

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Это обуславливается снижением курса местной валюты данного региона к доллару, в то время как валюта Европы, Африки и Ближнего Востока постепенно растет. Значительное снижение в обоих регионах объяснимо с одной стороны проблемами, вызванными суверенным долгом стран Еврозоны, с другой стороны – аварией в Японии на атомной электростанции «Фокусима» в марте 2011 года, которая привела к падению Nikkei 225 на 2000 пунктов за одну неделю.

В заключении, рассмотрим ключевые тенденции фондового рынка в 2011 г. в разрезе компаний, оказавших наибольшее влияние на его показатели.

В 2011 году наибольший рост на рынке акций показали компании, оперирующие в сфере здравоохранения. По данным на май 2012 г., первые четыре места в этом рейтинге занимают фармацевтические компании. Так, абсолютный лидер – фирма Pharmacyclics, Inc. показала за последние 52 недели рост цены акций на 378%, опережая основного конкурента - Arena Pharmaceuticals, Inc. почти на 40% (ее рост составил 339%). Далее идут предприятия Medivation, Inc. и Threshold Pharmaceuticals, Inc. с темпом прироста 284% и 260% соответственно. Замыкает пятерку лидеров компания CONN'S, Inc., функционирующая в сфере розничной торговли. Стоимость ее акций выросла за год на 222%.

В целом, из 20 лидеров по росту стоимости акций оказались целых 8 фармацевтических компаний, 6 компаний, работающих в сфере услуг, 3 – занимающихся производством потребительских товаров, 2 – функционирующих в сфере технологий и одна фирма, работающая в химической промышленности.

Крупнейшей по объему рыночной капитализации остается компания Apple Inc. Ее объем находящийся в обращении ценных бумаг составляет 521 млрд. долл. США. На втором и третьем местах находятся Exxon Mobil Corporation и Microsoft Corporation с объемом капитализации 383 и 250 млрд. долл. соответственно.

Выводы. Если сравнить динамику фондовых индексов с динамикой капитализации и оборачиваемости рынка акций, можно сделать вывод, что вышеперечисленные ключевые индикаторы мирового фондового рынка взаимосвязаны, а общие тенденции роста и падения одного из них находят свое отражение в других. Таким образом,

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. В 2011 г. мировой фондовый рынок потерял \$6,3 трлн. [Электронный ресурс] // Ведомости финансы [сайт] – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news>.
2. Официальный сайт информационного агентства CBONDS [Электронный ресурс] // [сайт] – Режим доступа: <http://www.cbonds.info/ru/rus/index/>
3. Только в пяти странах фондовые индексы в 2011 году выросли – рейтинг [Электронный ресурс] // [сайт] – Режим доступа: http://ria.ru/research_rating
4. Portfolio Investment: Coordinated Portfolio Investment Survey (CPIS) Data – Global tables [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международного валютного фонда. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/np/sta/pi/global.htm>. – Portfolio Investment Assets: Top Ten Economies by Size of Holdings.
5. WFE 2011 Market Highlights [Электронный ресурс] // Официальный сайт WFE. – Режим доступа: <http://www.world-exchanges.org/>
6. World Development Indicators [Электронный ресурс] // Официальный сайт Мирового банка. – Режим доступа: http://api.worldbank.org/datafiles/BX.KLT.DINV.CD.WD_Indicator_MetaData_en_Excel.zip- Foreign direct investment, net inflows (BoP, current US\$)
7. World Investment Report 2010. Investing in a low-carbon economy [Электронный ресурс] // United Nations Conference on Trade and Development: [сайт] - 2010. – Режим доступа: www.unctad.org/en/docs/wir2010_en.pdf.

РЕЗЮМЕ

Цель исследования состоит в анализе определяющих факторов развития мирового фондового рынка в условиях глобальной неопределенности.

Ключевые слова: глобальная неопределенность, мировой фондовый рынок, биржевой индекс, биржевая площадка, глобальный финансовый кризис, торги.

РЕЗЮМЕ

Мета дослідження полягає в аналізі визначальних чинників розвитку світового фондового ринку в умовах глобальної невизначеності.

Ключові слова: глобальна невизначеність, світовий фондовий ринок, біржовий індекс, біржова площадка, глобальна фінансова криза, торги.

SUMMARY

The aim of research is to analyze the determinants of the global stock market in terms of global uncertainty.

Keywords: global uncertainty, the global stock market, stock index, stock market, the global financial crisis, the auction.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СЕЛЬСКИХ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Михайлова Л.И., д. э. н., профессор, заведующая кафедрой менеджмента ВЭД и евроинтеграции; Сумский национальный аграрный университет

Постановка проблемы. Организационно-экономические трансформации в аграрном секторе экономики Украины непосредственным образом отразились на уровне кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий, использовании трудоспособного сельского населения, а также на формировании, использовании и развитии человеческого капитала сельской местности. В постиндустриальном обществе человеческие ресурсы, которые владеют знаниями и практическими навыками, определяют его уровень развития, формируют интеллектуальную базу и являются определяющим фактором экономического роста. Соблюдение этого тезиса обеспечивает успешное функционирование всем субъектам хозяйствования различных форм, размеров, направлений и видов деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Институциональный подход в методологии исследований в аграрной экономике Украины находит все более внимания в трудах В. Андрийчука, С. Кваши, М. Крапивка, М. Латынина, А. Лисситсы, М. Малика, П. Саблука, О. Шпикуляка и других. Вместе с тем оценка состояния развития человеческого капитала сельских регионов и аграрного рынка труда в контексте развития рыночных структур в условиях глобализации экономики и соответствующей адаптации к ним в настоящее время ставит еще больше открытых вопросов, чем есть ответов.

Целью нашего исследования является изучение состояния институциональных аспектов формирования человеческого капитала и развития аграрного рынка труда, кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий; выявление тех расхождений в сферах формирования, использования и развития человеческих ресурсов, между формальными правилами игры, которые устанавливаются законодательно нормативными актами и официально поддерживаются некоторыми предприятиями, а также правилами, которые действуют в действительности.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Результаты исследований. Институциональная среда включает у себя институты и институции, которые окружают человека на протяжении всего процесса его жизнедеятельности: законодательная база, традиции, правила, нормы поведения, а также государственные, региональные и частные организации, учреждения и предприятия. Институциональная среда, которая характеризуется согласованностью эволюционирования и динамического развития отдельных его элементов, предусматривает обеспечение человеку достойной жизни, справедливое вознаграждение за его труд, постоянное повышение уровня его образованности, сохранения и инвестирования физического, психологического и социального здоровья, накопление и развитие человеческого капитала. С точки зрения обеспечения оптимального кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства его институциональная среда в современных условиях должна выступать определенным регулятором отношений между участниками рынка, игроками, и обеспечивать соблюдение принятых в обществе в определенный период «правил игры».

Мобильность институциональной системы, ее гибкость и способность быстро реагировать на эволюционные изменения, дает возможность не только не сдерживать развитие отдельных отраслей или экономики в целом, но и создавать благоприятные условия для развития и обновления общества [1]. Возможно, два десятилетия независимости Украины и являются недостаточным для отработки и адаптации норм кадрового обеспечения аграрных предприятий и функционирования аграрного рынка труда в соответствии с изменениями в хозяйственной системе, однако эти процессы происходят постоянно и практически никем не контролируемыми.

Исследования показывают, что происходит значительное высвобождение работников из аграрных предприятий общественного сектора: численность наемных работников сократилась против 2000 г. почти в четыре раза и составила 704 тыс.чел. на 01.01.2012 г., или 7,2% численности занятых в Украине; а количество штатных работников в сельском хозяйстве на 01.01.2012 г. составило 506 тыс.чел, что почти в четыре раза меньше против в 2000 г., и только 6,1 процентов от общего показателя занятых по Украине [2]. С одной стороны, такие тенденции являются полностью правомерными и тождественными тем, которые происходят в высокоразвитых странах мира, в которых численность занятых в сельском хозяйстве является незначительной и составляет 2-3 %. В то же время, в таких странах процессы высвобождения работников из сельского хозяйства, которые происходят благодаря стремительным техническим и технологическим преобразованиям, сопровождаются государственными программами занятости, требованиями и определенными условиями муниципальных органов к функционированию субъектов хозяйствования в сельских местностях. Следует отметить, что сельское хозяйство продолжает оставаться преобладающим видом деятельности в неформальном секторе аграрного рынка труда. Преимущественным образом, 72% - это лица, проживающие в сельской местности, в возрасте 60-70 лет. Количество содержащих личные хозяйства составляет в Украине составляет 4,6 млн.чел, или 21,8% всех работающих. То есть, неформальный сектор экономики для каждого второго из сельской местности является местом приложения своего труда.

Под влиянием глобализации экономики в аграрном секторе Украины продолжают организационно-экономические трансформации, которые проявляются вхождением иностранного капитала, созданием высокотоварных предприятий – агрохолдингов, которые имеют в обработке от 10 до 400 тыс. га сельскохозяйственных угодий. Они специализируются преимущественно на производстве пшеницы, подсолнечника, ячменя, рапса и кукурузы, предназначенных для экспорта на мировые рынки продовольствия. Последнее приводит к тому, что большая часть безработных в Украине является жителями сельской местности, прежними работниками сельскохозяйственных предприятий. Так, в последнее время среди лиц, зарегистрированных в службе занятости Украины, жители сельской местности составляют большую половину или 53 процента. В Сумской области ситуация еще худшая: 75 процентов безработного населения работоспособного возраста составляют жители сельской местности. Отметим, что это в условиях неотнесения к безработным тех, для кого личные хозяйства являются единственной формой занятости и удовлетворения самых необходимых потребностей жизнедеятельности.

Отдельно следует отметить те факторы и их институциональные аспекты, которые являются определяющими для изменения численности структуры аграрного рынка труда. Прежде всего, планирование и определение потребности в рабочих и управленческих кадрах современных аграрных предприятий, основанных на частном капитале, осуществляется самостоятельно, невзирая ни на какие нормативы и методические рекомендации относительно определения потребности и планирования персонала, которые разрабатываются научно-исследовательскими учреждениями или утверждаются Министерством аграрной политики и продовольства. Вместе с тем вопросы соблюдения и недопущения нарушений в сфере использования работников (задержки в выплатах заработной платы, невыплаты за болезни, непредставления отпусков, отсутствие слаженного учета рабочего времени, отсутствие правомерных решений относительно высвобождения работников, их переводу на неполный рабочий день, определение времени простоя и тому подобное) должны были бы контролироваться государственными органами. Территориальные государственные инспекции по контролю труда, которые, в свою очередь являются немногочисленными, оказываются несостоятельными осуществлять проверки во всех сельхозпредприятиях, особенно, агрохолдингах, главный офис которых находится иногда удаленно от места использования работников. Впрочем из зарегистрированных с начала 2009 г. больше 1200 обращений и жалоб по вопросам несоблюдения трудового законодательства в инспекцию труда в Сумской области только незначительная часть поступила от работников сельского хозяйства [3]. Из-за этого, а также более высокого уровня безработицы среди сельского населения, в сравнении с городским, и ограниченности или отсутствия альтернативных источников приложения труда, работники соглашаются с предложенными в предприятиях правилами использования труда и являются практически беспомощными в защите своих интересов или прав относительно превышения рабочего времени, надлежащего вознаграждения за труд, чрезмерной интенсивности труда, совмещения профессий, должностей или выполняемых функций.

Важной и определяющей причиной пополнения аграрного рынка труда является мотивация в сельском хозяйстве. До сих пор стоимость товара – рабочая сила – в сельском хозяйстве Украины остается практически самой низкой среди всех отраслей народного хозяйства и составляет около 60 % по отношению к средней заработной плате [2]. Даже законодательное установление минимальной заработной платы из 01.01.2012 г. в размере 1054 грн.(почти 100 евро) не гарантирует его соблюдение работодателями. Только в некоторых случаях, в частности, в крупных агрохолдингах, при условии выполнения всех должностных обязанностей, соблюдении многочисленных дополнительных условий трудового контракта и беспрекословной преданности в достижении целей, работники агрохолдингов получают достойное вознаграждение, которое осуществляется как в оплате труда, так и в получении разного рода льгот, привилегий, то есть, социального пакета (для управленческого состава: служебный транспорт, персональный ноутбук, безлимитный телефон, медицинское страхование, учебные семинары в сочетании с отдыхом и т.п.) Вместе с тем не всем удается адаптироваться к таким условиям и требованиям управленческих технологий, особенно, людям старшего возраста и тем, кто знаком с другими системами управления персоналом. Можем отметить, что только за прием на работу родственников или близких друзей, или же предоставления преимуществ для исполнения определенных работ отдельными физическими или юридическими лицами, которые находятся в дружеских отношениях, формируется основание для подорожия или недоверия и понижения в должности или расторжения трудового контракта, например, с региональным менеджером или управляющим участком. Ввиду одной из особенностей сельскохозяйственного производства – территориальной ограниченности – соблюдение таких требований является тяжелым испытанием для односельчан. Арендная плата, что может выступать составляющей мотивации к труду для лиц, которые являются одновременно работниками и арендодателями, является незначительной, даже, мизерной и составляет 100-300 грн/гектар (10-30 евро). Снижение, а то и полное отсутствие социальной ответственности некоторых субъектов хозяйствования в сельских местностях влечет разрушение и упадок последних, деградацию человеческого капитала сельскому населению через его безработицу, социальную изоляцию (если занятость только в хозяйствах населения), потерю профессиональных навыков и конкурентоспособности на рынке труда. Вместе с тем безответственность и беспомощность местных и отраслевых органов управления обуславливает то, что 12,2 процента работающего населения страны (это в первую очередь работники сельского хозяйства) получают заработную плату, которая является ниже прожиточного минимума.

Следует указать на важности подготовки и постоянного повышения квалификации кадров. Возможно, еще определенное время сельское хозяйство Украины будет использовать знание и квалификацию работников, накопленные еще в предыдущей административно командной системе. Вместе с тем формируется парадоксальная ситуация: наряду из огромной безработицей в сельской местности руководители агробизнесовых структур заявляют о сложности в подборе высококвалифицированных рабочих кадров, в частности,

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

механизаторов, из-за чего и объясняют применение «вахтенного» метода выполнения сельскохозяйственных работ. Только некоторые предприятия (успешно функционирующие, с иностранными инвестициями) придерживаются выполнения этого этапа кадрового менеджмента. Там учеба и повышение квалификации осуществляется соответственно перед началом вступления в должность, а также в соответствии с изменением условий внутренней и внешней среды (новые элементы организационной культуры, инновационные технологии, средства защиты растений, удобрения, технические средства и т.п.). Службы управления персоналом изучают потенциальные способности работников и ориентированные на обеспечение условий получения полной отдачи и реализации потенциала. Если работник оказывается неспособным к восприятию и использованию новых знаний или его потенциальные возможности являются истощенными, перед ним формируется угроза освобождения, и от такого работника предприятие просто освобождается. Впрочем подавляющая часть существующих сельскохозяйственных предприятий вообще не разрабатывает никаких организационно-экономических мероприятий на развитие знаний, профессиональных навыков, оздоровления и воспитания кадров. За нашими исследованиями, в 2009 г. только 0,5 % численности работников сельского хозяйства повысили свою квалификацию (в промышленности – 15,2 %, а в целом по народному хозяйству – 9,6%); вместе с тем в 2002 г. таких работников было соответственно: 1,3 %, 14,9 % по 8,9 %. Такое положение вещей отражается на уровне конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, на деградации человеческого капитала и снижает национальную безопасность страны [4].

Рассчитанный интегральный показатель человеческого капитала сельских регионов за 2000-2010 гг, который основывается на четырех его составляющих (возраст, образование, здоровье и опыт работы), имеет тенденцию к ежегодному снижению [5]. Эти изменения происходят за счет: ухудшения здоровья всех слоев сельского населения (-14,2%); отрицательных изменений возрастной структуры (-4,2%), что сопровождается старением сельского населения; снижения показателя опыта работы (-3,8%) вследствие увеличения отработанных лет (больше 25 лет). Положительные изменения произошли только в аспекте образования (+7,6%), хотя этот факт подтверждает только увеличение лет обучения, а не улучшение качества приобретенных знаний. Полученные результаты подтверждают продолжающееся ухудшение состояния человеческого капитала сельской местности, что обуславливает потерю конкурентоспособности человека на рынке труда.

Вместе с тем, любые изменения, инициируемые государством, властными структурами, являются институциональными по природе, а регуляция рынка и формирование его институциональной структуры осуществляется государством [6]. Только государство может урегулировать такие парадоксальные ситуации и противоречия, которые проявляются между частными агробизнесовыми структурами и почти государственной системой подготовки специалистов. В 2006 г. в Украине в аграрных университетах было 9260 студентов, которые изучали аграрную экономику, или 37 процентов от 25150 студентов, которые получали общее высшее экономическое образование. В этом же году в Германии лишь 250 человек изучали аграрную экономику [7].

Выводы и предложения. Бесспорно, эффективному процессу формирования институциональной среды не способствует тот факт, что экономические изменения происходят постоянно, изменяя структуру экономики, а совершенствование институциональной системы осуществляется дискретно, в соответствии с увеличением части экономических трансформаций и роста несоответствий между «правилами игры» и существующей действительностью.

В Украине следует ускорить процесс формирования цивилизованных институтов рынка труда, составным элементом которого является и Трудовой кодекс. Потому что процессы глобализации и интеграции в аграрном секторе экономики обострили множество социально-трудовых отношений, требующих урегулирования: вопросы вовлечения сельских жителей к официальному труду; проблемы достойной оплаты труда; законодательного урегулирования аутсорсинга персонала; защиты от «произвола» работодателей при нормировании труда и т.д.

С целью улучшения институциональных аспектов кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий, а также для сохранения и развития человеческого капитала сельских территорий считаем важным на законодательном уровне установить обязательное ежегодное нормативное выделение средств субъектами хозяйствования (возможно, от 1,5 до 3 процентов расходов), которые должны направляться на развитие их персонала. В случае добровольного неиспользования средств предприятием на эти цели, эта сумма в конце года должна изыматься в бюджет для обеспечения инвестирования государственных программ по развитию человеческого капитала. Вместе с тем непосредственно в сельскохозяйственных предприятиях необходимо создавать условия, благоприятные для учебы (поддержка со стороны руководства, признания достижений лица, которое учится), а на макроуровни – повышения престижа образования и образованности.

Считаем целесообразным еще на этапе заключения инвестиционных соглашений и регистрации новых предприятий, используя рычаги государственного управления, руководствоваться потребностями регионов, отстаиванием социально-экономических интересов территориальных обществ, относительно обеспечения сбалансированного развития сельской экономики, сельских территорий, содействия занятости сельского населения и охраны окружающей среды.

С целью формирования достойного мотивационного механизма наемных работников в сельском хозяйстве считаем следующее: оплата труда наемных работников должна быть законодательно закреплена; введение административной ответственности руководителей предприятий за соблюдение требований относительно размеров оплаты труда; приведение стоимости товара «рабочая сила» в соответствии с мировыми тенденциями формирования цен на ресурсы и продукцию сельского хозяйства [8]. Совершенствование институциональных аспектов развития аграрного рынка труда будет способствовать реализации евроинтеграционных намерений Украины, но, главное, непременным условием эффективного использования человеческих ресурсов сельских территорий, развития и накопления их человеческого капитала, что выступает фактором его конкурентоспособности на мировом рынке труда и национальной безопасности страны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Иванюк И.А. Воспроизводство интеллектуального капитала. / Режим доступа: <http://creativeconomy.ru/libraru/prd261.php>.
2. www.ukrstat.gov.ua
3. . Вертіль О. Скарги розглядає інспекція праці / Олександр Вертіль. – Урядовий кур'єр, 28 листопада 2009 р., № 222.
4. Михайлова Л.И., Турчина С.Г., Харченко Т.Н. Организационно – методические аспекты усовершенствования кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий Украины //Актуальные проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров агропромышленного комплекса: сб. докладов Международной научно – практической конференции 24-26 ноября 2010г. Ч. 1 / Белорусский государственный аграрный университет. – Минск, 2010. – С. 169-172.
5. Українська модель аграрного розвитку та її соціоекономічна переорієнтація: наук. доп./ [О.М.Бородіна, В.М.Гейця, А.О.Гуторов та ін.]; за ред. В.М.Гейця, О.М.Бородіної, І.В.Прокопи; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2012. – 56 с.
6. Шпикуляк О.Г. Інституціональне забезпечення розвитку та регулювання аграрного ринку: аналітична оцінка/ О.Г. Шпикуляк/ Економіка АПК. - №4, 2010. – С.150-158.
7. Костер У., Шуман К., Лісітса А. Інформаційна система та аграрна освіта в Україні – заклик до реформи /Ульріх Костер, Крістофер Шуман, Алекс Лісітса/. Німецько-український аграрний діалог.– К.; Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. – 2010, лютий.
8. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. – К.: Центр учбової літератури. – 2008. -388с.

РЕЗЮМЕ

Інституційні основи формування людського капіталу та функціонування аграрного ринку праці потребують вдосконалення. Укрупнення сільськогосподарських підприємств, розвиток агрохолдингів, що виробляють переважно продукцію рослинництва, зумовлюють вивільнення працівників. Окрім цього, недосконалість кадрового менеджменту аграрних підприємств (низька заробітна плата, відсутність можливостей підвищення кваліфікації, порушення норм та нормативів праці та інше) є причиною трудових переміщень працівників.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

За умов глобалізаційних та інтеграційних процесів в аграрному секторі інституційне забезпечення має виступати певним регулятором відносин між учасниками ринку, гравцями, і забезпечувати дотримання прийнятих у суспільстві у визначений період «правил гри».

Ключові слова: людський капітал, ринок праці, агрохолдинг, глобалізація.

РЕЗЮМЕ

Институциональные основы формирования человеческого капитала и функционирования аграрного рынка труда требуют совершенствования. Укрупнение сельскохозяйственных предприятий, развитие агрохолдингов, которые производят в основном, продукцию растениеводства, обуславливают значительно высвобождение работников. Кроме того, несовершенные вопросы кадрового менеджмента аграрных предприятий (низкая заработная плата, отсутствие возможностей повышения квалификации, несоблюдение норм и нормативов труда и др.) являются причиной трудовых перемещений работников.

В условиях глобализационных и интеграционных процессов в аграрном секторе институциональное обеспечение должно выступать определенным регулятором отношений между участниками рынка, игроками, и обеспечивать соблюдение принятых в обществе в определенный период «правил игры».

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, агрохолдинг, глобализация.

SUMMARY

The institutional foundations of the human capital and agricultural labour market functioning need to be improved. Consolidation of agricultural enterprises, the development of agricultural holdings that produce mainly crop production, results in serious layoffs of workers. In addition, poor human resource management issues of agricultural enterprises (low wages, lack of training, failure to comply with the rules and regulations of labour, etc.) are the cause of the labour movement of workers.

Under the conditions of globalization and integration processes in the agricultural sector, institutional support should serve a specific regulator of relations between market participants, players, and to ensure respect of "game rules" adopted by the society at a certain period of time.

Keywords: human capital, market for labor, agricultural holding, of globalization.

РЕЗЕРВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МИРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ АРХИТЕКТУРЫ

Молочко И.Н., соискатель кафедры международной экономики, Донецкий национальный университет

Актуальность темы исследования. Существующие противоречия в мировой финансовой архитектуре требуют поиска новых резервных активов, обладающих свойствами средства платежа, средства накопления и мировых денег. До 1971 года таким активом служило золото. Безусловно, демонетизация золота обусловлена объективными причинами: золотые деньги перестали соответствовать потребностям товарного производства в связи с преодолением экономической обособленности товаропроизводителей и тенденцией к интернационализации хозяйственных связей. Национальные кредитные деньги постепенно вытеснили золотые вначале из внутреннего денежного обращения, а затем, с определенным временным лагом, из международных экономических отношений. Определенную роль в ускорении демонетизации золота сыграло регулирование операций с золотом и антизолотая политика США. В последние годы золото выглядит наиболее перспективным резервным инструментом, кроме того имеющего некоторые монетарные функции.

Цель исследования состоит в анализе динамики и тенденций развития мирового рынка золота в посткризисный период в аспекте формирования глобальных резервных валют и других финансовых инструментов.

Существенный научный вклад в исследование данной проблемы сделали такие зарубежные ученые, как Р. Манделл, М. Обстфельд, М. Флеминг и многие другие.

Основная часть. После Второй мировой войны политика США была направлена на дискредитацию золота как основы мировой валютной системы в целях укрепления позиций доллара в качестве мировых денег. Теоретической основой долларовой стратегии и дипломатии под лозунгом «доллар лучше золота» служила теория «ключевых валют» Дж. Вильямса (1945 г.). Однако валютная политика США в отношении золота менялась в зависимости от конкретной обстановки.

Накопив огромные золотые резервы в итоге Второй мировой войны (20,3 тыс. т, или 75% мировых официальных золотых запасов), США взяли на себя обязательство конвертировать доллар в золото для центральных банков других стран по официальной цене (35 долл. за тройскую унцию) для укрепления международных позиций своей валюты. В разгар кризиса Бреттонвудской системы в августе 1971 г. США прекратили обмен долларов на золото, поскольку их золотые резервы снизились до 8,1 тыс. т, позиции доллара ослабли и ожидалась его девальвация, которая вскоре была дважды проведена (в декабре 1971 г. и феврале 1973 г.). Противоречие между юридической демонетизацией золота в рамках Ямайской валютной системы и его реальным использованием как международного резервного средства и чрезвычайного международного платежного средства (при экономических и политических потрясениях) дает основание для дискуссий о будущей позиции золота в новой мировой валютной системе [3].

В 2010 году фиксинг по золоту достигал многократно своего исторического максимума. Высшей отметкой, которую удалось преодолеть, стала 1400 долл. США за тройскую унцию (рис. 1). С начала 2010 года золото подорожало на 28% и продемонстрировало рост своей стоимости десятилетия подряд. Рост цен на золото в последние годы был вызван ипотечным кризисом в США, хроническим падением курса доллара США и долговым кризисом в Европе. Однако, если учитывать фактор инфляции, то цена в 1400 долл. США за тройскую унцию является в 2 раза меньше цены 1980 года (тогда оно превысило уровень в 800 долл. США за унцию). Сейчас определенную роль в увеличении цены золота играет падение курса американского доллара и поэтому можно утверждать, что золото не дорожает, а переписываются цены в дешевеющих по отношению к золоту мировых валютах [5].



Рис. 1. Динамика колебания стоимости золота за 2003-2011 гг., долл. США за тройскую унцию [6]