

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, проведenu 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;

- наявність спеціальних знань в області організації і управління виробництвом (теоретичних основ, передових методів і форм, рекомендацій сучасної вітчизняної та зарубіжної науки управління), а також уміння застосовувати їх у своїй практичній діяльності;
- здатність раціонально підбирати і розподіляти кадри;
- вміння мобілізувати колектив на вирішення поставлених завдань;
- здатність і вміння підтримувати дисципліну і відстоювати інтереси справи;
- вміння доцільно планувати роботу апарату управління;
- вміння розподіляти права, повноваження і відповідальність між підлеглими;
- вміння координувати діяльність всіх служб та підрозділів як єдиної системи управління організацією;
- вміння планувати і організовувати особисту діяльність, поєднувати в ній основні принципи управління, застосовувати в залежності від ситуації найбільш доцільні та ефективні стиль і методи роботи;
- вміння виявляти високу вимогливість до себе і підлеглих;
- прояв конкретності і чіткості у вирішенні оперативних питань і повсякденних справ;
- вміння враховувати і контролювати результати своєї роботи і роботи колективу;
- вміння стимулювати працівників, приймати на себе відповідальність в здійсненні своїх рішень;
- вміння усувати і не допускати будь-які прояви бюрократизму в своїй роботі і роботі підлеглих.

В умовах ринкової економіки висуваються підвищені вимоги і до особистісних якостей управлінського працівника, таким, як:

- чесність, справедливість; вміння працівника налагодити доброзичливі стосунки з підлеглими;
- витриманість і тактовність при будь-яких обставинах; цілеспрямованість; принциповість; рішучість у прийнятті управлінських рішень;
- наполегливість і енергійність в їх реалізації;
- вміння відстояти свою думку;
- самокритичність в оцінках своїх дій і вчинків;
- вміння вислуховувати поради підлеглих;
- правильне сприйняття критики з умінням робити відповідні висновки;
- вміння тримати слово і не обіцяти того, що не буде виконано;
- вміння користуватися своїми правами і повноваженнями, особливо у випадках застосування розпорядчого та організаційного впливу;
- вміння особистим прикладом і поведінкою в повсякденному житті позитивно впливати на підлеглих.

1. Карковська, В. Я. (2017). *Забезпечення кадрової безпеки на основі оцінювання управлінського персоналу. Державно-управлінські студії, (1)*. 2. Карковська, В. Я. (2015). *Оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства. Вісник Національного університету Львівська політехніка. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, (819), 47-52.*

Василевич Анна

Науковий керівник – к.е.н., доц. О.І. Білик

ГРОШОВО-КРЕДИТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В ПЕРЕХІДНИЙ ПЕРІОД У СВІТЛІ МОНЕТАРИСТСЬКОЇ ТЕОРІЇ

Кількісна теорія грошей – це не якась окрема концепція, а загальнометодологічний підхід в економічній теорії, згідно з яким гроші впливають на економіку лише своєю кількістю і тому функціонування економічних систем вивчається у взаємозв'язку зі зміною маси грошей в обороті (кількісним фактором).

В економічній науці грошово-кредитна політика достатньою мірою досліджена, хоча коло питань актуальних проблем у цій сфері практично є безмежним, про що свідчать роботи вчених-економістів – Дж. М. Кейнса, М. Фрідмена, Дж. Б'юкенена, Р. Лукаса, Ф. Хайєка та ін. У сучасній Україні до вирішення даної проблеми у своїх роботах вдавались вчені-економісти – Гальчинський А., Лютій І. О., Мороз А., М., Савлук М. І., Дзюблюк О. В., Костіна Н. І. та ін.. В науці фінансового права концептуальні, методологічні начала дослідження грошово-кредитних відносин в Україні започаткування академік Воронова Л. К.

Мета – проведення аналізу поняття та ролі грошово-кредитна політики України в перехідний період у світлі монетаристської теорії.

Завдання – дослідити теоретичні засади грошово-кредитної політики; проаналізувати загальноекономічну та грошово-кредитну політику, що проводилась в Україні в перехідний період, виділивши сильні і слабкі сторони кожного етапу зокрема.

Актуальність теми визначається соціально-економічним значенням грошово-кредитної системи країни, яка приводить в дію і забезпечує функціонування виробництва, сфери обміну і споживання.

Залежно від того, як прибічники кількісної теорії пояснюють механізм впливу маси грошей на сферу реальної економіки, виділяється кілька її напрямів: класична кількісна теорія; неокласична кількісна теорія; кейнсіанський напрям; сучасний монетаризм; кейнсіансько-монетаристський синтез.