

**Тонких О.Г.**

## **МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ МОТИВАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ**

Однією з головних складових міжнародних інтеграційних відносин виступає інвестиційна діяльність. На даному етапі розвитку ранкової економіки України – це один із пріоритетних напрямів побудови та розвитку міжнародних інтеграційних стратегій. Зараз вже достатньо досліджено та узагальнено сприятливий відтворюючий вплив іноземних інвестицій на економіку України. Але для збільшення залучення інвестицій та ефективності їх використання потрібно, зокрема використовувати відповідні мотиваційні підходи.

Актуальність даної теми полягає у висвітленні міжнародних підходів до мотивації інвестицій та інвестиційних проектів. Міжнародний досвід організації іноземних інвестицій містить багато підходів до мотивації інвестиційної діяльності. Деякі з них використовуються в Україні. Та якщо адаптувати нові для українського бізнесу підходи до мотивації інвестицій, то цілком можливо збільшити ефективність реалізації інвестиційних проектів.

В зарубіжній і вітчизняній літературі проблема мотивації іноземного інвестування знайшла певне відображення. Зокрема цьому питанню присвятили окремі наукові праці Будкін В.С., Гаврилюк О.В., Климко Г.Н., Лук'яненко Д.Г., Макогон Ю.В., Мокій А.І., Поручник А.М., Рогач О.І., Румянцев А.П., Савельєв Є.В., Філіпенко А.С., Шнирков О.І., Брауде А. Д., Єфименко О.С., Леонова І.Г.

Метою статті є дослідження різних чинників мотивації інвестицій на державному та місцевому рівні.

Завдання статті націлене на вдосконалення мотиваційних механізмів інвестиційної діяльності саме на місцевому рівні, тобто при реалізації інвестиційного проекту.

У світовому просторі для підвищення мотивації інвестиційної діяльності розроблений відповідний механізм їх реалізації на державному та місцевому рівні.

При реалізації мотивації на державному рівні використовуються передусім засоби правового регулювання інвестиційної діяльності. А на місцевому рівні, в межах реалізації окремих проектів, використовуються інструменти організаційного характеру. Розглянемо кожен з них окремо.

На державному рівні для того, щоб мотивувати іноземні інвестиції, дати їм додаткові пільги і гарантії, держави укладають між собою відповідні угоди. Такі інструменти використовує значна кількість держав світу. Цьому насамперед сприяє розвиток міжнародних інтеграційних процесів.

В сучасних умовах виділяють 3 типи угод, що спричиняють значний вплив на іноземне інвестування. Це, по-перше, торгові договори; по-друге, угоди про оподаткування; по-третє, договори й угоди про іноземні інвестиції.

Торгові договори відіграють сьогодні головну роль у регулюванні міжнародної торгівлі, а також значною мірою використовуються як форма регулювання відносин, пов'язаних з експортом-імпортом капіталу. Такі договори заключаються як між розвинутими країнами (наприклад: США мають відповідні договори з Італією, Японією, Німеччиною), так і між країнами що розвиваються. Зокрема, існують договори між США та Ефіопією 1951 р., Іраном 1955 р., Нікарагуа 1956 р., Пакистаном 1959р. Ці договори мають на меті розвивати і зміцнювати дружні відносини між країнами, сприяти взаємовигідній торгівлі та інвестуванню. Але через слабкість джерел інвестування в країнах, що розвиваються, принцип взаємної вигоди та доцільності дотримується лише у відносинах між розвинутими країнами.

Торгові договори визначають перш за все принципи і норми регулювання питань у відношенні інвестування капіталу. Вони встановлюють загальний правовий режим, наданий сторонами одна одній при інвестуванні, допуск іноземних фізичних і юридичних осіб у країну, дають їм волю пересування по території, взаємне визнання іноземних юридичних осіб, право іноземних юридичних і фізичних осіб на звертання до суду за захистом, режим та гарантії іноземної приватної власності на території приймаючої держави, питання оподаткування, перекази прибутків і капіталів за кордон, придбання рухомого і нерухомого майна. Ці договори часто створюють основу регулювання відносин суб'єктів пов'язаних з іноземним інвестуванням.

Звичайно іноземним інвестиціям відповідно до договору надається "національний режим", але може встановлюватися і "режим найбільшого сприяння", коли іноземні інвестиції одержують більш сприятливі умови в порівнянні з національними компаніями.

Угоди про оподаткування підписуються між державами з метою регулювання питань оподаткування при експорті-імпорту капіталу між ними. Держави, що підписали подібні угоди приймають на себе зобов'язання цілком чи частково звільнити підприємства, контрольовані іноземним капіталом від оподаткування, або частково знизити податкові ставки. Це також виступає вагомим мотиваційним чинником для іноземних інвестицій. В зв'язку з цим багато держав, що розвиваються, зацікавлені в припливі іноземного капіталу, надають пільги податкового характеру. Такі угоди підписуються також з метою запобігання подвійного оподаткування інвесторів.

Питанням оподаткування іноземних інвестицій займаються експерти фінансового комітету ООН, Міжнародної Торговельної Палати. У двосторонніх договорах про запобігання подвійного оподаткування це питання регулюється двома способами:

- 1) повне чи часткове звільнення від податку на прибуток приватних інвесторів. При цьому податками обкладаються доход і прибуток приватного інвестора тільки один раз;
- 2) деякі країни дають кредит інвесторам для сплати податків, стягнутих у країнах-реципієнтах. При цьому прибуток, що надходить з-за кордону обкладається податками в залежності від його оподаткування

закордоном. Така практика застосовується в США, Англії, Японії. У деяких розвинутих у промисловому відношенні країнах передбачається звільнення від податків іноземних джерел доходу: постійно одержувані з-за кордону доходи, дивіденди і т.ін. не підлягають оподаткуванню.

Головна мета двосторонніх договорів про інвестиції полягає в тому, щоб забезпечити в умовах соціально-економічної і політичної кризи відносно стабільність відтворення і волю руху капіталу. Створення умов для припливу іноземного приватного капіталу в країну, сприяє надання йому гарантій від політичних чи некомерційних ризиків. У поняття "гарантії від некомерційних ризиків" входить: 1) гарантії від націоналізації та експропріації підприємств з іноземним капіталом; 2) від неконвертованості валют при переказі капіталів і прибутків; 3) від збитку інвестиціям у випадку війни, революцій, інших соціальних потрясінь.

Договори й угоди про інвестиції в практиці США, ЄС, Японії та інших країн, як правило, ґрунтуються на державній системі страхування закордонних приватних інвестицій, що існує в цих державах. Що стосується угод про інвестиції (їх ще називають "угоди про сприяння здійсненню і взаємному захисту інвестицій"), вони в основному підписуються для розвитку економічного співробітництва, створення сприятливих умов для збільшення інвестування на територіях держав, що уклали договір.

Угоди про іноземні інвестиції зазвичай містять визначення таких понять як "інвестиції", "інвестор", "територія" і ін. Далі обумовлюється, що кожна сторона створює сприятливі умови для інвестицій іншої сторони, надає їм захист і гарантії. У відношенні інвестицій і доходів встановлюється режим не менш сприятливий, чим для національних чи інвестицій третіх сторін. Йдеться перш за все про режим найбільшого сприяння, або національний режим. Далі визначається загальний порядок відшкодування збитків іноземним інвесторам (у яких випадках і т.ін.). Угоди про інвестиції сьогодні дуже широко використовуються сторонами для заохочення своїх інвесторів здійснювати вклади в ті чи інші країни, а також для залучення іноземного приватного капіталу в економіку країни.

Важливим є і методи мотивації інвестиційного процесу на мікро-рівні. Ці методи розповсюджені, зокрема в країнах ЄС. Відомо, що найкращим чинником мотивації виступають гроші, зокрема розмір заробітної плати. Останнім часом всі частіше у компанії виникають потреби не тільки розробки бізнес-плану реалізації інвестиційного проекту, але і на допомогу у супроводі реалізації проекту для досягнення найкращих результатів. Основна задача на даному етапі полягає не тільки у коректному на прогнозуванні розвитку ситуації в майбутньому, але і забезпечення мінімального відхилення плану від факту при реалізації інвестиційного проекту.

Відхилення, як показує практика, виникають по двох основних причинах: неточне планування при розробці бізнес-плану і неефективне управління на етапі реалізації проекту та відсутності зацікавленості у результатах в керівників та працівників проекту, що виконується. Якщо перша причина зрозуміла (швидко мінливі умови зовнішнього середовища, відсутність досвіду планування і реалізації проектів і т.ін.) і досить добре досліджена, то друга викликає в потенційних інвесторів усе більше побоювань і дорікань. Суть її полягає в тому, що система управління, що характеризує вже сформований бізнес, недостатня для реалізації інвестиційного проекту. Реалізація інвестиційного проекту вимагає додаткового управлінського контролю та мотивації всіх працюючих сторін. Проблеми, що виникають по зазначених причинах, у 40% випадків можуть викликати серйозні відхилення по надходженню коштів від реалізації у бік її зменшення, що автоматично приводить до недостатньої фінансової стійкості, зриву графіка повернення інвестицій і тощо.

Загальний підхід до оплати праці – однозначна реакція рівня оплати праці співробітника на ступінь виконання їм поставлених завдань. На нашу думку, основа успішної реалізації інвестиційного проекту - ефективна управлінська команда, націлена на досягнення не тільки поточного результату, але і результату реалізації всього проекту. При формуванні команди обов'язково потрібно враховувати досвід реалізації проектів і рівень кваліфікації співробітників. Крім цього, важливим фактором, що сприяє ефективній роботі керівників, є особлива увага до формування системи мотивації й оплати праці.

За такої ситуації доцільно застосовувати наступні принципи побудови системи оплати праці:

1. Основа системи оплати праці – мотивація на досягнення конкретних результатів за підсумками певного періоду. В зв'язку з цим система оплати праці може включати 3 складових: базова частина (оклад), індивідуальна і корпоративна премія.

2. На кожному етапі реалізації інвестиційного проекту частка зазначених складових варіюється в залежності від особливостей етапу.

3. Концепція системи оплати праці обов'язково включає аспекти нематеріального стимулювання, додаючи їм особливу значимість на визначених етапах розвитку проекту.

4. Суть підходів до оплати праці повинна бути зрозуміла всім керівникам. Кожний повинний розуміти, до чого приведуть ті чи інші дії, як позначиться на оплаті праці відхилення плану від факту. Тому на кожному етапі реалізації проекту застосування зазначених підходів до системи оплати праці повинне обов'язково супроводжуватися максимальним інформуванням усіх зацікавлених осіб про зміст впроваджуваної концепції, технології її впровадження, термінах, відповідальності і т.ін.

Оплата праці повинна бути жорстко прив'язана до результату. Досягти цього можна шляхом розробки визначених показників діяльності співробітників, чіткого визначення обов'язків у рамках реалізації проекту і принципів оцінки виконання ними поставлених задач. Загальний підхід до оплати праці – однозначна реакція рівня оплати праці співробітника на ступінь виконання їм поставлених завдань. При цьому розробляється необхідний баланс між базовою зарплатою і стимулюючою, перемінною частиною в оплаті праці. Тут має діяти такий принцип: „Ми платимо за точне, якісне і своєчасне виконання роботи”. В даній ситуації конкретний розрахунок здійснюється за наступною формулою оплати праці:

$$ZO = BC + PC + KP,$$

де ZO - сукупна оплата праці: усе, що заробив співробітник за місяць;

BC - базова частина оплати праці (оклад за відпрацьований час);

PC - перемінна частина оплати праці, що залежить від результатів праці, індивідуального виконання планових задач співробітником. Ця залежність реалізується через визначення  $Kp$  - коефіцієнта результативності (трудової ефективності) працівника;

KP - корпоративна премія, що залежить від результатів діяльності підрозділу і виплачується за досягнення стратегічних цілей (наприклад, успішне завершення етапу проекту і т.ін.).

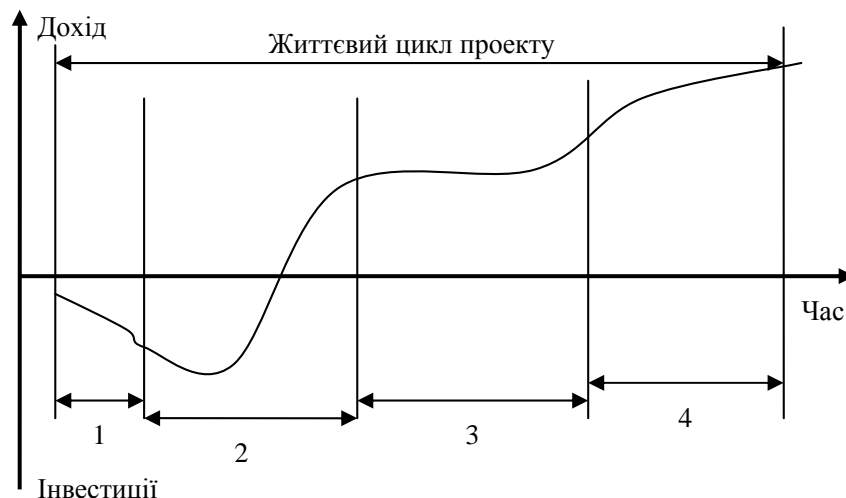
Розглянемо різні способи застосування даної формули оплати праці у життєвому циклі інвестиційного проекту. Припустимо, підприємство прийняло рішення фінансувати один з бізнесів-напрямків за рахунок позичкового капіталу (кредиту, інвестування). Даний період для зручності можна розглядати поетапно.

Якщо розглянути графік розвитку інвестиційного проекту (рис. 1), то доцільно виділити 4 основні фази його реалізації.

На 1-й фазі реалізації проекту здійснюються наступні заходи:

1. Проводиться експрес-аналіз бізнесу-ідеї на предмет її інвестиційної привабливості.
2. У випадку позитивного рішення розробляється бізнес-план реалізації проекту.
3. Проводяться переговори з потенційними учасниками проекту.

Починаючи реалізацію проекту з цієї фази, підприємці часто зневажають ретельним плануванням на першому етапі. Це не припустимо, бо вже тут починаються витрати на відповідні роботи, а доходи проект ще не генерує. Причому витрати (у випадку реалізації великого проекту) можуть досягати значних сум, тому що вимагають залучення сторонніх фахівців (консультантів) для розробки найбільш якісного прогнозу. Саме від цього залежить успіх реалізації проекту. Тому важливість даної фази не варто переоцінювати. Зокрема це демонструє наступний графік.



- 1 – передінвестиційна фаза,
- 2 – інвестиційна фаза,
- 3 та 4 – експлуатаційні фази.

Рис. 1. Графік розвитку інвестиційного проекту.

Розглядаючи підходи до мотивації співробітників на цій фазі, необхідно відзначити, що часто при розробці проекту на даному етапі система оплати праці укладачів ніяк не пов'язана з результатами реалізації проекту. Проте буде доцільним мотивувати, наприклад, укладачів бізнес-плану на майбутнє мінімальне відхилення плану від факту. Припустимо, у випадку відхилення не більш 3% вони одержують бонус у фіксованому розмірі чи суми у вигляді відсотка від прибутку.

На даний же момент відповідно до запропонованої формули доцільно наступне співвідношення складових частин в оплаті праці співробітників, що беруть участь у найпершій фазі проекту:

- 1.1. BC - 10%.
- 1.2. PC - 80%.
- 1.3. KP - 20%.

Основним плановим завданням співробітника, що впливає на змінну частину оплати праці, стає розробка бізнес-плану реалізації проекту. Тут корпоративна складова поширюється на групу укладачів проекту і стимулює їх до злагодженості дій по розробці проекту як єдиного цілого.

На 2-й фазі здійснюються пошук потенційних інвесторів, залучення фінансування й інвестування. Необхідно відзначити, що останнє веде до того, що, на відміну від першого етапу, зупинити проект без серйозних витрат вже неможливо. Найбільшу увагу на даному етапі варто приділити дотриманню термінів реалізації календарного плану, розробленого на першому етапі. Це особливо важливо, поскільки доходів у проекту на даному етапі ще немає. Що ж стосується витрат, то їх стає усе більше. Крім інвестицій, виникають витрати на поточне функціонування проекту (заробітна плата, оренда, податки,

загальногосподарські витрати та ін.). Порушення термінів реалізації даного етапу приведе до того, що період початку функціонування бізнесу переноситься на більш пізній термін. Відповідно збільшиться і термін окупності.

Саме на цьому етапі стає особливо актуальним основний принцип: „Ми платимо за точне, якісне і своєчасне виконання роботи”. Найважливішим постає завдання мотивації керівників через заробітну плату насамперед за результатами. Особливості даного етапу, на наш погляд, наступні:

1. ПЧ нараховується виходячи з виконання завдань, що ставляться в індивідуальному плані на кожен місяць. Кожному завданню привласнюється окремий пріоритет. Сума пріоритетів дорівнює 100%. Невиконання якого-небудь з завдань приводить до зменшення індивідуальної премії на величину пріоритету цієї мети.

2. Найбільш важлива вимога до реалізації інвестиційного проекту - використання командного підходу в управлінні. Саме тому виникає необхідність у наявності корпоративної премії. Механізм нарахування корпоративної премії в даному випадку необхідно пов'язувати з результатами виконання календарного плану і завдань бізнес-плану всією командою.

3. Співвідношення, що рекомендується, на даному етапі трьох складових в оплаті для всіх учасників проекту мають бути такими:

2.1. БЧ - 10%.

2.2. ПЧ - 45%.

2.3. КП - 45%.

Особливість 3-ї фази реалізації іноземних інвестицій починаються з функціонування бізнесу (наприклад, перші продажі). Найважливіше на даному етапі забезпечити:

1. Контроль витрат. Часто цій складовій приділяють недостатню увагу, особливо у випадку, якщо обсяг діяльності (продажів) починає виправдувати оптимістичні очікування.

2. Гнучке б'юджетування: зміна обсягу продажів повинна автоматично приводити до зміни плану по витратах. Тільки так можна забезпечити необхідну фінансову стійкість. Даний підхід особливо важливий у випадку, коли фактична прибутковість виявляється вище запланованої і починається „оптимістичне” фінансування витрат, пов'язаних із збільшенням заробітної плати, додатковими витратами на офіс та інше.

3. Можливе введення потижневого відстеження реалізації проекту. Це дозволить більш точно контролювати хід проекту і більш гнучко впливати на його розвиток.

Найважливішим на даному етапі є контроль фінансово-економічних результатів діяльності підприємства. Тому доцільно в індивідуальних планах пов'язувати значимість пріоритетів досягненню цілей саме за цими показниками (обсяг продажів, витратам, чистого прибутку та інше). В рамках корпоративної премії доцільно використовувати відсоток від чистого прибутку і мінімізації відхилень плану від факту.

Вагомими завданнями в щомісячних індивідуальних планах керівників стають своєчасне складання і виконання бюджету підрозділів, плановий ріст обсягів продажів. При формуванні ПЧ для співробітників, пов'язаних прямо з продажами, може виділитися складова, що розраховується як відсоток від особистого обсягу продажів співробітника (чи від маржинального доходу). Співвідношення, що рекомендується, на даному етапі трьох складових в оплаті для всіх учасників проекту може бути такими:

3.1. БЧ - 10%.

3.2. ПЧ - 65%. Тут стимулювання здійснюється за допомогою прив'язки до фінансово-економічних результатів і/чи продажам (сюди може бути включений відсоток комісійних від особистих продажів).

3.3. КП - 25% (досягнення загальних цілей підрозділом).

На 4-й фазі варто використовувати стандартну систему оплати праці за результатами, спрямовану на виконання індивідуальних місячних планів. У порівнянні з попереднім етапом акцент в індивідуальних задачах переноситься з росту обсягів продажів на оптимізацію і скорочення витрат, фінансово-економічні показники.

Даний етап є завершальним: підводяться підсумки реалізації проекту. Тому можливо формування системи преміювання за підсумками результатів усього проекту. Система преміювання повинна бути розроблена і доведена до співробітників перед початком реалізації проекту. Вона може бути реалізована, наприклад, у вигляді відсотка від прибутку проекту та інше.

Підводячи підсумки, укажемо загальні принципи організації заробітної плати в умовах інвестиційного проекту, що актуальні на будь-якій фазі реалізації проекту:

- формування структури заробітної плати повинне бути орієнтоване на досягнення компанією стратегічних і тактичних цілей на кожній фазі реалізації проекту;
- розрахунок перемінної частини заробітної плати повинний вироблятися з використанням принципу оцінки ефективності праці кожного співробітника (через Кр), зі зрозумілими йому значеннями цих критеріїв, способами оцінки виконання кожного критерію;
- розмір корпоративної складової перемінної частини заробітної плати повинний бути пов'язаний із загальними показниками ефективності роботи всього бізнес-напряму (чи всієї компанії);
- при невеликій відносній вазі її базової частини оплата праці повинна бути стабільна, а методи її визначення – зрозумілі;
- варто установити прозорість інформації про оцінку ефективності роботи кожного співробітника і всього бізнесу-напряму в цілому.

Крім розглянутих вище підходів до організації заробітної плати, ще однією особливістю мотивації в рамках інвестиційного проекту є використання нематеріальних стимулів. Головний ресурс досягнення

окупності – люди, співробітники даного напрямку. Для успішного розв'язання інвестиційних завдань потрібна згуртована команда людей, група однодумців. Ще до початку моменту періоду кредитування потрібно чітко пояснити працівникам, що перед ними нелегкий час і компанія не в змозі гарантувати постійний високий заробіток. Необхідно формувати сприятливий клімат у колективі, мотивувати співробітників на досягнення загальних цілей, довести до кожного, що потрібно повна самовіддача, інакше не буде результату. Тут головну об'єднуючу роль повинний зіграти керівник. Він має бути – головним натхненником роботи, та мати підвищену відповідальність за виконання інвестиційного проєкту. Необхідне усвідомлення цілей колективом, позитивна оцінка своїх можливостей, впевненість у власних силах, направленість на кінцевий результат є суттєвими складовими реалізації поставленої мети.

В українських компаніях, як правило, основна увага приділяється саме матеріальному стимулюванню співробітників. В даній ситуації для мотивації варто застосовувати нематеріальні засоби, причому такі, щоб компанія не несла додаткових витрат (наприклад, відповідне навчання, кредитування співробітників під вигідний відсоток та інше).

Вагомий фактором, що відноситься і до всіх видів мотивації, є своєчасне і повне інформування учасників проєкту про передбачувані принципи оплати їхньої праці на різних фазах життєвого циклу проєкту. Пояснення цих принципів з погляду розглянутих вище етапів розвитку проєкту і відповідно цілей кожного етапу допоможе керівнику і співробітникам однаково оцінювати реалії їх співпраці, не висувати необґрунтованих взаємних претензій, а рухатися в одному, загальному напрямку та працювати за прийнятими правилами. Це забезпечить ефективне управління при реалізації інвестиційного проєкту.

Таким чином, мінімізувати ризики реалізації інвестиційного проєкту, пов'язані з відхиленням плану від факту можна приділяючи особливу увагу формуванню системи мотивації та оплаті праці управлінської команди. Гнучке використання принципів системи оплати праці за результатами на кожному етапі інвестиційного проєкту й увага до нематеріальних стимулів – необхідні умови успішної реалізації інвестиційного проєкту.

**Фролов С.М.**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОТОКІВ З УРАХУВАННЯМ ЕКОЛОГІЧНОГО ФАКТОРУ (на прикладі умовного прикордонного регіону)**

**І. Вступ.** З набуттям незалежності і становленням державності України зовнішньоекономічна діяльність стала об'єктом її державної політики, а створення відповідної інфраструктури для цієї діяльності, зокрема митної – важливим завданням уряду. З цього часу витрати на створення і оснащення кордонів митниці, законодавства щодо порядку і умов в'їзду, виїзду та транзиту через Україну громадян, вантажів, транспортних засобів складають елементи використання фінансових потоків, в той час як надходження від митної діяльності є структурною складовою формування цих потоків.

Зовнішньоекономічна діяльність держави завжди була нерозривно пов'язана з митною діяльністю і митною політикою, оскільки причиною виникнення зовнішньоекономічної діяльності є наявність міждержавних економічних (торговельних) зв'язків як об'єкта державного впливу та контролю.

Проте разом зі зростанням обсягів підвищується екологічне навантаження на прикордонні регіони і виникають додаткові витрати на обслуговування ними митної діяльності. При цьому розмір доходів місцевих бюджетів не дозволяє здійснити ці витрати у повному обсязі навіть за умови отримання дотацій вирівнювання з державного бюджету.

В Україні подальший розвиток ці питання набули в працях відомих вітчизняних вчених В.Н. Геєця, В.Ф. Бесєдіна, О.Д. Василина, Лукінова, А.С. Гальчинського.

Питанням еколого-економічної безпеки присвячені роботи В.Арнольда, С.І.Дорогунцова, С.М.Козьменка, Г.Л.Коффа, Ю.М.Манцевича, В.М.Трегобчука, Б.М.Данилишина, М.І.Долішнього, В.Г.Сахаєва.

**II. Постановка завдання.** Проаналізувати структуру, динаміку, джерела утворення первинного і наявного доходів сектору загальнодержавного управління від зовнішньоекономічної діяльності у взаємозв'язку з показниками державного і місцевих бюджетів.

Дослідити основи прогнозування та утворювання доходів державного управління на рівні регіонів з врахуванням особливостей їх прикордонного статусу та із урахуванням екологічного фактору.

**III. Результати.** Аналіз показує, що доходи від митної діяльності склали досить значну частку фінансових потоків, які створюються в рамках державного бюджету. Обсяг цих доходів з макроекономічної позиції, на наш погляд, залежить від обсягів, структури і динаміки зовнішньоторговельного обороту.

У 2006р. обсяги експорту товарів та послуг порівняно з 2005р. збільшились на 13,7%, імпорту – на 25% і становили відповідно 45873,2 млн.дол. та 48846,9 млн.дол.США. Від'ємне сальдо зовнішньоторговельного балансу складало 2973,7 млн.дол. (у 2005р. позитивне сальдо – 1291,8 млн.дол.). Коефіцієнт покриття експортом імпорту становив 0,94 (у 2005р. – 1,03) (рис. 1, 2, 3).

Структура зовнішньої торгівлі України порівняно з 2005р. змінилася у бік зменшення частки товарів в експорті та імпорту.

Загальний обсяг експорту товарів та послуг до країн СНД становив 16116,8 млн.дол. і збільшився в порівнянні з 2005р. на 18,7%, до інших країн світу – 29756,4 млн.дол. і збільшився на 11,1%.