

збільшує ресурси для відновлення і розширення основного капіталу, реалізації інвестиційних проектів і програм, які забезпечують інноваційний розвиток економіки. ПІІ мають активізувати включення в господарський процес природного, виробничого та трудового потенціалу, що раніше використовувався не раціонально.

Таким чином, важливою проблемою в сучасних умовах є невідповідність прямих іноземних інвестицій в Україну потребам розвитку її економіки. Держава повинна застосувати весь комплекс заходів, спрямованих на забезпечення якісних змін у залученні іноземного капіталу в нашу країну. Адже ПІІ є джерелом коштів, необхідних для модернізації та розвитку української економіки. Вони сприяють залученню нових виробничих технологій, а також технологій ринкової поведінки. Для того, щоб іноземні інвестори погодилися на вкладення, необхідні дуже серйозні зміни в інвестиційному кліматі. Основний акцент в інвестиційній стратегії варто поставити на розвиток тих сфер виробництва, які сприятимуть зростанню економіки України.

Література

1. Полковниченко С.О., Аркадьєва Н.В. Вплив прямих іноземних інвестицій на розвиток економіки України [Текст] / С.О. Полковниченко, Н.В. Аркадьєва // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2010. – №3. – С. 79-85.
2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.
3. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Інформація щодо інвестиційного клімату в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://me.kmu.gov.ua/control/uk/publish/category/main?cat_id=36525>.

Логачева Т.Б.

Гомельський державний університет імені Франціска Скорины, Беларусь

О НОВОМ ПОРЯДКЕ ПРОДАЖИ ИНОСТРАННОЙ ВАЛЮТЫ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

Валютно-обменные операции являются одним из источников формирования доходов банков. В различных банках удельный вес данной категории доходов может существенно различаться. Доходы от осуществления валютно-обменных операций по своей природе ближе к комиссионным доходам, образуются они с помощью осуществления арбитража. Поэтому очевидно, что получение прибыли от валютно-обменных операций зависит как от количества обслуживаемых банком клиентов, включая физических лиц, их активности так и от самого банка. Банк может получать высокие доходы, как от размера курсовой маржи, так и от увеличения объёма операций по купле-продаже и конверсии валюты. Так, банк может привлечь клиентов других банков, обеспечив при этом получение дополнительного дохода от этих операций [1].

Однако наличие различных ограничений существенно усложняет банкам задачу по увеличению объёма валютно-обменных операций. Одним из таких ограничений является установление порядка продажи иностранной валюты физическим лицам за белорусские рубли при предъявлении документа, удостоверяющего личность, данные которого подлежат регистрации в порядке, установленном Национальным банком Республики Беларусь. Данное ограничение было введено с 8 ноября 2011 г. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 октября 2011 года «О некоторых вопросах осуществления валютно-обменных операций физическими лицами» в целях упорядочения осуществления физическими лицами валютно-обменных операций связанных с продажей им иностранной валюты на внутреннем валютном рынке Республики Беларусь, а также стабилизации ситуации на валютном рынке в условиях валютного кризиса в Республике Беларусь [2].

Подобные ограничения были введены не впервые. Так, начиная с 1992 г., в Беларуси действовали те или иные ограничения, связанные с проблемами платежного баланса, девальвацией рубля и падением уровня золотовалютных резервов. Физических лиц валютные ограничения касались лишь в части ввоза-вывоза валюты из страны.

В 1997 г. было введено ограничение на покупку валюты физическим лицом 500 долл. В августе 1998 г. эта сумма была уменьшена до 200 долл. «на одно лицо». После ликвидации множественности курсов данное ограничение было отменено только в 2001 г. Но вплоть до 2006 г. условие регистрации паспортных данных при покупке валюты сохранялось. При этом с 2001 г. существовали устные рекомендации Национального банка банкам Республики Беларусь по сокращению отрицательного сальдо между объемами покупаемой и продаваемой валюты населению. Никаких письменных распоряжений со стороны Нацбанка по этому поводу не давалось, но фактически купить валюту в обменном пункте было сложно. О количестве сделок по продаже валюты в зависимости от суммы сделки банки были обязаны представлять письменную информацию.

Только в 2006 году регистрацию по покупке валюты оставили для сделок свыше 2000 базовых величин. Чуть позже увеличили сумму вывозимой без декларации валюты – до 10 тыс. долл.

Лысенко В.С., Перевозчикова Н.А., к.е.н., доц.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии (фирме). Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Для того чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя деятельность работников, используя различные методы управления персоналом.

Актуальность совершенствования системы управления персоналом в современных организациях обусловлена в настоящее время несколькими причинами: Во-первых, принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности. Во-вторых, система мотивации, входящая в систему управления персоналом, ориентированную на выполнение функциональных обязанностей, в последнее время не дает того эффекта, который наблюдался в плановой экономике. Это обусловлено тем, что изменилась система ценностей, персонал стремится получать вознаграждение не за должность, а за квалификацию. Все это заставляет руководителей изменять систему мотивации и ориентировать ее на достижение запланированных результатов каждым работником. Это обуславливает текучесть кадров, изменения организационных структур, требования к должностям. В подобных ситуациях очень важно для управления персоналом вести грамотный и всеобъемлющий учет сотрудников, что позволяет более четко осуществлять кадровое планирование, а также организацию труда. Таким образом, в настоящее время существует определенная специфика в управлении персоналом организаций, которая должна учитываться при разработке системы управления трудовыми ресурсами предприятия. Исходя из этого, совершенствование системы управления персоналом современных организаций является важной задачей, решение которой в настоящее время имеет существенное значение для отечественной экономической теории и практики.

Проблемы управления персоналом исследовались с различных точек зрения и по этой теме опубликовано достаточно много трудов. В частности, проблемы эффективности управления персоналом изучались такими отечественными учеными, как: А.В. Александров, Л.М. Гатовский, А.Г. Журавлев, И.Н. Кирпа, Г.А. Ковалева, А.Э. Котляр, Н.В. Кочкина, В.П. Мазырин, А.Н. Неверовская, П.А. Папулов, Л.Н. Пономарев, Г.Х. Попов, П.Г. Рак, Я.Р. Рейльян, В.А. Розанова, В.П. Чичканов, А.М. Яновский и др.

Управление персоналом – это процесс выполнения функций планирования, организации, мотивации, контроля, направленных для принятия решений в области кадровой