

Золотий запас України становить 25 тонн. Це менше, ніж у наших сусідів: Польщі (103 тонни), Румунії (103,7 тонни), Білорусі (46,5 тонни), Словаччини (31,7 тонни). Менші запаси, ніж ми, має Угорщина – 3,1 тонни.

Все наше золото коштує близько мільярда доларів, якщо його сплавити разом, то вийде куб розміром 1х1х1 метр.

Запаси Міжнародного валютного фонду становлять 2 814 тонн.

Якщо ж поглянути на дані Всесвітньої золотої ради (WorldGoldCouncil), то, станом на грудень 2017 року, перша “п’ятірка” країн з найбільшими запасами золота виглядає так: США – 8 133 тонни; Німеччина – 3 373 тонни; Італія – 2 451 тонна; Франція – 2 435 тонн; Китай – 1 842 тонни;

77,13% золотовалютного запасу – цінні папери; 17,25% запасу – валюта та депозити; 0,47% – СПЗ (спеціальні права запозичення); 5,15% – монетарне золото.

Висновки: Глобалізація та взаємна інтеграція світового та національних фінансових ринків обумовлюють необхідність наявності певних елементів, які захищатимуть національну економіку від негативного впливу ззовні. Одним з таких елементів є золотовалютні резерви, які розміщені в іноземні активи та слугують своєрідним буфером для економіки.

1. Козюк В.В. Валютні резерви в глобальних умовах / Козюк В.В. // Фінанси України. – 2007. – № 2. – С. 127 – 137. 2. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс] Режим доступу : <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/assets/2019/> 3.Зарубіжний досвід управління золотовалютним запасом Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1809>

Бобик Тамара
Науковий керівник - к.е.н., доц. О.І. Білик

СПЕЦІАЛЬНІ ПРАВА ЗАПОЗИЧЕННЯ

Спеціальні права запозичення (англ.Special Drawing Rights)- це міжнародний резервний актив, створений МВФ в 1969р., який доповнює офіційні резерви держав-членів. СПЗ мають великий потенціал для того, щоб в майбутньому відігравати головну роль в світовій валютній системі.

Питанню ролі та перспектив розвитку СПЗ у світовій валютній системі приділяється значна увага іноземними науковцями, серед яких: Дж. Сорос, Дж. Стигліц, Дж. Вільямс, Шарміні Курі та інші. Серед вітчизняних науковців, дослідженням даної тематики займалися: Лютий І. О., Боринець С. Я., Доліновська О. Я., Наконечна Ю. Л., Шишкін К. І. та багато інших вчених.

Мета- проведення аналізу поняття та ролі спеціальних прав запозичення у світовій валютній системі.

Завдання-дослідження особливостей розвитку світової фінансової системи і місця СПЗ як резервного платіжного засобу.

Сьогодні СПЗ – це мультивалютний кошик із валют економік-лідерів, а саме: Великобританії, ЄС, Японії і США. Вартість спеціальних прав запозичення визначається щоденно. Існує лише у безготівковій формі у вигляді записів на банківських рахунках.

СПЗ були створені МВФ в 1969році, для підтримки Бретон-Вудської системи обмінного курсу. Основна мета створення: подолання парадоксу Тріффіна в межах Бретон-Вудської валютної системи – протиріччя між міжнародним характером використання і національною природою валют. Країні, що брала участь у цій системі, потрібні були офіційні резерви – урядові або центральні банківські капіталовкладення у формі золота і загально прийнятих іноземних валют, які могли б бути використані, щоб донести чисту валюту на міжнародний валютний ринок, з метою збереження його обмінного курсу. Світовий попит на два ключових резервних активи – золото і долар США – довели неадекватність світового торговельного та фінансового розвитку, що мали місце в той час. Таким чином, світова спільно та вирішила створити резервні активи підпротекцією МВФ.

Згідно з статтями Угоди Міжнародного Валютного Фонду(розділ 1 ст.15 і ст.18), МВФ може розподіляти СПЗ державам-членам пропорційно їх квотам у МВФ. Механізм СПЗ є самостійно фінансово забезпечуваним і передбачає стягнення зборів за розподіл, які потім використовуються для виплати відсотків по авуарам в СПЗ.

Відсоткова ставка SDR забезпечує базис для обчислення відсотків, що нараховуються для членів на регулярних (не концесійних) позиках МВФ, відсотків сплачуваних і нарахованих членам на їхні SDR капіталовкладення, також відсотків, сплачуваних членам на частки їх квотових внесків. Процентна ставка SDR визначається щотижня і базується на середньозваженій величині представляючих процентних ставок на короткострокових позиках на ринках грошей кошика валют SDR.

Висновки:Отже, сьогодні світ переживає переломний період у багатьох питаннях, зокрема це також стосується і реформатування світової фінансової системи. Важливе значення в світовій валютній системі відіграє СПЗ.А саме SDR має досить обмежену сферу використання – таку, як резервний актив, їх головна функція – бути розрахунковою грошовою одиницею МВФ і деяких інших міжнародних організацій. SDR не є

ані валютою, ані вимогою на МВФ. Це, швидше, потенційна вимога на взаємокорисних валютах членів МВФ. Власники SDR можуть одержати ці валюти в обмін на їхні SDR двома шляхами:

1. через угоду про добровільний обмін між членами;
2. через перепризначення членів МВФ із сильними зовнішньоекономічними позиціями, щоб розповсюдити SDR від членів зі слабкими зовнішньоекономічними позиціями.

1. *Спеціальні права запозичення* // *Юридична енциклопедія* : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемчученко (відп. ред.) [та ін.] – К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2003. – Т. 5 : П – С. – 736 с.
2. *Спеціальні права запозичення* // *Митна енциклопедія* : у 2 т. / І. Г. Бережнюк (відп. ред.) та ін. – Хм. : ПП Мельник А. А, 2013. – Т. 2 : М – Я. - С. 377. 3. *Офіційний сайт Міжнародного валютного фонду* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.imf.org>.

Бурба Єлизавета

Науковий керівник – к.е.н., доц.. В.Я. Карковська

АНАЛІЗУВАННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Під оцінкою розуміють процедуру, проведену з метою виявлення ступеня відповідності певним вимогам особистісних якостей співробітника, кількісних і якісних результатів його діяльності.

Завдання оцінки співробітника полягає у виявленні його трудового потенціалу, ступеня використання цього потенціалу, відповідності працівника займаній посаді, його готовності зайняти іншу конкретну посаду. Практика оцінки персоналу проводиться регулярно також щоб виявляти творчий потенціал працівника, спосіб його мислення і щоб зрозуміти як довго ще працівник здатний висувати нові креативні ідеї та плани щодо розвитку підприємства. Також оцінка персоналу необхідна щоб зрозуміти як довго працівник може ще працювати на даній посаді.

Оцінка вимагає дотримання певних правил і вимог: об'єктивності, оперативності, гласності, демократизму, єдності вимог при оцінці всіх осіб по одній займаній посаді, простоти, чіткості та доступності процедури оцінки, результативності. Вона являє собою процедуру досить складну в методичному і організаційному плані.

Оцінка безпосередньо пов'язана з підвищенням ефективності господарської діяльності організації, так як за результатами оцінки з'являється можливість:

- вдосконалення розстановки кадрів шляхом реалізації планів кадрового резерву;
- виявлення спрямованості підвищення кваліфікації співробітників;
- стимулювання трудової діяльності персоналу за рахунок більш повного врахування результатів праці в системі матеріальної винагороди;
- вдосконалення форм і методів роботи керівників і фахівців;
- формування позитивного ставлення до праці, підвищення ступеня задоволеності роботою.
- Оцінка спрямована на вирішення таких управлінських проблем:
 - підбір кадрів (оцінка кваліфікації та особистісних якостей претендентів);
 - визначення ступеня відповідності займаній посаді (атестація співробітників, аналіз раціональної розстановки кадрів, оцінка повноти і чіткості виконання посадових обов'язків, оцінка співробітників після проходження випробувального терміну або стажування);
 - поліпшення використання кадрів (визначення ступеня завантаження працівників і використання їх кваліфікації, вдосконалення організації управлінської праці), виявлення вкладу співробітника в результати праці (організація заохочення і встановлення міри покарання);
 - просування співробітників і виявлення необхідності підвищення кваліфікації (прогнозування просування, формування резерву кадрів, відбір співробітників для виконання відповідальних завдань, виявлення спрямованості і розробка програм підвищення кваліфікації), вдосконалення структури апарату управління (обґрунтування чисельності та структури кадрів за посадами, уточнення посадових інструкцій);
 - вдосконалення управління (вдосконалення стилю і методів, підвищення відповідальності та укрупнення взаємозв'язку керівників і підлеглих).

Особливості обов'язків, що виконуються керівниками, фахівцями та виробничим персоналом, вимагають диференційованої оцінки їхньої праці. Оцінка керівників проводиться з урахуванням організаторських якостей і орієнтується на результати колективної праці. Фахівці і виробничий персонал оцінюються за результатами індивідуального трудового участі.

Загально визнано, що будь-який фахівець з управління повинен володіти рядом обов'язкових ділових якостей [1,2]:

- знання виробництва – його технічних і технологічних особливостей, сучасних напрямків розвитку;
- знання економіки – методів планування, економічного аналізу тощо;
- вміння вибирати методи і засоби досягнення найкращих результатів виробничо-господарської діяльності при найменших фінансових, енергетичних і трудових витратах;