

ції бізнесу, піддавши сумніву прийняті методи управління компанією. Природно, що керівництву підприємств необхідно мати рішучість піти на зміни і намагатися сприймати ситуацію на підприємстві нібито «збоку».

### **Література**

1. *Портер М.* Конкуренция: Учебное пособие / Пер. с англ. — М.: Вильямс, 2001. — 495 с.
2. *Audretson D., Feldman M.* Innovative Clusters and the Industry Life Cycle // Discussion paper. Center for Economic Policy Research. 1995. № 1161. P. 12—18.
3. *Семиноженко В.* Технологічні парки України: перший досвід формування інноваційної економіки // Економіка України. — 2004. — № 1. — С. 24—28.
4. *Василенко В. Н.* Організація, економіка інновації, події // Наука сьогодні. — 2005. — № 1. — С. 31—41.
5. *Филиппова С. В.* Трансформационные процессы в промышленном производстве в условиях нестабильности. — Одесса: ОРИГУ НАГУ, 2005. — 416 с.

УДК [338.242.4 + 338.4 + 330.341.42]

**Т. Г. Нецора**, старш. науковий співробітник,  
НДЕІ

### **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Розглядаються питання щодо залежності ефективності функціонування підприємств державного сектору від рівня кваліфікації та мотивації їх керівників, а також наводяться пропозиції щодо укладання контрактів з ними.

В процесі розбудови ефективно функціонуючої національної економіки проблеми управління в державному секторі економіки мають важливе значення. Останнім часом все більше дослідників схиляється до того, що форма власності не має визначального впливу на ефективність функціонування підприємства та кінцеві результати його діяльності. Ефективно працювати може лише та власність, що має ефективного господаря. Держава реалізує право державної власності у державному секторі економіки через

систему організаційно-господарських повноважень відповідних органів управління щодо суб'єктів господарювання» [1, с. 15]. Реалізація права власності держави відбувається головним чином шляхом створення та функціонування державних унітарних підприємств, які діють як державні комерційні підприємства або казенні підприємства. Важливе місце при цьому відводиться керівнику підприємства, який призначається органом, до сфери управління якого входить підприємство, і є підзвітним цьому органу. Таким чином, захисником майнових інтересів держави є головним чином керівники державних унітарних підприємств. Саме поліпшення якості управління повинно сприяти підвищенню ефективності функціонування цих підприємств та захисту інтересів держави. Багато країн, що піднімали свою економіку, прийшли до висновку, що «конкуренція та особиста економічна зацікавленість є найважливішими факторами зростання економіки» [2, с. 375]. В цьому зв'язку є сенс зосередити увагу на кадровому питанні. Головною проблемою, на наш погляд, є низька кваліфікація управлінських кадрів державних підприємств та наявність корупції. Крім того, усім відома нижча оплата праці керівників державних підприємств у порівнянні з недержавною сферою та відсутність її прямого зв'язку з результатами роботи підприємства, що сприяє відтоку найбільш кваліфікованих управлінських кадрів з державного сектору економіки у недержавний.

Суспільству відомо лише два механізми впливу на інтереси — заохочення та покарання. В цьому зв'язку заохочення — це зростання заробітної плати пропорційно рівня роботи підприємства, покарання — суворе кримінальне переслідування при наявності злочинства або зловживань керівництва підприємства та позбавлення премій (штрафи) при відсутності економічно обґрунтованих причин вагомого погіршення показників ефективності роботи підприємства.

Навіть існуюче законодавство передбачає механізми такого впливу. Так, згідно ст. 73 Господарського Кодексу України Законом можуть бути визначені особливості статусу керівника державного унітарного підприємства, в тому числі встановлено підвищену відповідальність керівника за результати роботи підприємства. Основним механізмом впливу на вирішення цієї проблеми, на наш погляд, повинно стати укладення контрактів та звіти керівників державних підприємств. Можливо, в разі досягнення державним підприємством, діяльність якого орієнтована на отримання прибутку, високих показників ефективності, преміювання керівника слід прив'язати не до його посадового окладу, а до обсягів зростання прибутку підпри-

ємства (не регламентуючи можливий розмір отриманої премії). Таким чином у керівника підприємства може з'явитися особистий стимул для зниження витрат підприємства та свідомого збільшення його фінансових результатів. Зниження премії в цьому випадку повинно відбуватися лише при недотриманні нормативів, передбачених контрактом керівника підприємства та суттєвому відхиленні від затверджених показників фінансового плану. Крім того, слід на підставі контракту з керівником державного підприємства в якості «відповідальності сторін» зобов'язати орган управління підприємством шляхом подання до відповідних органів ініціювати притягнення керівника згідно законодавству до адміністративної або кримінальної відповідальності в разі виявлення свідомого впливу на суттєве погіршення фінансового та майнового стану підприємства, доведення його до банкрутства.

На сьогоднішній день на конкурентних засадах обираються лише керівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави [3]. Але, на наш погляд, для підвищення ефективності управління потенціалом суб'єктів господарювання державного сектору економіки доцільно у майбутньому запровадити конкурсний відбір керівників усіх державних підприємств.

Лише при створенні конкурентного середовища в сфері управління державними підприємствами можна розраховувати на приплив кваліфікованих кадрів у державний сектор економіки та загальне підвищення ефективності його функціонування.

### **Література**

1. Господарський кодекс України. — К.: ВЕЛЕС, 2007. — 168 с.
2. Макконелл Кемпбелл Р., Брю Стенли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т. 2. — М.: Республика, 1992. — 400 с.
3. Постанова КМУ від 01.04.2005 р. №234 «Про конкурсний відбір керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави», <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

УДК 65.014.12

**К. І. Оксенюк**, здобувач,  
асистент кафедри економіки та підприємництва,  
Луцький державний технічний університет

### **СТРУКТУРА СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**