

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

4. Земельный кодекс Украины с изм. и доп., внесенными Законами Украины от 14 января 2011 г., N 2949-VI, ст. 449, от 3 марта 2011 г., N 3123-VI [Электронный ресурс]. - Режим доступа к статье: <http://search.ligazakon.ua>.
5. Кривуля А. Быть или не быть земельной реформе [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~2/120/all/2012/02/15/269532>
6. Найем М. Рынок сельскохозяйственных земель нужен Украине уже сегодня/ М. Найем// Зеркало недели. - 2011. - №2. - С 28 - 35.
7. Дергачев В. А. Геоэкономика Украины (теоретические и прикладные основы). Научная монография. - Одесса: ИПРЭИ НАНУ, 2002. - 244 с.
8. Шалимова Л. М. Проблема приватизации земли в Украине [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nbu.gov.ua>.
9. Где в Украине будет самая дорогая земля в 2012 году [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://finance.bigmir.net/news/realstate/8058-Gde-v-Ukraine-budet-samaja>

### РЕЗЮМЕ

Метою даної статті є визначення основних проблем та суперечностей, що виникають у процесі приватизації сільськогосподарської землі фізичними особами, можливі соціально-економічні наслідки цієї приватизації.

**Ключові слова:** ринок землі, приватизація сільськогосподарської землі, мораторію на продаж земель, земельна реформа, земельний кадастр.

### РЕЗЮМЕ

Целью данной статьи является определение основных проблем и противоречий, возникающих в процессе приватизации сельскохозяйственной земли физическими лицами, возможные социально-экономические последствия этой приватизации.

**Ключевые слова:** рынок земли, приватизация сельскохозяйственной земли, моратория на продажу земель, земельная реформа, земельный кадастр.

### SUMMARY

The purpose of this article is to identify the main problems and contradictions that arise in the process of privatization of agricultural land by individuals, the possible socio-economic consequences of privatization.

**Keywords:** land market, privatization of agricultural land, the moratorium on the sale of lands, land reform, land registry.

## ФОРМУВАННЯ ВЗАЄМОЗ'ЯЗКІВ РОБОТОДАВЦІВ ТА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Черноіванова О.Г., Донецький національний університет<sup>1</sup>

Ефективне працевлаштування молодих спеціалістів є результатом реалізації стратегій поведінки молоді на сучасному ринку праці та являє собою функцію залежності від цих стратегій. З одного боку, від факторів конкурентоспроможності компетенції випускників вищих навчальних закладів, та досвіду їх роботи, а з іншого боку - від факторів розвитку ринку праці: співвідношення пропозиції і попиту на фахівців, заходів державної політики у сфері підтримки випускників, очікування роботодавців в області їх найму. Розвиток промисловості та бізнесу прямо залежить від кваліфікованих і професійних кадрів, тому необхідно сформулювати конструктивний діалог і співпрацю роботодавців та вузів, що стане запорукою якісної підготовки майбутніх кадрів для реального сектора економіки.

Питанням вирішення проблем працевлаштування молоді та подолання дисбалансу на ринку праці, у своїх роботах приділяють увагу В. Антонюк, С. Бандур, О. Грішнова, Т. Заяць, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, О. Новікова, І. Петрова, Л. Шаульська та інші. Питанням вивчення проблем розвитку ринку праці приділяли увагу багато вчених, однак, формування плідної співпраці роботодавців та вищих навчальних закладів як основи механізму працевлаштування випускників потребує подальшого вивчення.

Метою статті є формування взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів щодо працевлаштування молодих спеціалістів у Донецькому регіоні.

Незбалансованість попиту і пропозиції на ринку праці, недосконалість механізму державного замовлення на підготовку фахівців, наявність вакантних місць в умовах значного безробіття, низька якість підготовки кадрів та рівень ефективності використання кадрів це не повний перелік проблем з якими стикається молодь на ринку праці. Структурна невідповідність професійної підготовки кадрів потребам економіки породжує труднощі працевлаштування випускників навчальних закладів, поширює зайнятість не за отриманою спеціальністю. Відсутність обґрунтованих прогнозів потреби в кадрах у професійно-кваліфікаційному розрізі яке не дає можливості навчальним закладам оперативно реагувати на поточні і перспективні потреби ринку праці формує актуальність даного дослідження. Тому виникає необхідність співробітництва підприємств, вищих навчальних закладів, фінансових установ та уряду. Яке відбуватиметься шляхом чіткого визначення інтересів та відповідальності кожної з соціальних сил суспільства і на основі цього розподілу функцій у визначенні спільної соціально-економічної політики в сфері формування кадрового потенціалу сучасного виробництва.

При плануванні та прогнозуванні потреби у кадрах вирішальна роль повинна відводитися державі. Головним принципом системи планування і прогнозування обсягів і структури підготовки кадрів повинна стати чітка орієнтація на те, яку кількість фахівців потрібно готувати і які підприємства мають попит на них. Підвищення ефективності системи підготовки фахівців вимагає комплексного і системного підходів до вирішення методологічних основ визначення потреби у молодих спеціалістах.

Найбільш важливими якостями працівників, на думку роботодавців, є практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. І саме цих навичок, за оцінками роботодавців, найчастіше бракує молодим спеціалістам. Великі підприємства більш гостро відчувають недостатню компетентність молодих спеціалістів — адже, зазвичай, чим більше підприємство, тим вищий і жорсткіший рівень вимог, а, отже, тим відчутніша нестача тих або інших навичок у співробітників [1].

Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають відірваність знань від практики, невідповідність до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює. Оскільки саме ця проблема зустрічається найчастіше, всі компанії намагаються вирішувати її власними силами — шляхом додаткового навчання молодих фахівців безпосередньо в компанії, і саме на цьому етапі виникає необхідність співробітництва роботодавців з вищими навчальними закладами (ВНЗ).

За рівної професійної підготовки претендентів роботодавці роблять вибір на основі особистих якостей. Найчастіше компанію цікавлять насамперед мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети та інші. Відповідність корпоративній культурі компанії — ще один важливий аспект при виборі потенційного співробітника. Так, роботодавці, що вважають себе такими, що розвиваються, активними, агресивними, більш схильні приймати випускників з явними лідерськими якостями, більш амбіційних.

Більшість основних недоліків випускників, їхні збоги, — відсутність практичних знань та уявлень про роботу в компанії, брак знань за фахом або загальноосвітніми предметами, відсутність комунікабельності, вміння презентувати себе, вести переговори, емоційний контроль — пов'язують із недоліками в системі освіти. Необхідні зміни — збільшення практичної складової в

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

освітньому процесі і відновлення матеріально-технічної бази ВНЗ. Можливість таких змін можлива за допомогою поглиблення співробітництва між ВНЗ і бізнесом: залученні співробітників компаній до читання лекцій і семінарів, проведення практики для студентів і викладачів на базі компаній тощо. Визначальним при встановленні взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів має стати взаємовигідні умови співпраці, які представлені на рис. 1.

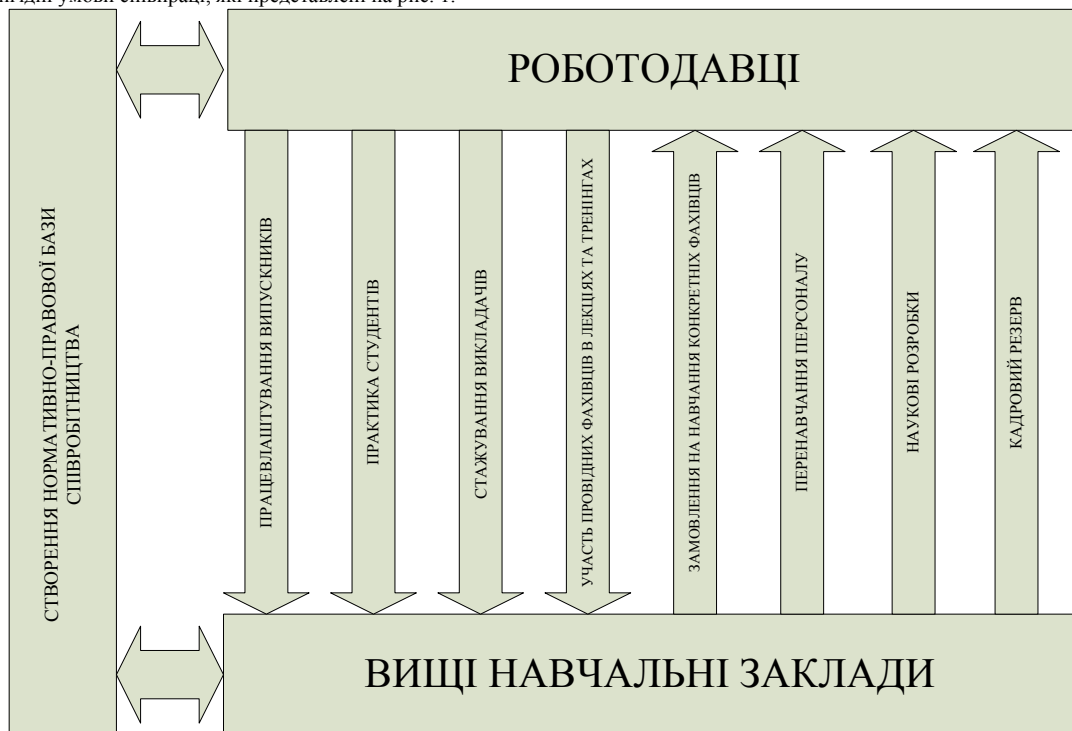


Рис. 1. Схема взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів

Роботодавці розглядають співробітництво із профільними для них вищими навчальними закладами та професійно-технічними навчальними закладами як пріоритет для розвитку свого трудового потенціалу. Умовно програми співробітництва можна розділити на «презентаційні» і «конкурсні». Презентаційні програми своєю метою ставлять інформування студентів про роботу компанії, можливості працевлаштування в ній, а також про особливості ринку в цілому. Наприклад, програма «Крок у майбутнє» яку проводить Київський національний економічний університет ім. Гетьмана. Завданням цієї програми стоїть не навчити молоді якимсь деталям та інше, а показати їм, які в них є можливості далі, куди вони можуть піти після закінчення ВНЗ [2].

Презентаційні програми досить широко використовуються багатьма роботодавцями, але часто мають «точковий» характер та не вимагають довгострокового зв'язку з конкретним навчальним закладом. Серед презентаційних заходів найчастіше практикується участь у ярмарках кар'єри, проведення лекцій і семінарів представниками компанії, при цьому на семінарах можуть розбиратися конкретні приклади і завдання з практики. Також поширена участь компаній в якості партнерів у різних конкурсах і програмах, як українських, так і міжнародних. Конкурсні програми — інструмент відбору і підготовки конкретних кадрів для роботи в компанії, що починається найчастіше з перших курсів ВНЗ, хоча окремі компанії намагаються починати відбір потенційно перспективної молоді зі старших класів школи. У рамках конкурсних програм проводиться відбір у групи стипендіатів, практика на підприємстві-спонсорі, додаткове навчання під керівництвом консультанта від компанії. Також перевага надається науковим устремлінням студентів у тій галузі, що цікавить компанію та що відповідає можливому майбутньому напрямку роботи конкретного студента.

Компанія Систем Кепітал Менеджмент (СКМ) розробила і на постійній основі реалізує соціальну програму «Сучасна освіта», в основі якої лежать конкретні кроки, націлені на підвищення рівня відповідності якості освіти українських вузів потребам реального сектора економіки. Підприємства Групи СКМ активно співпрацюють із профільними вузами, які готують фахівців для відповідних секторів економіки. ДТЕК, що об'єднує енергетичні активи Групи СКМ, підписав договір про довгострокову співпрацю з провідними технічними вузами країни - Донецьким національним технічним університетом та Національним гірничим університетом (м. Дніпропетровськ). Тепер дані університети можуть корегувати та актуалізувати навчальні плани для енергетичних і гірничих спеціальностей, приймаючи в розрахунок розвиток сучасних технологій і реалії розвитку галузі. ДТЕК, у свою чергу, буде брати студентів на практику, а найкращих - на постійну роботу в компанію [3].

Металургійний комбінат «Азовсталь», що входить до Групи Метінвест, розвиває освітній проект «Школа-ВНЗ-комбінат». Випускники Приазовського державного технічного університету, Маріупольського механіко-металургійного технікуму і Маріупольського професійного металургійного ліцею щорічно проходять додаткове навчання з подальшим працевлаштуванням на «Азовсталі» [4].

Такі програми вигідні і самим навчальним закладам, оскільки роблять їх більш привабливими. Так, деякі ВНЗ останніми роками розпочали рекламувати абітурієнтам можливість участі у програмі як одну із переваг навчання в цьому ВНЗ, оскільки вона надає високу ймовірність гарантованого працевлаштування.

Ще однією розповсюдженою практикою є прийом на роботу студентів старших курсів, що дає можливість і компанії і студенту «придивитися одне до одного» і до моменту випуску останнього визначити можливості і формат подальших взаємин. Навчальні програми в самих компаніях сильно варіюються залежно від спеціальності, потреб конкретного відділу або співробітника. Більшість компаній мають стандартний ознайомлювальний курс для молодих фахівців, а також регулярні тренінги і курси підвищення кваліфікації в тій або іншій галузі. Рішення про необхідність проходження навчання найчастіше приймається безпосереднім керівником співробітника [5].

Нами визначено систему заходів й створення механізму розвитку ринку праці молоді, та запропоновані рекомендації з формування взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів щодо працевлаштування молодих спеціалістів (табл. 1).

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:  
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Таблиця 1

**Формування взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів щодо працевлаштування молодих спеціалістів**

<b>Органи місцевої адміністрації</b>	Сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних закладів, спеціалізованих у сфері працевлаштування, професійного консалтингу, психологічної підтримки; проводити постійний моніторинг діяльності державних служб зайнятості і місцевої біржі праці та повідомляти молодь про його результати; забезпечувати тісний взаємозв'язок у системі «місцеві органи самоврядування – ВНЗ – ринок праці»; формувати державне замовлення для ВНЗ; стимулювати підприємства і приватних підприємців щодо зростання кількості молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу підприємства, фірми, організації, установи.
<b>Органам місцевого самоврядування</b>	Розвиток інфраструктури ринку праці; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць; стимулювання молодіжного підприємництва; забезпечення активної взаємодії наукових центрів з обласними державними адміністраціями в розробці стратегії розвитку молодіжних сегментів регіональних ринків праці; стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді на продуктивні робочі місця шляхом надання їм пільгових кредитів, дотацій та інше.
<b>Державна служба зайнятості</b>	Необхідно збільшити профорієнтаційну роботу центрів зайнятості в ВНЗ за фахом; урахування соціально-психологічних аспектів з метою реалізації соціальних і психологічних важелів підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців.
<b>Роботодавці</b>	Організація співпраці з вищими навчальними закладами, яка включає: спільно з навчальним закладом складене завдання на виробничу практику; замовлення на виконання дипломної роботи, що має реальне практичне значення для конкретного виробництва; організацію стажувань на майбутньому робочому місці; фінансування цільової підготовки майбутнього молодого спеціаліста через навчання за додатковою спеціалізацією, що передбачає суттєве розширення знань, умінь та навичок здійснювати конкретні технологічні операції та процедури, що значно підвищить рівень конкурентоспроможності персоналу.
<b>Вищі навчальні заклади</b>	Необхідність розробки нових прогресивних програм кваліфікаційно-освітньої підготовки молоді потребує здійснення: виробничо-технічних заходів, що полягають у підвищенні професійно-технічних якостей працівника, його здатності освоювати новітні технічні засоби та устаткування; організаційно-економічних заходів.

Новий механізм стимулювання роботодавців щодо сприяння продуктивній зайнятості молоді, як ми вважаємо, повинен базуватися на таких заходах, як:

- перегляд у бік збільшення розмірів витрат на професійну підготовку та перепідготовку персоналу, у тому числі молодших вікових груп, враховуючи зарубіжний досвід, з одного боку, та фінансові можливості Донецького регіону - з іншого, у перспективі розмір витрат на професійну підготовку та перепідготовку кадрів слід диференціювати залежно від сфери економічної діяльності і встановити на рівні не менше 3,5% для всього персоналу і 5,5% - для працівників віком до 35 років, зважаючи на високий рівень потреби цих осіб в професійно-кваліфікаційному становленні та розвитку;
- вдосконалення існуючої системи стимулювання роботодавців щодо працевлаштування на додаткові робочі місця безробітне населення, насамперед молоді, правові засади якої визначено ст. 2 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Законом передбачено дотації роботодавцю на покриття витрат на заробітну плату осіб, працевлаштованих за направленням Держаної служби зайнятості, за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. З нашої точки зору, окрім надання вказаних вище дотацій, необхідно забезпечити пільгове кредитування витрат роботодавців, безпосередньо пов'язаних зі створенням додаткових робочих місць для молоді за рахунок коштів місцевих бюджетів. Пріоритет слід надавати підприємствам галузей з високими темпами економічного обороту, стабільним ринковим попитом на продукцію, насамперед, підприємствам харчової, легкої промисловості та сфери послуг;
- запровадження системи податкових пільг підприємствам, установам, організаціям, що надають робочі місця молоді, яка належить до соціально вразливих верств, визначених ст. 5 Закону України "Про зайнятість населення", щодо пільг для суб'єктів підприємницької діяльності, які надають робочі місця студентській та учнівській молоді у вільний від навчання час, а також звільнення учасників трудових об'єднань молоді від прибуткового податку. В свою чергу, ми пропонуємо розширити податкові пільги і для роботодавців, які укладають трудовий договір з молоддю, що належить до соціально вразливих верств населення, на строк понад 2-х років. Це сприятиме зростанню зацікавленості роботодавців у забезпеченні робочими місцями молоді з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, тим більше що кількість таких випускників ВНЗ збільшилася за рахунок пільгових умов вступу;
- диференціація розміру обов'язкових відрахувань до страхового фонду на випадок безробіття на відповідний термін від рівня використання праці молоді на підприємстві. Зокрема, розмір цих відрахувань може бути диференційований залежно від питомої ваги молоді в загальній чисельності працюючих на підприємстві.

Таким чином, в статті надано рекомендації з формування взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів щодо працевлаштування молодих спеціалістів, які наблизять реальний бізнес до програм навчання у ВНЗ. Необхідним є організування лекцій або факультативні заняття за допомогою керівників підприємств і функціональних підрозділів, які б приїжджали до студентів з різними матеріалами, реальними кейсами і влаштовували презентації, дискусії, обговорюючи бізнес-підходи та складні робочі ситуації; спілкування з керівництвом компанії про кар'єрні перспективи, життя в компанії та секрети успіху найкращих фахівців.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/Employees%20on%20University\\_Graduates.pdf](http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/Employees%20on%20University_Graduates.pdf)
2. Крок у майбутнє 2013 для студентів КНЕУ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kneu-job.com.ua/news/9>
3. Кадрова політика СКМ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scm.com.ua/uk/careers/students/>
4. Кар'єра в МЕТИНВЕСТЕ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://azovstal.metinvestholding.com.ua/development/investment>
5. Журнал: Рынок труда. Мнение экспертов. [http://www.e-prof.ru/jurnal/rynok\\_truda\\_mneniya\\_ekspertov/statistika\\_market\\_truda.htm](http://www.e-prof.ru/jurnal/rynok_truda_mneniya_ekspertov/statistika_market_truda.htm)

**РЕЗЮМЕ**

У статті надано рекомендації щодо формування взаємозв'язків роботодавців та вищих навчальних закладів щодо працевлаштування молодих спеціалістів у Донецькому регіоні. Визначено систему заходів й створення механізму розвитку ринку праці молоді, які наблизять реальний бізнес до програм навчання.

**Ключові слова:** роботодавці, вищі навчальні заклади, молоді фахівці, бізнес, ринок праці, трудовий потенціал.

**РЕЗЮМЕ**

В статье представлены рекомендации по формированию взаимосвязей работодателей и высших учебных заведений по трудоустройству

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

молодых специалистов в Донецком регионе. Определена система мероприятий и создание механизма развития рынка труда молодежи, которые приблизят реальный бизнес в программы обучения.

**Ключевые слова:** работодатели, высшие учебные заведения, молодые специалисты, бизнес, рынок труда, трудовой потенциал.

### SUMMARY

The paper gives recommendations on forming relationships employers and universities for employment of young specialists in the Donetsk region. The system measures and establish a mechanism for the development of the labor market of young people who bring closer to the real business training programs.

**Keywords:** employers, higher education institutions, young professionals, business, labor market, employment potential.

## УЧАСТЬ ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВИХ ПАЛАТ У РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ КРАЇНИ

**Чижиков Г.Д.,** д.е.н., Президент Донецької ТПП

**Постановка проблеми.** Торгово-промислові палати являють собою одну з форм об'єднання торгово-промислових кіл, яка працює в системі «бізнес для бізнесу» і націлена на з'ясування становища в торгівлі та промисловості, пошук ринків збуту, розробку комплексу послуг для підтримки бізнесу, сприяння налагодженню та розвитку міжнародних зв'язків. У світовій практиці державні та приватні торгово-промислові палати набули значного розвитку. В Україні не зважаючи на вже сформовані ринкові передумови рівень раціонального використання торгово-промислових палат, особливо у сфері розвитку малого та середнього бізнесу, залишається досить низьким.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** На жаль, незважаючи на тривале функціонування торгово-промислових палат і практичне надання ними широкого спектру послуг для підприємців, питання активізації економічної діяльності підприємств шляхом співробітництва з торгово-промисловими палатами досі не має наукового підґрунтя. Серед нечисленних робіт, що присвячені діяльності торгово-промислових палат та їх ролі у розвитку підприємництва, як в Україні, так і закордоном, слід зазначити таких авторів як: Л. Абалкин, В. Афанасьев, Ю. Дмитренко, Ф. Кэррол, М. Лапуста, Е. Майн, Ю. Осипов, Р. Патюрель, Ю. Макогон, А. Блінов, Ю. Філімонов, В. Савченко, В. Федорченко, Э. Хоккен, А. Хоскинг, А. Шулуус, Й. Шумпетер та ін. и др.

**Метою статті** є обґрунтування підходів щодо визначення місця та оцінки рівня участі торгово-промислових палат в процесі формування та реалізації стратегії розвитку малого та середнього бізнесу країни.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Торгово-промислові палати існують в усіх розвинених країнах. Поняття «торгова палата» виникло на Заході (у Франції) ще в XVI столітті і було пов'язане із зародженням некомерційних об'єднань, зборів представників ділового світу з метою розробки єдиних правил у торгівлі та виробництві.

Загальні закони розвитку ринкової економіки визначають ідентичність функцій та завдань, що виконуються і використовуються торгово-промисловими палатами. Будучи представниками інтересів груп підприємців з усіх секторів економіки, торгові палати представляють також економічні інтереси своїх країн в цілому. У цьому полягає принципова відмінність палат від галузевих асоціацій підприємств, що замкнуті колом інтересів свого сектора діяльності.

Торгові (або торгово-промислові) палати тісно співпрацюють з органами влади в галузі формування економічної політики та соціального партнерства. Беручи активну участь у процесі прийняття законів та інших рішень, вони користуються правом законодавчої ініціативи, направляють за проектами законів свої висновки, беруть участь у роботі уряду, парламенту та його комісії. Відповідно регіональні та місцеві палати взаємодіють з органами влади регіону, області, міста, беруть участь у прийнятті рішень з питань їх економічного розвитку. При цьому вони виходять не з політичних інтересів яких-небудь партій, а загальних інтересів усього суспільства, що має принципове значення для стійкості економічної політики власних структур.

Світова практика переконливо свідчить про провідну роль національних Торгово-промислових палат у поданні й захисті інтересів підприємців.

Поява та становлення торгово-промислової палати України обумовлена значними історичними подіями, які під час зводили нанівещь успіхи та досягнення в даній сфері. Але з прийняттям Закону «Про торгово-промислові палати в Україні» ситуація в палатівській системі стабілізувалась. В Україні стали діяти 27 регіональних палат, які мали чималий досвід надання учасникам зовнішньоекономічної діяльності різноманітних послуг. Також слід зазначити, що у діяльності торгово-промислових палат (ТПП) України розпочався новий період. Вдалось реформувати систему відповідно до вимог ринкової економіки, налагоджувати співробітництво з палатівськими структурами як близького, так і далекого зарубіжжя.

До отримання України незалежності, торгово-промислові палати не мали практично ніякого впливу на економічну політику держави. На даному етапі розвитку ТПП України співпрацюють з Асоціацією торгово-промислових палат Європи, є членом Асоціації торгово-промислових палат Центральної Європейської Ініціативи, Ділової Ради Чорноморського економічного співробітництва, налагоджено зв'язки з аналогічними національними та регіональними структурами країн світу. Більш міцні зв'язки встановлені на основі багатосторонніх і двосторонніх договорів з палатами 50 держав світу. Торгово-промислова палата України бере участь у створенні змішаних торгових палат, рад, здійснює кроки до відкриття за кордоном своїх представництв. Визнаними у світі інституціями стали Міжнародний комерційний арбітражний суд і Морська арбітражна комісія при ТПП України. На підставі офіційної ліцензії Міжнародна академія фінансів й інвестицій Торгово-промислової палати України здійснює навчання й підвищення кваліфікації фахівців з видачею їм дипломів державного зразка.

Досліджуючи становлення ТПП України та враховуючи організаційно-правові процеси, пов'язані з її розвитком, слід зазначити, що сучасний етап відзначився низкою заходів, направлених на підвищення рівня її правового статусу. Зокрема:

а) прийняття у 1997 році Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», Постанова Кабінету міністрів від 1 квітня 1999 року «Про підтримку діяльності Торгово-промислових палат»;

б) в абсолютній більшості регіонах відмічено повну підтримку з боку органів виконавчої влади та тісна співпраця з ними;

в) розбудова незалежної компетентної системи ТПП, обумовлює удосконалення торгово-промислової політики України.

Розвиток ринкових відносин в Україні, інтеграція її до СОТ обумовили новітній етап в розвитку торгово-промислових палат. Тому, на сьогодні, одним з головних напрямків діяльності ТПП України є налагодження ділового співробітництва із міжнародними суб'єктами.

Розвиток малого й середнього підприємництва (МСП) - традиційна сфера відповідальності палат СНД. З метою консолідації зусиль й обміну досвідом Радою була прийнята Угода "Про співробітництво торгово-промислових палат держав-учасників СНД у сфері підтримки й розвитку суб'єктів малого й середнього бізнесу".

19 жовтня 2012 року в столиці Таджикистану Душанбе відбулося Десяте Засідання керівників торгово-промислових палат держав-учасників СНД.