

послаблення обмежень на довгострокове погашення кредитів. У подальших планах центрального банку стоїть дозвіл на купівлю валюти для погашення валютних кредитів шляхом форвардних контрактів, зменшення нормативу обов'язкового продажу валютної виручки, коригування лімітів валютної позиції банків, відміна щоденного обмеження на купівлю валюти для закриття позиції (наразі обмеження до 1% від регулятивного капіталу банку) [3].

За останні й період також у валютному регулюванні добре зарекомендувала нова форма валютних інтервенцій – у формі запиту кращого курсу. Очікується, що цей інструмент набуде ширшого використання.

Активного розголосу також набуває трансформація механізму визначення офіційного курсу НБУ: центральний банк заявив про відмову від обрахунку курсу як середньозваженого за всіма угодами на міжбанку, та переходить до використання даних Reuters та Bloomberg, що дозволяє обраховувати курс точніше та зручніше, а також дозволить публікувати курс оперативніше [3].

Список використаних джерел:

1. Арсенюк О. Інструменти грошово-кредитного регулювання [Електронний ресурс] / Олександр Арсенюк – Режим доступу до ресурсу: <https://youtu.be/nTiii13qtv0>.
2. Ніколайчук С. Монетарна політика НБУ: цілі та логіка останніх рішень щодо облікової ставки [Електронний ресурс] / Сергій Ніколайчук. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=62658374>.
3. Пономаренко С. Інструментарій НБУ на грошовому та валютному ринку: останні зміни та найближчі плани [Електронний ресурс] / Сергій Пономаренко. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=62658375>.
4. Прімерова О.К. Особливості монетарної політики в Україні на сучасному етапі [Електронний ресурс] / О. К. Прімерова, В. О. Янчук // Ефективна економіка: електронне наук. фахове вид. – 2017. — № 10. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5797>.
5. Абакумова Ю. Г., Прімерова Е. К. Цели и инструменты стабилизационной монетарной политики. – 2016. Режим доступа: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/185820/1/Абакумова_Прімерова_Беларусь%202030.%202016.pdf.

Савчук Л.М.,

*Доцент кафедри економіки та управління персоналом,
Університет менеджменту освіти*

Чиж О. В.

*Студент 1 р.н. магістерської програми,
Університет менеджменту освіти*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ – ЗАПОРУКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ КОМПАНІЇ

В сучасних тенденціях світового ринку запорукою успіху будь-якої компанії являється її постійний розвиток. Одною із найголовніших частин успішного розвитку – є здорова конкуренція працівників і конкурентоспроможність персоналу в середині компанії. Саме визначення «конкурентоспроможність персоналу» доволі широке поняття, найбільш головними можна вважати наступні характеристики: наявність професійних і морально-вольових якостей, готовність до професійного зростання і постійної оцінки діяльності зі сторони керівництва і колег.

Конкурентоспроможність персоналу як характеристика його особистісних та професійних характеристик є передумовою формування конкурентоспроможності праці, що формує конкурентоспроможність продукції, а вже конкурентоспроможність продукції є суттєвим елементом конкурентоспроможності підприємства в цілому [2, 3].

Закордонна практика показує, що внутрішня конкуренція являється офіційною політикою керівництва в більшості компаній. Тому одним із головних завдань відділу кадрів є виявити найбільш конкурентоспроможних працівників ще на етапі співбесіди. Це проводиться за допомогою тестувань і бесід. Конкуренція допомагає виявити найбільш амбіційних і цілеспрямованих працівників, які мають бажання зростати в професійному плані, що буде прямо впливати на успіх компанії в цілому.

В нашому же економічному середовищі внутрішня конкуренція являється скоріше виключенням, аніж правилом. Для більшості працівників питання власного росту як професіонала не стоїть на першому місці, головним є стабільність робочого місця і заробітної плати. В першу чергу це зв'язано з нестабільною економічною ситуацією в країні і кризою робочих місць.

Виходячи з цього в наших реаліях забезпечення конкурентоспроможності персоналу повинно проводитися поступово. Головним є створення самих умов для конкуренції, це як мотиваційні аспекти: матеріальні і нематеріальні, а також проведення тренінгів і курсів підвищення кваліфікації.

Доцільно є проявляти креатив в мотивації персоналу, відштовхуватись можна від прикладів зарубіжних компаній, наприклад: Japan General Estate Co запропонувала 3 тисячі доларів для менеджера, який налагодить найбільш теплі відносини з колективом, компанія Asana найняла на роботу шеф-поварів, які готували не тільки смачну, а й корисну їжу для працівників [1].

Компетентний і мотивований персонал буде більш готовий і зацікавлений в конкуренції, коли він буде чітко усвідомлює власні можливості і перспективи які перед ними відкриті. Для керівництва важливо об'єктивно оцінювати діяльність працівників, заохочувати активність і прогрес працівника, як професіонала.

Найбільш ефективною оцінкою прогресу працівника є порівняння його результатів за періоди роботи, наприклад за місяць або квартал, з подальшим заохоченням (як преміювання або підвищення заробітної платні) чи в разі погіршення результатів конструктивною критикою і спонуканням до подальшого росту. Завдяки цьому в компанії накопичується так званий інтелектуальний капітал - інформація й знання, які відіграють роль колективної свідомості. Він акумулює наукові і повсякденні знання працівників, накопичений досвід, інтелектуальну власність, інформацію спілкування, імідж підприємства і тд.

Отже, висновком являється, те що забезпечення компанії конкурентоспроможним персоналом – являється одним із найголовніших завдань власника або директора компанії. Завдяки конкурентоспроможному персоналу компанія стає більш варіативною на ринку. Персонал який постійно розвивається швидше пристосовується до ймовірних змін в діяльності компанії, таких як зменшення або збільшення виробництва, перекваліфікування у сфері діяльності і тд.

Список використаних джерел:

1. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnyh-kompanij.html>.
2. Семикіна М. В., Смірнов О. О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної МВ) // Кіровоград: «КОД». – 2008.
3. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства // Культура народів Причорномор'я. – 2006.

Салагуб Б.А.

Студент 4 р.н., НаУКМА

ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ НА ГОТІВКУ З ВИКОРИСТАННЯМ ВЕСМ МОДЕЛІ

Вивчення попиту на готівку та гроші загалом є важливим в сьогоденній макроекономічній ситуації в Україні. Високі темпи інфляція, девальвація та інші прояви макроекономічної нестабільності можуть бути проявом як неефективної та нерациональної економічної політики держави, так і багатьох інших факторів. Для подолання відповідних