

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВАЛЮТНИХ АУКЦІОНІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КУРСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Світова криза, наслідки якої за прогнозами будуть важчими, ніж при Великій депресії 1929 – 1933 рр., не оминула і нашу державу, як країну, інтегровану в міжнародний ринок товарів та послуг. Починаючи з жовтня 2008 року гривня стрімко девальвувала. Поясненням цьому є гострий дефіцит валюти, спричинений падінням цін та попиту на продукти металургії та хімічної промисловості на світових ринках, притримання експортерами валютної виручки та відтік інвестицій з України. Отже, досягнення основної мети НБУ – стабільності гривні – опинилося під загрозою [1]. Одним зі способів врівноваження валютного ринку Нацбанк обрав валютні аукціони. До питань валютного регулювання зверталися у своїх працях такі фахівці, як С. Кораблін, С. Щербаків, Ф. Журавка, І. Нідзельська, проте безпосередньо тема валютних аукціонів іще не знайшла відбиття в науковій літературі.

Цілями дослідження виступають визначення сутності валютних аукціонів та аналіз ефективності їх застосування в процесі курсової стабілізації, шляхом використання методів монографічного та економічного аналізу.

Ажіотажний попит на валюту призвів до того, що 23.10.2008 р. офіційний курс гривні вперше подолав 5,05 грн за долар США [2], а середній ринковий курс гривні зменшився на 16%, порівняно з даними на початок місяця [3]. Для стабілізації ситуації НБУ посилив валютні інтервенції та вдався до прямого регулювання курсу, чим спровокував розвиток тіньового валютного ринку, що є потужним чинником макроекономічної дестабілізації.

Неефективність попередніх кроків й укладений між Україною і МВФ Меморандум про економічну та фінансову політику змусили НБУ перейти до ринкових методів регулювання [4], одним із яких є валютні аукціони, запроваджені для „більш ефективного функціонування міжбанківського валютного ринку” [5]. Валютний аукціон – один з інструментів валютної політики, що становить собою публічний продаж іноземної валюти у визначених часі та місці. Заявки на участь в аукціоні задовольняються відповідно до зниження запропонованого в них курсу аж до повного використання обсягу валютної інтервенції.

Перший валютний аукціон здійснено 19.11.2008 р. Основними умовами його проведення були такі, як вчасне надання заявок потенційних учасників, межі коливання курсу купівлі валюти та мінімальна сума заявки (100 тис. дол.). Даний валютний аукціон пройшов як звичайна інтервенція. Наступного дня офіційний курс гривні девальвував на 1,13 грн/дол., що стало найбільшим спадом, починаючи з жовтня 2008 р. Результати аукціону опубліковано не було.

Важливою умовою наступних аукціонів стало надання у переддень їх проведення 100%-ого забезпечення в гривнях до НБУ. Невизначеність термінів повернення цих коштів учасникам, яким було відмовлено, провокує ризик участі у валютних аукціонах. Відмітимо, що мінімальний обсяг заявок зріс до 1 млн дол.

Усього, станом на 19.02.2009 р., НБУ опублікував результати 10 валютних аукціонів і витратив 921,5 млн дол. Спрогнозувавши подальшу динаміку міжнародних резервів НБУ (шляхом проведення поліноміального тренду другого ступеня), маємо, що при незмінній політиці НБУ країна може стати банкрутом вже у вересні 2009 р.

Для аналізу ефективності використання резервів на валютні аукціони у забезпеченні курсової стабільності проведемо кореляційно-регресійний аналіз, де факторною ознакою виступає середньозважений курс аукціону (грн/дол.), а результативною – різниця офіційного та готівкового валютних курсів як показник розбіжності між курсом НБУ та ринковим, що є додатковим інфляційним чинником. Аналіз показав тісний причинно-наслідковий зв'язок між збільшенням курсу валютних аукціонів та зростанням відхилення ринкового та офіційного курсів гривні.

Зазначимо, валютні аукціони сприяють задоволенню спекулятивного попиту, який на сьогодні складає 1 млрд дол., що втричі більше за аналогічний період 2008 р. [6]. Таким чином, варто використовувати інші заходи регулювання, такі, як розумні обсяги інтервенцій НБУ у вигляді торгів на міжбанківському валютному ринку. Важливим моментом має стати передбачуваність тактики Нацбанку, його постійна присутність на ринку, адже у періоди, коли ЦБ України не виходив на міжбанк, спостерігалися найбільші ревальваційні стрибки долара (наприклад, не вийшовши на ринок 18.11.2008 р., НБУ спровокував наступного дня зростання долара на 30 коп.). Крім того, потрібно проводити більш обдуману комунікаційну політику, аналізуючи можливі наслідки заяв представників НБУ. Так, наприклад, 29.10.2008 р. після виступу Голови НБУ про девальвацію гривні, як мінімум, до 6 грн на кінець 2008 р., ажіотажний попит на валюту переріс у паніку [7]. Тоді ж гривня подешевшала на 76 коп. (12%) порівняно з попереднім днем.

Отже, валютні аукціони є малоефективним інструментом курсової стабілізації в Україні. Перспективами для подальших наукових розробок є аналіз інших засобів регулювання Нацбанком валютного ринку.

Література: 1. Конституція України: за станом на 1 січня 2006 р. – К.: Юридична думка, 2006. – 120 с. 2. Офіційний курс гривні до іноземної валюти // http://www.bank.gov.ua/kurs/last_kurs1.htm. 3. Изменение курсов USD к UAH // <http://www.ufs.com.ua/currency/curgraph.php?Mode=Currency&Date>. 4. Меморандум Кабміну та МВФ // <http://www.epravda.com.ua/publications/4909aebce9644/>. 5. Постанова Правління НБУ "Про запровадження Національним банком валютних аукціонів" від 29 грудня 2008 р. № 469 // www.bank.gov.ua. 6. Шлапак О. Ситуація на валютному ринку потребує жорстких рішень // <http://www.president.gov.ua/news/12175.html>. 7. Стельмах обіцяє курс не менше 6 грн/дол. // <http://www.epravda.com.ua/news/490826ef13828/>.

Заславська К. А.

УДК 331.15

ОБҐРУНТУВАННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИН РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КРИЗИ

Світова фінансова криза спричинила значні зміни в традиційних взаємовідносинах між роботодавцями та співробітниками. З точки зору людського фактору для кризи є характерним виникнення розузгодженості між професійним інструментарієм, яким володіє персонал організації, та необхідним для нової ситуації, а також неадекватність норм та правил корпоративної культури новим вимогам [1]. Поточне економічне становище змусило обидві сторони переглянути свої вимоги до протилежної сторони та вжити певних заходів.

Питаннями формування відносин між сторонами на підприємстві опікувались такі іноземні та вітчизняні вчені, як М. Армстронг, Д. Паркер, О. Я. Кібанов, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Ерьомін та ін. Певної уваги в працях В. С. Пономаренка, О. І. Пушкаря, А. Мітіної, Н. Солодової, Ю. Токарева та інших приділено антикризовому управлінню персоналом, що стосується, в основному, мікрорівня.

Проте недостатньо розглянутими є питання формування взаємодії керівників та працівників в умовах кризових явищ на макрорівні. Тож, метою дослідження є визначення основних напрямків щодо покращення взаємодії роботодавців та співробітників підприємств в умовах кризи.

За офіційними даними Держжомстату [2], у січні 2009 року індекс реальної заробітної плати по Україні склав 80,6% порівняно з груднем 2008 р. та 88,6% порівняно з відповідним періодом попереднього року. При цьому середня заробітна плата без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб-підприємців склала 1 665 грн, що приблизно дорівнює рівню 2007 р. в абсолютному виразі. Проте інфляція та курсові коливання значно знизили купівельну спроможність грошей.

Водночас з офіційними зменшились й тіньові зарплати, саме бонуси, премії та інші виплати "у конвертах". Це стосується також і соцпакетів. За даними аналітиків, біля третини підприємств значно зменшили або майже ліквідували свої соціальні пакети [3].

Проте об'єктивно обумовлена економічна необхідність зменшення витрат на оплату праці доповнюється недалевовидними діями деяких підприємців та керівників компаній, які за рахунок надмірного урізання фондів оплати праці та економії на персоналі компенсують свою неспроможність налагодити ефективний бізнес.

Понад 37% підприємств застосували офіційне скорочення персоналу та ще 18% – неофіційні заходи, наприклад скорочення робочого тижня, відпустки за свій рахунок тощо. Перша "хвиля" скорочень торкнулась некомпетентних та недисциплінованих працівників. Подальше скорочення та оптимізація складу працівників пов'язана з необхідністю зменшення витрат підприємства, що простіше досягається за рахунок людських ресурсів.

Проте масові звільнення окрім соціальної напруги, мають також інший бік. Так, позитивним для роботодавців є збільшення потенційної пропозиції на ринку праці як у кількісному, так і якісному вимірах. Іншими словами, сьогодні можна знайти більш кваліфікованого спеціаліста за меншу зарплату. Однак, негативним є відтік інформації разом з робітниками компаній та погіршення іміджу "гарного роботодавця", що призводить до втрати конкурентних переваг.

У цьому напрямку можна застосовувати аутплейсмент, який полягає у підтримці звільнених, інформуванні щодо стану ринку праці, допомозі щодо подальшого працевлаштування тощо [3].