

СЕКЦІЯ 6
Управління інвестиційним та інноваційним
розвитком на мікро- і макрорівнях

Авраменко Юлія
аспірант

Науковий керівник: д.е.н., с.н.с. Заяць В. М.

Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»
м. Київ

ІНСТИТУЦІЙНИЙ АСПЕКТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

В умовах євроінтеграції та сьогоденному глобальному конкурентному світі, забезпечення сталого розвитку економіки країни є першочерговим завданням (як у стратегічному і тактичному плані, так і в комплексному та вибірково-спеціалізованому підході) формування конкурентоспроможності її галузей та секторів, які у свою чергу мають створювати умови для розвитку конкурентоспроможності їх галузевих представників – підприємств.

Найчисельнішим рушійним представником розвитку аграрного підприємництва в Україні є фермерські господарства (у 2012 р. 34 035 од. фермерських господарств із 49 415 од. із загальної кількості сільськогосподарських підприємств; у 2013 р. 34 168 од. із 49 046 од.; у 2014 р. 33 084 із 46 199 од.; у 2015 р. 32 303 од. із 45 379 од. відповідно [1], які з набуттям Україною незалежності сформувалися шляхом трансформації із історичного українського селянства під впливом західної культури.

У сучасних умовах сектор аграрного підприємництва, а в тому числі і ведення фермерського господарства, постає перед багатьма проблемами, які створюють відчутні перешкоди для його ефективного функціонування й розвитку.

Відповідно до опублікованого рейтингу «Ведення бізнесу 2017» (Doing Business 2017), Україна займає 80-е місце серед 190 країн світу, показуючи поліпшення в загальному бізнес-середовищі між 2015 і 2016 роках, поступаючись Польщі – 24-те та Російській Федерації – 40-ве місце [2].

Невід’ємним атрибутом ринку є конкуренція як об’єктивний регулятивний інститут ринку, який уособлює змагання ринкових агентів (фермерських господарств, підприємств, підприємців, організацій, держав, власників капіталу і праці) за кращі умови продажу товару й отримання доходу, яке здійснюється в

певному інституціональному середовищі суспільно-економічного буття. Механізм ринку як інституціональна система власною природою обумовлює конкуренцію, яка в свою чергу спонукає економічних агентів працювати у напрямі власної й продукрованої конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність як інститут виконує роль виразника здатності фірми конкурувати, ефективно представляти товар на ринку, враховуючи потреби споживачів [3, с.88].

Згідно з опублікованим Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) звітом Про індекс глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 (*The Global Competitiveness Index*), Україна посідає: 2012-2013 (з 144 країн) 73-місце; 2013-2014 (з 148 країн) 84-те місце; 2014-2015 (з 144 країн) 76-те місце; 2015-2016 (з 140 країн) 79-те місце; 2016-2017 (з 138 країн) 85-е місце. Як бачимо є коливання не в кращій бік: Україна втратила шість позицій за рік.

Згідно того ж звіту Про індекс глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 ВЕФ, за складовою «Інтенсивність конкуренції» Україна посіла 108-ме місце, а за складовою «Витрати аграрної політики» – 69-те місце з 138 країн світу. Для порівняння: Японія 1-ше та 116-те, Нова Зеландія 29-те та 1-ше, Польща 47-ме та 91-ше місце, Російська федерація 81-ше та 110-те місце відповідно [4].

Конкуренція – це базовий закон, головна умова існування ринкової економіки, а інститут конкуренції можна визначити як сукупність інституцій (правила і норми), які опосередковують суперництво, боротьбу [3, с.88].

Інституції ж залишаються найслабшим місцем конкурентоспроможності української економіки. Згідно з звітом Про індекс глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 ВЕФ, за складовою «Інституції» Україна посідає: 2014-2015 рр. (із 144 країн) 130-те місце; 2015-2016 рр. (із 140 країн) 130-те місце; 2016-2017 рр. (із 138 країн) 129 місце Такий результат є одним із найгірших не лише відносно країн Європейського Союзу та інших розвинених економік, а й порівняно з найближчими сусідами, які за рівнем розвитку інституцій у 2016-2017 рр. займають відповідні місця: Грузія – 43-те; Польща – 65-те; Туреччина – 74-те; Російська Федерація – 88-ме, Молдова – 128-ме [4].

Динаміка організаційно-правових форм вітчизняних аграрних підприємств протягом останніх років відображає радше стагнацію інституцій, покликаних заохочувати підприємництво [5]:

Інституційні складові сприятливої для розвитку фермерства щонайменше мають включати:

- низькі витрати і спрощені процедури створення та реєстрації;
- суспільну інформаційну, організаційну та моральну підтримку активної підприємницької ініціативи як в частині створення фермерських господарств, так і прагнень до його розширення в чесній конкурентній боротьбі;
- обмеження усіх видів експропріації, підтримуваних «інституційною агресією», відміну законодавчих і регулюючих норм, що прямо або

опосередковано уможлиблюють втручання чиновників і груп впливу у прийняття господарських рішень, посягання на власність, результати і засоби підприємницької діяльності;

- правову ліквідність результатів господарювання і засобів виробництва (включаючи права на землю);

- транспарентність ринків корпоративних прав, продукції та засобів її виробництва через розвиток реєстраційних систем відкритого доступу [5].

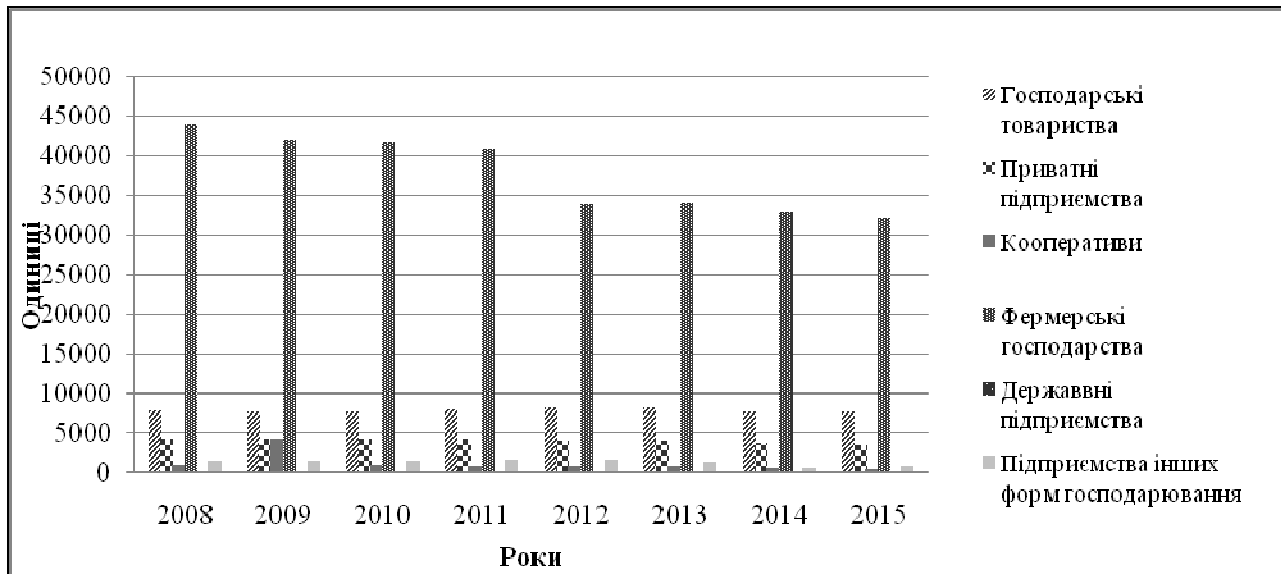


Рис. 1. Динаміка кількості діючих в Україні сільськогосподарських підприємств (2008-2015 рр).

Джерело: [1].

Успіхи України в реалізації інституційних аспектів розвитку фермерського господарства сприятимуть їх конкурентоспроможності як вітчизняних товаровиробників, що сприятиме розширенню їх можливостей як учасників міжнародних ринків, загальній інвестиційній привабливості аграрного сектора і сільських територій.

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 09.03.2017) . – Назва з екрана.

2. World Bank (2017), “*Doing Business 2017: Equal Opportunity for All*” Washington. – Available at : <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>, (Accessed 13 March 2017).

3. Розвиток підприємництва : інституціональний аспект [Текст] : монографія / Ю. О. Лупенко, М. Й. Малік, В. М. Заяць та ін. ; за ред. М. Й. Маліка. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2016. – 432 с.

4. World Economic Forum (2016), “The Global Competitiveness Report 2016–

2017)”. – Available at : http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf, (Accessed 13 March 2017).

5. Заяць, В. М. Розвиток підприємництва в контексті міжнародної інтеграції [Текст] / В. М. Заяць // Сучасні проблеми та перспективи міжнародної інтеграції аграрного сектору України : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції та XV зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2015. – С. 122-129.



Гнатюк Сергей

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
ГУВПО «Белорусско-Российский университет»
г. Могилев, Республика Беларусь

ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

В современных условиях человеческий фактор рассматривается как стратегический ресурс социально-экономического развития. Рост роли человека в экономике, то, что человек становится не только решающим фактором развития производства, но и развитие человеческого капитала является критерием прогрессивности социально-экономических преобразований в обществе, приводит к тому, что проблемы регулирования воспроизводства трудовых ресурсов становятся в центр внимания руководства компаний.

Одной из важнейших целей трансформации экономических отношений является рост экономической свободы для повышения эффективности производства, мобилизации собственных усилий людей и качества жизни населения. Беларусь переходит к рыночным основам функционирования инновационной модели развития экономики. Однако в республике не созданы адекватные социально-экономические условия для реализации человеческого потенциала, часть населения не смогла соответствующим образом приспособиться к новым условиям. В настоящее время действует большое количество барьеров, замедляющих данный процесс. Одним из них являются институты, соответствующие классическим формам экономических отношений. Особенно актуальна данная проблема для рационального управления человеческим капиталом, так как в рамках инновационной экономики возникают нетипичные формы взаимоотношений работодателей и наемных работников, которые входят в противоречие с классическими представлениями о методах регулирования рынка труда. Новые формы трудовых отношений отличаются от классических форм характером