

РОЗДІЛ III

Економіка та управління підприємствами

УДК 331.101.3:334

Любов Ліпич – доктор економічних наук, професор, декан інституту економіки та менеджменту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Потреба впровадження нових систем оплати праці на підприємстві. Виклики глобалізації

У статті розглянуто існуючі системи оплати праці, характеристика яких дала змогу визначити їхні переваги та недоліки; проаналізовано необхідність їх удосконалення під впливом глобалізаційних процесів; виокремлено глобалізаційні чинники впливу на працевлаштування й оплату праці, напрями зміни систем оплати в сучасних умовах розвитку.

Ключові слова: система оплати праці, глобальна конкурентоспроможність оплати, еластичність оплати, еластичність працевлаштування, мобільність працівників, полівалентні професії.

Постановка наукової проблеми та її значення. Системи оплати праці формуються під впливом політичного та суспільного устрою, культурних традицій країни. Однак домінантною тенденцією розвитку світового господарства у XXI ст. стала його глобалізація, що спричиняє вагомий вплив на зміну систем оплати праці. Глобалізація оплати праці перебуває на ранній стадії розвитку, на стадії пошуку нових варіантів, що на тривалий час забезпечать стабільний розвиток і підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економісти теоретики дуже скептично ставляться до таких нововведень. Досвід запровадження цих систем також незначний. Ще зарано робити хоча б якийсь, навіть поверховий аналіз таких упроваджень. Можна натомість, хоча й із певною долею ризику, зробити спробу виокремлення основних напрямів удосконалення та змін систем. Потрібно зауважити, що запропоновані напрями змін і характеристики систем є спільними для всіх підприємств, незважаючи на їх різноманітність.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Аспекти оплати праці в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки аналізували вчені-економісти різних країн. Серед українських науковців потрібно назвати Д. П. Богиню, А. М. Колода, О. Є. Кузьміна, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібонову, А. А. Чухна та ін. Науковий інтерес викликають моделі оплати праці зарубіжних науковців М. Амстронга, Д. Бергера, С. Борковської, Д. Кларка, Д. Ньюмана, П. Чінгоса й ін.

Метою та завданням статті є дослідження сучасних систем оплати праці й напрямів їх удосконалення в умовах глобалізаційних процесів.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Реформування оплати праці в Україні почалося в 1991 р. з прийняттям Закону України «Про підприємства в Україні» [1]. У 1992 р. вийшов Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» [2]. На підставі положень конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду в 1995 р. прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці» [3]. Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, схвалена Указом Президента України 25.12.2000 р. №1375/2000 [4], сприяли позитивним змінам в організації оплати праці.

Проте ця система оплати праці не є ідеальною для формування висококонкурентної національної економіки й потребує постійних змін щодо її забезпечення конкурентоспроможною робочою силою, яка

в сукупності визначається інтегральним показником рівня професіоналізму працівника та якості управління ним. В умовах трансформації, розвитку конкурентних відносин потрібно сформулювати концептуальні підходи конкурентоспроможної оплати праці, що стануть рушійною силою підвищення рівня життя й нарощення людського капіталу нації, забезпечать соціальний захист працюючим та дотримання соціальних норм і гарантій.

Системи оплати праці формуються під впливом політичного та суспільного устрою, культурних традицій країни. Після Другої світової війни виокремилися такі три системи оплати праці:

- партиципаційна, що передбачає домінування в оплаті праці стабільної, заздалегідь визначеної частини;
- агресивна, із великою питомою вагою змінної частини й значною детермінацією в оплаті;
- солідарна.

Зупинимося на особливостях кожної з них. Партиципаційна система оплати характерна для культур, зорієнтованих на стабільну довгострокову прив'язку працівника до підприємства взамін на відчуття безпеки, упевненості в працевлаштуванні та заробітку. Ця система ґрунтується на добре налагоджених галузевих і міжгалузевих переговорах, що ґрунтуються на зовнішніх консультаціях. Колективна праця передбачає співпрацю власників та найманих працівників. При прийомі на роботу випускники отримують найнижчу оплату, притаманну цій кваліфікації й виду діяльності. Підставою до її зростання вважають вік працівника та стаж його роботи на підприємстві. Це пов'язано з неформальною гарантією постійного працевлаштування та збільшення оплати від закінчення школи (ВНЗ) до виходу на пенсію. Статистичні дані свідчать, що лише кожен п'ятий працівник усе життя працює на одному підприємстві. Від 30 до 50 % шукають кращу роботу протягом перших трьох років. Згідно з логікою цієї системи домінує постійна частина заробітної плати. До невеликої частки змінної оплати належать бонуси за ефективність роботи або постійні доплати за певні досягнення. Різниця між мінімальною та середньою заробітною платою незначна. Питома вага заробітної плати, виплаченої готівкою, достатньо висока (табл. 1) [5, ст. 38]. Невисокі заробітки і в керівників, особливо, якщо їх порівняти з аналогічними посадами в США та європейських країнах.

Таблиця 1

Структура витрат праці за різними системами оплати, %

Країна (рік)	Загальні витрати на оплату праці	Оплата готівкою	Інші виплати			
			постійні преміальні виплати	змінні преміальні виплати	пенсійні відрахування	інші
Японія	100	82,3	8,9	3,1	4,9	0,9
США	100	71,6	8,5	15,8	4,0	0,1
Великобританія	100	85,1	7,5	4,7	-	2,9
Німеччина	100	78,8	15,3	3,1	-	3,2
Франція	100	68,1	21,8	7,0	-	3,3
Південна Корея	100	75,4	3,7	8,4	9,7	1,2

Описана система оплати використовується в Японії та країнах, що належать до так званих «азіатських тигрів». Незважаючи на те, що в зазначеній системі відсутній або слабо розвинений зв'язок між оплатою та ефективністю праці, у них відсутні проблеми з дисципліною. Зазвичай, це пояснюється культурними традиціями, зокрема такими рисами, як стриманість, виваженість, лояльність, наявність стабільної роботи та її оплати. Деякі фахівці стверджують, що ця система забезпечує працівникам задовільні умови праці, задоволення першочергових потреб, можливість брати участь в управлінні підприємством, відчуття єдності з ним. Це все в сукупності (формальна й неформальна влада) забезпечує залежність працівника від підприємства та, як результат, контроль над ним сильніший, ніж при бюрократичному управлінні. Потрібно зауважити, що цей вид управління інтегрально залежний від сформованої культури країн, що її використовують.

Агресивна система за своєю сутністю абсолютно відмінна від партиципаційної й домінує в США та інших англосаксонських державах. Вона зорієнтована на особисту успішність, успіх організації, активність і підприємливість. До характерних ознак цієї системи відносять:

- домінування управлінців;
- еластичне працевлаштування;
- фінансову партиципацію.

Ця модель зорієнтована на галузеву неготацію, як і в Японії. Проте в ній відсутній координаційний центр. У кожному штаті встановлюється мінімальний рівень оплати праці, який не повинен бути нижчим за визначений державою, та висока оплата праці управлінського персоналу. Різниця в оплаті залежить від складності, обсягу й умов праці. Ефективність роботи стимулюють, насамперед, рухомою частиною оплати, питома вага якої достатньо висока та динамічна. Це відповідає логіці управління, яке зорієнтоване на постійний тиск щодо створення умов для постійного суперництва. Щоб згладити негативні впливи відчуття загрози, непевності, а інколи задля скорочення плинності кадрів, швидко розвиваються системи стимулювання, що одночасно – через зв'язок із довготерміновими цілями підприємства – підвищують зацікавленість працівників за допомогою використання тих чи інших стимулів, які продовжують тривалість роботи працівника на одному місці та існування організації. Ідеться про співфінансування й участь у прибутках підприємства. Це стосується, передусім, керівників вищого рівня та висококваліфікованих спеціалістів. Останні дослідження Американської асоціації компенсацій свідчать, що 65,3 % американських фірм під час продажу акцій надають перевагу постійним працівникам і лише 20 % – тимчасовим [6].

Відмінною особливістю американської системи, порівняно з японською, є мала питома вага оплати роботи в загальних витратах праці. В обох моделях при цьому висока питома вага обов'язкових бонусів. Американській системі притаманна й висока питома вага заздалегідь непередбачуваних бонусів (табл. 1).

Солідарна система оплати праці ґрунтується на засадах соціально орієнтованого ринкового господарювання, яке передбачає турботу держави про те, щоб жоден її громадянин не отримував доходу, нижчого за встановлений рівень. Іншими словами, держава бере на себе відповідальність за запобігання зuboжінню населення. В основі реалізації цієї ідеї лежить таке:

- повна редистрибуція (розподіл) доходів за допомогою укладання трьохсторонньої угоди між найманим працівником, роботодавцем та державою. Це супроводжується великими соціальними нарахуваннями на заробітну плату. Солідарні виплати або перерозподіл між багатими й бідними зменшує різницю в оплаті;
- невелика різниця в оплаті праці (менша, ніж у США, та більша, ніж у Японії) між керівниками різних рівнів і найманими працівниками;
- обов'язковість соціальних виплат, які у випадку економічних проблем забезпечуються за рахунок скорочення витрат на виробництво продукції,
- тісний зв'язок оплати праці з її ефективністю; питома вага змінної частини залежать від ефективності праці та є меншими, ніж при агресивній, проте більшою, ніж при партиципаційній системі;
- відносно мала частка відкладених виплат;
- місце працевлаштування найманий працівник обирає через зіставлення умов, запропонованих кількома роботодавцями.

Зростання глобальної конкуренції, що є результатом розвитку інформаційних технологій, супроводжується появою міжнародних стандартів на продукцію та послуги. Конкурентоспроможність стала пріоритетом в усіх високорозвинених і високоорганізованих країнах.

Перехід до ринкової економіки, яка ґрунтується на західноєвропейській моделі, що викликано бажанням входження України в Євросоюз, а також необхідність поживлення національної економіки й підвищення ефективності діяльності підприємств і їх визнання на міжнародному рівні вимагають змін і в системі оплати праці. Це актуально ще й тому, що будь-яка діяльність – це робота найманих працівників, оплата та їх мотивування до праці. Проблема виникає ще й унаслідок відмінностей між українськими й західноєвропейськими стратегіями мотивування, тісно пов'язаними з ефективністю національної економіки. Не можна також оминати й зміни в політиці оплати праці економічно розвинених країн. Насамперед, потрібно згадати про глобалізаційні процеси, які внаслідок зростання конкуренції вплинули на якість і швидкість обслуговування споживачів. Глобалізація не оминула й працевлаштування та оплати праці. Оплата праці – складник відносин праці, що формуються під впливом суспільства, політичної ситуації, розвитку національної економіки. Вона уособлює також норми моралі, звичаї й традиції країни. Глобалізація впливає на їх сутність і, як наслідок, – на відносини праці та її оплати. Глобалізація впливає на оплату праці через її витратну та мотиваційну функції (рис. 1).

Оплата праці залежить від змін в обсягах і структурі працевлаштування, в організації праці. Під впливом глобальної конкуренції зростають мобільність працівників та еластичність їх працевлаштування. Це означає, що слабшає захищеність праці (скорочення термінів розрахунків за роботу, зменшення кількості перевірок умов роботи тощо), але одночасно зростає еластичність працевлаштування (працевлаштування на певний період, часткове працевлаштування).

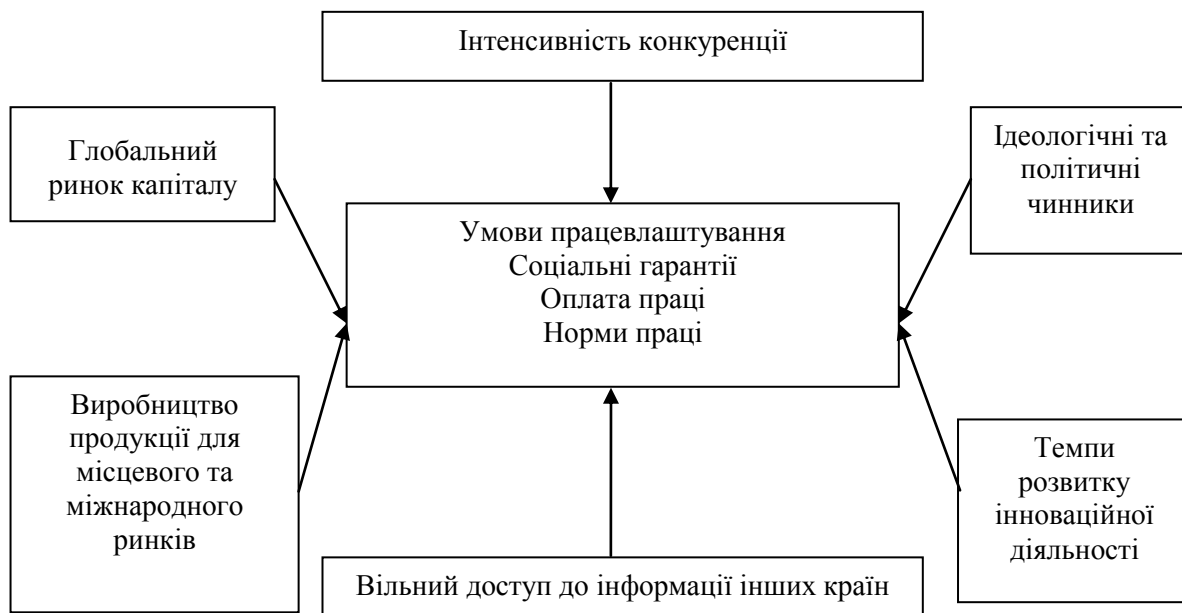


Рис. 1. Чинники впливу глобалізації на працевлаштування та оплату праці

Вищезначене усуває або зменшує проблеми, пов'язані із захищеністю праці: спрощує процедуру звільнення, зменшує витрати на оплату та звільнення працівників. Недоліком є відсутність рівності в доступі працівників, працевлаштованих за зазначеними формами, до навчання, підвищення кваліфікації, авансових виплат тощо.

Розвиток еластичних форм працевлаштування є реакцією на потребу в них. Він викликаний розвитком інформаційних технологій (high-tech), потребою збільшення працевлаштування жінок чи дистанційного використання їхньої праці для зменшення безробіття.

Пропаганда знань (компетенцій) як чинника конкурентоспроможності сприяє збільшенню запитів на працівників із широким спектром знань, умінь, професійними навиками. З іншого боку, зменшується потреба в низькокваліфікованих кадрах. Такі працівники знаходять себе в малому бізнесі: готельному, торгівлі, застарілих і традиційних видах діяльності.

Еластичність має не лише кількісний вимір (нижчий рівень захисту праці, зміна структури працевлаштування), але і якісний. Зокрема:

- прискорене зростання ролі знань, умінь і навичок;
- необхідність переорієнтації в напрямі професійної активності працівника; раз здобутої професії не вистачає на все життя, а отже, потрібно пристосовуватися до змін ситуації на ринку праці;
- збільшення необхідності в багатофункціональності працівника, тобто відхід від працевлаштування на однопрофільному робочому місці до працевлаштування на комплексних посадах (багатоверстатних робочих місцях); працевлаштування за компетенціями;
- розвиток альтернативних місць праці – у результаті експансії інформаційних технологій і наступу інтелектуалізації праці розвиваються фріланс, дистанційна форма роботи тощо.

Еластичність працевлаштування й оплати праці, крім переваг (зниження безробіття, зменшення витрат праці та збільшення здатності до створення нових робочих місць), має й негативи, такі як невпевненість у завтрашньому дні, страх втрати роботи або частини доходів. Це супроводжується стресами, агресією, меншою ідентифікацією працівника з цілями підприємства, меншою зацікавленістю в його розвитку, збільшенням витрат, пов'язаних із плінністю кадрів. Ці явища дуже помітні в США. Вони загострюються внаслідок збільшення ризику втрати праці або статусу, а також підвищення

частоти злиття й поглинання, які супроводжуються глобалізацією економік. Це підтверджується дослідженнями, що проводилися серед керівників 100 найбільших американських фірм. Страх перед утратою місця роботи – основна причина їхньої невпевненості в майбутньому. На це вказав 51 % опитаних. На другому місці – страх «не вписатися» в колектив (24 %) [7, 8, ст.14].

Потреба підвищення еластичності працевлаштування, з одного боку, та недоліки, що супроводжуються його реалізацією, вимагають знаходження компромісу між еластичністю й стабільністю працевлаштування. Підвищується роль і зростає потреба участі працівників у розв'язанні суспільних та економічних проблем. Значною мірою це зв'язано з підвищенням кваліфікації працівників і, як наслідок, зміщенням структури працевлаштування в бік підвищення в ній питомої ваги спеціалістів високої кваліфікації, від роботи яких залежить успішна діяльність підприємства. Системи оплати також повинні реагувати на глибокі зміни в структурі й змісті праці, викликані орієнтацією на клієнта, розвиток інформаційних технологій та швидкі зміни зовнішнього середовища. Вони повинні бути зорієнтованими на підвищення якості продукції при збільшенні витрат на конкурентоспроможність та одночасній орієнтації на розширення та підвищення кваліфікації найманих працівників. Тобто повинні забезпечити переорієнтацію підприємства з товарів широкого вжитку на продукцію для окремого споживача впровадженням гнучкого виробництва, спроможного задовольнити його індивідуальні потреби.

Суттєвою особливістю нових систем оплати праці є організаційні зміни. Розвиток інформаційних технологій стимулює використання децентралізованих організаційних структур управління, зазвичай, матричних, які також передбачають використання нових форм оплати праці. Матрична структура сприяє оперативному вирішенню проблемних питань, тіснішому спілкуванню з працівниками, полегшує процеси адаптації до потреб споживачів і змін зовнішнього середовища. Це супроводжується скороченням кількості робочих місць та рівнів управління, а загалом – витрат праці.

Нові системи оплати праці ґрунтуються на появу полівалентних професій. Працівники таких професій:

- спроможні відповідати за комплекс завдань певного замкнутого процесу;
- володіють інформацією про особливості процесу та потреби клієнтів;
- ідентифікують та розв'язують проблеми стосовно підвищення якості продукції та послуг.

Ідеться про сукупність певних професій, які доповнюються й розвиваються протягом часу роботи, що дає змогу гнучко переходити до виконання нових завдань і, за потреби, трансформуються. Успіх підприємств, які використовують інтелектуальну працю, залежить від кваліфікації працівників, їхньої креативності, здатності акумулювати, селекціонувати переробляти інформацію, розв'язуючи поставлені проблеми, у результаті чого змінюється роль менеджера. Він стає лідером і координатором праці фахівців. Тобто підприємство рухається від авторитету керівника до авторитету працівника високої кваліфікації. Нові системи оплати передбачають, що працівники повинні орієнтуватися в технології виробництва, бути причетними до його організації та управління ним. Адже саме вищезначене сприяє підвищенню продуктивності праці та якості продукції.

Потреба швидкої реакції на зміни потреб ринку вимагає й швидкого поширення інформації між працівниками, їх співпраці, що ґрунтується на певній автономії. Це сприяє розвитку колективної праці, збільшенню колективних самоуправляючих і саморегулювальних підприємств. Протягом кількох останніх років відсоток підприємств, що використовували самоорганізовані форми, серед 1000 досліджуваних підприємств України зріс із 28 до 47 %.

Система оплати праці повинна взаємоузгоджуватися з цілями, стратегією розвитку та умовами функціонування підприємства. Потрібно зауважити, що не існує такої системи, яка б була ефективною для всіх підприємств. Зазвичай, навіть у межах одного підприємства виокремлюють різні стратегії та системи стимулювання, оскільки цілі, стратегії та зовнішнє середовище підприємства, а також очікування найманих працівників постійно змінюються, а отже, оплата повинна змінюватися.

Стратегії стимулювання, що не відповідають новим викликам, утрачають свою мотиваційну ефективність і тому їх існування недоцільне. Це стосується також і національної політики оплати праці, механізмів її реалізації залежно від галузевих особливостей та особливостей функціонування підприємств. Нова політика повинна включати:

- процедури з її розробки та впровадження;
- основні засади оцінки ефективності витрат праці, зокрема на управління персоналом;
- механізм застосування нових систем оплати праці;
- особливості оплати праці специфічних груп працівників (керівників, менеджерів, фахівців).

Системи оплати праці мають свою специфіку з огляду на вид діяльності, структуру управління, організаційну культуру підприємства, а також його розміри, етап розвитку (зародження, зростання чи спад). Тобто існує потреба у створенні відмінних систем оплати для підприємств різних видів, зокрема мережових, із дистанційною формою працевлаштування тощо. Притаманні їм риси повинні бути враховані при виборі цих систем.

У відповідь на глобалізаційні виклики, про які йшлося раніше, економічно розвинуті країни підняли низку загальних проблем, що відрізняються лише темпами й інтенсивністю реалізації. Вони стосуються й проблем, притаманних для нашої країни. Спільні напрями змін стосуються таких позицій оплати праці:

– зменшення державного впливу на оплату роботи працівників підприємств. Великий розмір державного сектору є феноменом, притаманним європейському регіону, переважно через високі соціальні видатки. За період від 1996 до 2011 рр. середній рівень державних видатків у країнах світу складав 26 % ВВП, тимчасом як у європейських країнах цей показник сягав 43 % ВВП. Потрібно зауважити, що середньорічні темпи економічного зростання в країнах Європейського регіону були нижчими, ніж у решті розвинених держав світу за той самий період (приблизно 2,0 проти 3,4 %). В Україні соціальні видатки наближаються до 60 %, а темпи падіння економіки у 2015 р. склали 9 % [9];

– підвищення інвестиційної привабливості виду діяльності, регіону. У звіті про глобальну конкурентоспроможність Україна перемістилась із 65 місця (із 2008 до 2015 р.) на 79 із 140 країн світу. Проте вона має декілька конкурентних переваг за інноваціями. Україна посіла 29 місце в рейтингу за наявністю наукових й інженерних кадрів, 43 – за якістю науково-дослідних закладів та 50 – за кількістю патентів на винаходи. Очевидно, що інновації є потенціалом для зростання економіки. Задля цього потрібні зусилля держави й бізнесу: збільшити державні закупівлі високотехнологічної продукції (наразі Україна перебуває на 98 місці) та вдосконалити співпрацю університетів і бізнесу в науці й інноваціях (74-те місце) [10]. Вищезазначені рейтинги – сигнал для міжнародних інвесторів про доцільність укладення коштів у цей регіон та сигнал для уряду про необхідність їх покращення за тим чи іншим напрямом;

– підвищення продуктивності праці на одиницю витрат на оплату праці або реструктуризація витрат праці здебільшого через зниження питомої ваги витрат на заробітну плату. Темпи зростання заробітної плати та реальних доходів не повинні перевищувати темпи зростання продуктивності праці. Однак, за даними статистики, із 1995 р. по сьогодні темпи зростання заробітної плати перевищують темпи зростання продуктивності праці. Таке співвідношення свідчить про звуження джерел розвитку економіки, продовження інфляційних процесів. Цій проблемі на макро-, мікро- та мезоекономічному рівнях потрібно приділяти більше уваги;

– упровадження принципу «більше часу на консультації, менше – на перемовини», що означає перехід від «твердої» координації до «м'якої», яка ґрунтується на постійних консультаціях і вивченні інформації про партнерів, скорочує час перемовин;

– розширення меж співпраці працівників (міжгалузевих зв'язків) і керівництва (взаєморозуміння замість конфліктів).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, глобалізаційні процеси впливають на всі складові частини економічного розвитку країни. Не становить винятку й система оплати праці, яка повинна взаємоузгоджуватися з цілями та стратегією розвитку підприємства. Для впровадження нових ефективних систем оплати праці потрібно розв'язати такі проблеми: зменшити державний вплив на оплату праці, підвищити продуктивність праці на одиницю витрат на оплату, зменшити непродуктивні витрати праці, розширити межі співпраці між працівниками, підприємствами, країнами.

Джерела та література

1. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 р. №887-XXII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 24. – Ст. 272.
2. Про оплату праці: Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. №23-92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakom.ua/link/KMD92023.html>.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні: схвалена Указом Президента України від 25.12.2000 р. №1375/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2660.
5. Labour Situation in Japan. – 1999. – Japan Institute of Labour. – Tokio, 1999.
6. Łazarowicz M. Opcja ta dobre czasy / M. Łazarowicz // Gazeta bankowa. – 16–26 stycznia. – 1999.

7. Hansen F. Currents in Compensation and Benefits / F. Hansen // Compensation & Benefits Review. – March-april. – 1998 a.
8. Hansen F. Currents in Compensation and Benefits / F. Hansen // Compensation & Benefits Review. – May-june. – 1998 b.
9. Яким є оптимальний масштаб державних видатків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : яким є оптимальний масштаб державних видатків в... ces.org.ua/wp.../2015/.../20151102_fiscal_spendin...
10. Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності 2015 ...reforms.in.ua/.../ukrayina-u-reytingu-globalnoyi-konkurent.

Липыч Любовь. Необходимость внедрения новых систем оплаты труда на предприятии. Вызовы глобализации. В статье рассматриваются действующие системы оплаты труда, характеристика которых позволила определить их преимущества и недостатки; проанализирована необходимость их усовершенствования под влиянием глобализационных процессов; определены глобализационные факторы влияния на трудоустройство и оплату труда, направления изменений систем оплаты в современных условиях развития.

Ключевые слова: система оплаты труда, глобальная конкурентоспособность оплаты, эластичность оплаты, эластичность трудоустройства, мобильность работающих, поливалентные профессии.

Lipych Lubov. The Directions of the Implementation a New Payment Systems at the Enterprise. The challenges of the globalization. In the paper it is researched a payment system. It is characterized its advantages and disadvantages and analyzed the directions of its improvement because of globalization. It is found factors, which impact on the employment and wages. It is researched the trends to change payment systems in the modern conditions of development.

Key words: a wage system, global competitiveness of the payment system, flexibility of the payment system, elasticity of the employment, mobility of the personnel, a polyvalent profession.

УДК 339.138

Микола Сахацький – професор, завідувач кафедри менеджменту та управління проектами Одеської державної академії будівництва та архітектури;

Ірина Ксьонжик – доцент кафедри обліку і аудиту Миколаївського національного аграрного університету

Інструменти державної підтримки експортного потенціалу аграрних підприємств України

Здійснено аналіз інструментів державної підтримки й регулювання, спрямованих на розвиток експортного потенціалу підприємства; виявлення найбільш ефективних із них. Установлено, що інструменти державної підтримки належать до зовнішніх факторів стимулювання розвитку експортного потенціалу аграрного сектору.

Ключові слова: інструменти державної підтримки, експортний потенціал, аграрні підприємства.

Постановка наукової проблеми та її значення. Аграрний сектор України внаслідок притаманних йому специфічних особливостей не є повністю самостійною галуззю й не здатний на сучасному етапі свого розвитку повною мірою та на рівних брати участь у міжнародній конкуренції. Крім того, членство України в СОТ і створення зони вільної торгівлі з ЄС передбачає зміну арсеналу інструментів державної підтримки, зміщення акценту на стимулювання експорту, розвиток інституційних умов, вибудовування системи довгострокових, стабільних і передбачуваних заходів підвищення ефективності аграрних підприємств.

Усі вищевказані обставини свідчать про необхідність визначення ролі держави й ступеня її участі в управлінні та регулюванні сільського господарства, а також розробки й реалізації комплексу заходів державної підтримки, що сприяють не лише стабілізації та розвитку аграрного сектору економіки, але й підвищенню його експортного потенціалу.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Питання державного регулювання аграрного сектору й стимулювання експортного потенціалу його підприємств отримали широке висвітлення в наукових працях таких відомих економістів, як С. Дем'яненко, С. Кваша [1], П. Лайко, П. Саблук [2], Т. Осташко.