бенефіційні користувачі ставляться до збереження та відтворення державної власності з відвертим відчуженням, піклуючись, головним чином, забезпеченням персональних інтересів. Можна сказати, що за таких форм власності певні персоніфікації, які від імені держави, її уповноважених органів чи їх господарських структур або ж самих державних підприємств здійснюють фактичне користування державним майном, є фактичними власниками. Тоді як держава може бути визнана лише номінальним власником.

Агентські відносини. Абсолютною більшістю підприємств керують не їх власники, а менеджери, яких вони наймають. Навіть при застосуванні систем контролю, власники не мають можливості повністю контролювати і належним чином оцінювати діяльність менеджерів. Згідно теорії «агентських відносин», практично завжди, деяка суттєва управлінська діяльність менеджерів, яка може не відповідати інтересам власників, залишається поза їх контролем чи оцінками. Звідси виникає те, що економісти називають «агентськими втратами», які представляють собою різницю між тим доходом, який могли б отримувати власники, самостійно керуючи підприємствами, і тим доходом, який їм забезпечують найняті менеджери. Для зниження «агентських втрат» власники запроваджують новітні системи операційного нагляду, фінансового контролю, а також мотивації ефективної діяльності менеджерів через ідентифікацію персоніфікованих інтересів менеджерів з інтересами самих підприємств і їх власників. З цією метою використовуються спеціальні системи заохочень, які мотивують і належним чином у різних формах винагороджують бажаний для власників алгоритм управлінської діяльності менеджерів. Якщо системи мотивації вищої ланки менеджерів будуть опрацьовані належним чином, тоді їх власні інтереси будуть змушувати до ретельного опрацювання і впровадження всіх управлінських рішень, які повністю відповідали б інтересам власників. Досягнення повної зацікавленості менеджерів у досягненні цілей, поставлених власниками, не винятково, але суттєвим чином залежить від форм та розмірів їх винагороди.

Конфлікт інтересів. Окреслене співвідношення інтересів абстрактної держави з персональними інтересами представників її уповноважених органів, а також з персональними інтересами керівників підприємств, яких наймають відповідні уповноважені органи, містить у собі конфлікт, суть якого можна охарактеризувати як «*res nullis cedit promo occupant*» (лат. «нічийна річ становиться власністю першого, хто нею оволодіває») [8]. У вирішенні такого конфлікту за будь-якої законодавчої чи договірної регламентації прав і зобов'язань всіх осіб, перевага заздалегідь знаходиться на боці представників уповноважених державних органів та керівників підприємств, а не держави, від імені якої вони діють. Сутність конфлікту інтересів також полягає в тому, що у керівників державних підприємств абсолютно відсутня зацікавленість у збереженні та відтворенні функціональної і фізичної цінності державного майна. Таким чином органічна цілісність процесу виробництва, як виробництва товарів та відтворення самих умов виробництва розривається на ізольовані складові. Тому за панування цієї форми власності характерним є занепад відтворення самих умов виробництва. У цьому разі навіть інтенсифікація використання наявних умов виробництва, врешті-решт призводить до їх фізичного та морального зносу і старіння. І цей спосіб користування, у загальному підсумку, призводить до зниження продуктивності праці, підвищених витрат на відновлення фізичної здатності продуктивного функціонування і аварійних ризиків.

Оплата праці. Ключову роль в ефективній ідентифікації персоніфікованих інтересів відіграють системи оплати праці та їх похідні, наприклад, такі як адаптовані корпоративні системи пенсійного забезпечення чи володіння цінними паперами, перш за все, звичайними чи привілейованими акціями, емітованими компаніями. Чинна система оплати праці керівників державних підприємств і державних об'єднань, схвалена постановою Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19.05.1999 р. №895, ставить оплату праці в першочергову залежність від чисельності персоналу підприємств, тобто від фізичних обсягів споживання трудового ресурсу. Така фундаментальна залежність базової частини винагороди керівників державних підприємств від чисельності їх персоналу стимулює їх особисту зацікавленість у екстенсивних формах розвитку підприємств за рахунок збільшення обсягів споживання трудових ресурсів і максимального стримування підвищення заробітної плати працівників. А також за рахунок економії на витратах на фізичне і моральне відновлення засобів виробництва і виробничої бази в цілому. В підсумку це суперечить як інтересам держави, так і інтересам найманих працівників, об'єднаних у трудові колективи державних підприємств. Більш того, основна винагорода керівників державних об'єднань залежить від чисельності персоналу на найбільшому підприємстві, а не від чисельності персоналу всього об'єднання чи кількості підприємств, які входять до його складу. Дуже важко визнати систему оплати праці керівників державних об'єднань мотивуючою забезпечення ефективної діяльності і динамічного розвитку підприємств, які входять до нього, коли розміри оплати їх праці приблизно однакові, що у керівника, наприклад, державної холдингової компанії «Титан України», до складу якої входить 5 підприємств, що у керівника державного концерну «Укроборонпром», який об'єднує 123 підприємства.

Серед чисельних умов додаткової оплати праці і преміальних виплат керівникам немає тих, які прямо відображають зростання ефективності і прибутковості підприємств. Навпаки, практично вони, як і базова оплата, залежать від тих же обсягів фізичного споживання трудових чи інвестиційних ресурсів. Формою типового контракту з керівниками підприємств, що є у державній власності, взагалі не передбачена залежність рівня заробітної плати чи преміальних виплат керівникам від розмірів активів, прибутків чи рентабельності підприємств, якими вони керують [9]. Навіть не зважаючи на те, що відповідна норма передбачена законом України «Про управління об'єктами права державної власності», де сказано, що керівникам державних підприємств та їх об'єднань може виплачуватися винагорода за підсумками роботи за рік, а за ефективне управління державним майном за рахунок частини прибутку, який залишається у розпорядженні підприємства [5, ст. 14]. Але така винагорода не знаходиться у прямій залежності від загального розміру чи норми чистого прибутку, які, власне, є головними критеріями ефективного управління в умовах ринкової економічної системи.

І, звичайно, рівень оплати праці, який може бути встановлений топ-менеджерам і провідним фахівцям державної компанії в Україні, навіть не йде у порівняння з рівнем оплати праці менеджерів і фахівців в аналогічних компаніях в розвинених країнах. Якщо для керівника консолідованої компанії чинний порядок оплати праці дозволяє низький рівень заробітної плати частково компенсувати деякими формами надбавок і, головним чином, річними бонусами, то для інших топ-менеджерів і провідних фахівців компанії дольова участь у прибутках взагалі не передбачена. Разом з тим, світовий досвід переконливо доводить, що системи участі менеджменту у прибутках і у капіталі є ключовими факторами успіху і стабільності будь-яких підприємств завдяки тому, що вони сприяють ідентифікації індивідуальних інтересів провідних менеджерів і фахівців з інтересами самих підприємств. В Україні ж керівники державних підприємств та їх об'єднань в формі премій не можуть отримувати більше, ніж їх посадові оклади. Замість цього вони можуть отримувати різного роду доплати: за інтенсивність праці та особливий характер роботи – до 50 відсотків посадового окладу, за науковий ступінь і вчене звання – разом до 40-53 відсотків, за почесне або спортивне звання – 20 відсотків, за знання і використання в роботі іноземної мови – 10 відсотків (табл. 2) [10]. Сумарний розмір цих доплат може складати до 120 відсотків посадового окладу. Тобто, за другорядні аспекти праці можна гарантовано отримувати більшу грошову винагороду, ніж за виконання основних посадових обов'язків чи за досягнення фінансових результатів підприємства.

При цьому частка заробітної плати у обсягах виручки українських підприємств складає трохи більше 25 відсотків, тоді як у країнах Західної Європи – 50-60 відсотків, а в Сполучених Штатах Америки – 75-78 відсотків. Водночас частка оплати праці у валовому внутрішньому продукті в 2010 році становила: в Україні – 49,9 відсотків, в країнах ЄС – 48,4 відсотків, в США – 56,1 відсотків. Це означає, що середня оплата праці менеджерів державних підприємств в Україні в 3-4 рази поступається середній зарплаті в Європі та США, а продуктивність праці у стільки ж разів нижча, ніж у розвинених країнах.

Таблиця 2.

Розрахунок розміру винагороди керівника державного підприємства
із середньообліковою чисельністю працюючих 5000 осіб*

Показник	Ставка	Сума, грн.
Мінімальна заробітна плата (МЗП)**		1 218,0
Місячний посадовий оклад (МПО)	5,8 МЗП	7 064,4
Річний посадовий оклад (РПО)	12 МПО	84 772,8
Надбавка за інтенсивність та особливий характер праці	не більше 50% РПО	42 386,4
Доплата за науковий ступінь, якщо підприємство здійснює дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність:		
для кандидата наук	15% РПО	12 715,9
для доктора наук	20% РПО	16 954,6
Доплата за вчене звання, якщо підприємство здійснює дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність:		
старшого наукового співробітника	25% РПО	21 193,2
професора	33% РПО	27 975,0
Надбавка за стаж наукової діяльності для працівників, робота яких пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю:		
понад 3 роки	10% РПО	8 477,3
понад 10 років	20% РПО	16 954,6
понад 20 років	30% РПО	25 431,8
Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови	10% РПО	8 477,3
Премія	не більше 100% РПО	84 772,8
Максимальний розмір річної винагороди	не більше 343% РПО	290 770,7

* згідно умов і розмірів, затверджених постановою Кабінету міністрів України від 19.05.1990р. №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» [10];

** згідно статті 8 Закону України від 28.12.2014р. №80-VIII «Про Державний бюджет України на 2015 рік» [11].

Джерело: складено автором на основі [10], [11].

Керівники, не вдоволені розмірами їх винагороди і рівнем задоволення своїх потреб, ніколи не будуть самовіддано працювати на реалізацію цілей підприємства. Замість цього, вони будуть активно вишукувати можливості тінювих заробітків через наймання «мертвих душ» чи закупки сировини, товарів чи виробничих послуг від «родинних компаній» за завищеними цінами (з відповідними відрахуваннями на користь контролюючих державних посадовців та власними преміальними утриманнями). Причому, частіше за все тінювими заробітками на вітчизняних державних підприємствах займається не лише їх керівництво, але й менеджери структурних підрозділів і навіть рядові працівники.

Висновки та пропозиції. Рудиментарна система надбавок, доплат і матеріальної винагороди за відсутності чітких критеріїв результативності дій менеджерів й фахівців, а також повноцінного контролю за їх дотриманням, є не лише історично застарілою і неморальною, але й шкодить як їхнім власним, так і державним інтересам. Вона має бути скасована і замінена системою винагороди в залежності від кінцевих результатів діяльності компаній, тобто від розмірів і норми прибутків та динаміки зростання капіталу держави у підприємствах. Що обумовлює необхідність зміни системи обліку і оцінки результатів діяльності державних підприємств, до якої буде прив'язаний рівень матеріальної винагороди. Фундаментальним принципом дольової участі керівників у прибутках і капіталі повинно визнаватися, що й інші учасники підприємства, а саме наймані працівники або ж їх сервітутні утворення (трудові колективи), також мають перебувати у відносинах дольової участі до доходів та всіх капіталізованих інвестицій. Це надасть всім учасникам підприємства впевненості у «справедливості» такого підприємства, у якому кожна сторона має свою частку. А одночасно з цим і зобов'язує до взаємної поваги та до взаємного контролю, який виключить саму можливість формування такої ситуації, коли керівництво підприємства формально отримує непропорційно малу річну винагороду, але реально отримує майже таку ж тінюву винагороду щоденно (як правило, за рахунок мінімізації інвестиційних витрат і максимізації поточних витрат на закупівлю експлуатаційних товарів та послуг).

Але сама по собі система дольової участі не зможе виключити чи суттєво мінімізувати корупційні можливості для менеджменту підприємств та державних чиновників, які формально представляють державу на цих підприємствах та, зокрема, наймають їх керівників. До речі, в типовій формі контракту з керівниками державних підприємств відсутнє навіть згадування про цивільну, адміністративну чи кримінальну відповідальність керівників за фідучіарними зобов'язаннями, окрім можливості їх звільнення (у разі систематичного невиконання без поважних причин обов'язків, передбачених контрактом, у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки та при деяких інших порушеннях умов контракту) [9].

Реформування системи винагороди, мотивації та відповідальності всіх ключових управлінських персоніфікацій державних відомств і підприємств є лише стартовим етапом докорінної перебудови всіх аспектів управління державним сектором економіки. Для того, щоб актуалізувати дольову участь у прибутках і капіталі державних підприємств, публічний контроль, скасувати інформаційну блокаду, запроваджену в Україні щодо створення і діяльності таких підприємств, необхідно кардинально модернізувати економіко-правове середовище в країні. Базовий каркас системи захисту інтересів держави під час створення, діяльності, реорганізації, реструктуризації і приватизації державних підприємств повинні забезпечувати цивільне, адміністративне і кримінальне право та всі його державні інституції. Законодавство і його застосування мають бути модернізовані таким чином, щоб всі персоніфікації системи державної класності мали можливість реалізовувати свої власні інтереси саме завдяки буквальному дотриманню норм цього законодавства. Щоб саме дотримання законодавства відкривало можливості більш повної і легальної реалізації своїх персоніфікованих інтересів.

Також необхідне запровадження відповідної системи управління стратегічними змінами на рівні підприємств та їх об'єднань. В розвинених країнах світу управління проєктами стратегічних змін є одним з найважливіших елементів менеджменту організацій. Стратегічним прогнозуванням і плануванням в основному займаються групи висококваліфікованих консультантів, як правило, не пов'язані з оперативним управлінням менеджери компаній. В сфері ж управління українськими державними підприємствами функції стратегічного планування покладаються, як правило, на ті ж «уповноважені органи» або «керівників підприємств», на які покладені повноваження з оперативного менеджменту. Природно, що за такої моделі управління стратегічні мета і завдання визначаються, виходячи з оперативних можливостей, а не навпаки. Масштаби більшості вітчизняних консолідованих компаній, за винятком, можливо, публічного акціонерного товариства «Продолжольо-зернова корпорація України» та державного концерну «Укроборонпром», не дозволяють їм утримувати подібні стратегічні підрозділи. Але вони повинні бути представлені у функціональному стані в складі уповноважених органів з управління державними підприємствами. Іншим варіантом практичної реалізації ефективного стратегічного управління розвитком державних підприємств є залучення для розробки і реалізації концепцій та стратегічних планів провідних світових консалтингових чи інжинірингових компаній, які будуть відбиратися на громадських і конкурентних засадах.

Ще одним способом реформування системи управління державними підприємствами і головних напрямом реструктуризації державного сектору в цілому є корпоратизація. Виходячи з вітчизняної практики ми звикли, що зазвичай, коли хочуть продати державне майно, то спочатку такі підприємства корпоратизують. І так звана корпоратизація державних підприємств фактично означає початок їх приватизації. Насправді корпоратизація може стати дієвим механізмом виведення українського державного підприємництва на якісно новий технологічний, організаційний та фінансовий рівень. Особливо корпоратизація є актуальною для стратегічних підприємств держсектору. Однак чинною нормативно-правовою базою навіть не визначені організаційно-правові форми корпоратизації стратегічних підприємств [12]. Все вищезазначене обумовлює необхідність приведення у відповідність законодавчої бази, а на її основі розробки відповідних нормативних регламентів та методології управління державними підприємствами.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Результати єдиного моніторингу ефективності управління об'єктами державної власності [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: http://me.kmu.gov.ua/control/uk/publish/category/main?cat_id=36252.
2. Методика визначення питомої ваги державного сектору в економіці України: затверджено спільним наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Державного комітету статистики України та Фонду державного майна України від 04.11.2003р. №307/375/1963 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1068-03>.
3. Господарський кодекс України: прийнято Верховною Радою України 16.01.2003р. №436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
4. Інформаційно-аналітичні матеріали до парламентських слухань на тему: «Про стан та законодавче забезпечення розвитку науки та науково-технічної сфери держави» 02.07.2014р. [Текст] // Верховна Рада України. – К: ВРУ, 2014.
5. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 р. №185-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/185-16>.
6. Про проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008р. №777 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/234-2005-%D0%BF>.
7. Про деякі питання забезпечення здійснення повноважень місцевими державними адміністраціями: Указ Президента України від 16.04.2010р. № 542/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/11077.html>.
8. Словарь латинских крылатых слов [Текст] / Сост. Н.Т. Бабичев, Я.М. Боровский. – М: Русский язык, 1988. – С. 690.
9. Про типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995р. №597 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>.
10. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств: Постанова Кабінету міністрів України від 19.05.1990р. №859 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/859-99-%D0%BF>.
11. Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України від 28.12.2014р. №80-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80-19>.
12. Лісовенко С.А. Корпоратизація підприємств як основа конкурентоспроможності авіакосмічної галузі України [Текст] / С.А. Лісовенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2011. – №3(15). – С. 105–116.

УДК 330.322: 338.436.33

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙ В АПК

Кучер Р.-Д. А., аспірант Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України

Кучер Р.-Д. А. Методологія оцінки інвестицій в АПК.

Один з найбільш часто згадуваних напрямків розвитку української економіки - це проведення її системної модернізації, яка повинна торкнутися практично всієї сфери національного господарства, в тому числі і агропромислового комплексу. Інвестування в сільське господарство є одним з найбільш ефективних засобів підвищення його продуктивності, збільшення реальних доходів, зниження бідності, підвищення рівня продовольчої безпеки, а також сприяння сталому розвитку навколишнього середовища. На даний момент однією з суттєвих перешкод для інвестування в сільськогосподарські підприємства України є неможливість правильно оцінити і спрогнозувати результати інвестування.

У статті висвітлено основні методи вирішення задачі оптимізації методології оцінки інвестицій АПК, що полягають у виявленні концептуальних аспектів особливостей інвестицій в АПК, розкритті сутнісних явищ і спробі поліпшення деяких вимірювальних параметрів даної категорії. Викладено системний підхід до формування методології інвестицій АПК, розробки принципів, сукупних методів і досконалих механізмів інвестиційної діяльності. Констатовано, що систематична кластеризація АПК дозволяє достовірно схарактеризувати інвестиційний вигляд АПК, визначити ресурсну координацію в системі міжгалузевого господарювання.

Ключові слова: інвестиції, методологія, особливості, методи, ознаки, механізми.

Кучер Р. Д. А. Методология оценки инвестиций в АПК.

Один из наиболее часто упоминаемых направлений развития украинской экономики - это проведение ее системной модернизации, которая должна затронуть практически все сферы национального хозяйства, в том числе и агропромышленный комплекс. Инвестирование в сельское хозяйство является одним из наиболее эффективных средств повышения его производительности, увеличения реальных доходов, снижения бедности, повышения уровня продовольственной безопасности, а также содействие устойчивому развитию окружающей среды. На данный момент одной из существенных препятствий для инвестирования в сельскохозяйственные предприятия Украины является невозможность правильно оценить и спрогнозировать результаты инвестирования.

В статье отражены основные методы решения задачи оптимизации методологии оценки инвестиций АПК, которые заключаются в выявлении концептуальных аспектов особенностей инвестиций в АПК, раскрытии сущностных явлений и попытке улучшения некоторых измерительных параметров данной категории. Изложен системный подход к формированию методологии инвестиций АПК, разработке принципов, совокупных методов и совершенных механизмов инвестиционной деятельности. Констатируется, что систематическая кластеризация АПК позволяет достоверно охарактеризовать инвестиционный вид АПК, определить ресурсную координацию в системе межотраслевого хозяйства.

Ключевые слова: инвестиции, методология, особенности, методы, механизмы.

Kucher R.-D. The methodology for evaluating investments in agriculture.

One of the most frequently mentioned areas of Ukrainian economy - is holding its system modernization, which should affect virtually all areas of the national economy, including agriculture. Investing in agriculture is one of the most effective means of increasing productivity, rising real incomes,