

УДК 331.01

Цвєткова І. І.

ЕКСПРЕС-ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

In the article on the base of the analysis of the existing comparative and result-correlating models of estimation of competability on the base of estimation with the help of expert method of qualification and motivation of the enterprise personnel the matrix of express-estimation of competability of the enterprise personnel is offered and the interpretation of possible estimation results are given.

У сучасній економіці дедалі більша роль у формуванні результатів діяльності підприємства відводиться персоналу, що привело до виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу підприємства [1 – 3]. Але використання цього поняття у діяльності підприємств, прийняття відповідних управлінських рішень, дослідження впливу персоналу на формування результатів діяльності підприємства — все це потребує певного кількісного вимірювання конкурентоспроможності персоналу підприємства за допомогою комплексного показника або сукупності показників, визначення порядку розрахунку таких показників та порядку їхньої інтерпретації. Це обумовлює актуальність дослідження й розробки підходів до кількісної оцінки та діагностики конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Питання оцінки конкурентоспроможності як важливої характеристики підприємства, товару або навіть персоналу взагалі не є новими. Основні підходи до вирішення такого завдання сформовані досить давно. Загальні моделі оцінки конкурентоспроможності можна принципово розділити на три великі групи, в основу кожної з яких покладено певний принцип формування результатуючої оцінки: адитивні [4; 5] порівняльні [6; 7] та результатно-співвідносні, наприклад, [1].

Адитивні моделі передбачають визначення результатуючого показника оцінки конкурентоспроможності на підставі підсумовування оцінок інтенсивності впливу певних факторів з урахуванням заздалегідь визначених коефіцієнтів вагомості. Модель має вигляд:

$$R = \sum_{i=1}^t \alpha_i f_i \quad (1)$$

де R – результатуючий показник оцінки конкурентоспроможності;

α – коефіцієнт вагомості фактора i ;

f – оцінка інтенсивності впливу фактора, який серед інших факторів визначає конкурентоспроможність;

t – кількість досліджуваних факторів.

Перевагою адитивних моделей є порівняна простота розрахунку та інтерпретації результатуючого показника. Однак їхнім суттєвим недоліком є необхідність арифметичного підсумовування оцінок впливу різних за інтенсивністю впливу та характером факторів, які, до того ж, мають різну розмірність, що не можна визнати повністю коректним.

Порівняльні моделі базуються на порівнянні певних характеристик різних об'єктів, щодо одного з яких встановлюється характеристика конкурентоспроможності. При цьому можуть бути взяті до уваги різні підприємства, і тоді оцінка конкурентоспроможності характеризуватиме позицію товару підприємства чи самого підприємства серед його основних конкурентів або фактичний стан підприємства (або товару) порівнюватиметься із певним еталоном. Тобто:

$$R_1 = \frac{P1_{\text{підприємство}}}{P1_{\text{еталон}}}, R_2 = \frac{P2_{\text{підприємство}}}{P2_{\text{еталон}}}, \dots, R_n = \frac{Pn_{\text{підприємство}}}{Pn_{\text{еталон}}}, \quad (2)$$

де R – оцінка конкурентоспроможності за фактором P ;

P – певний фактор або складова конкурентоспроможності.

У такому разі показники $R_1 \dots R_2$ є оцінками конкурентоспроможності товару або підприємства. Перевагою усіх порівняльних моделей, незалежно від об'єкта оцінки, можна назвати високу аналітичність, оскільки у моделях чітко видно, за якими з аналізованих факторів підприємство має певні переваги, а за якими — програв еталоном показникам або показникам конкурентів. Недоліком порівняльних моделей є неможливість формування узагальнюючої оцінки конкурентоспроможності або складність її формування. Слід зазначити, що порівняльні моделі можуть мати різну форму — одночасне порівняння декількох підприємств, із абсолютними або відносними оцінками, із використанням групи підприємств, або єдиного еталону, — але незалежно від форми основи порівняльної моделі є порівняння характеристик підприємства або товару із аналогічними характеристиками іншого об'єкта.

Результатно-співвідносні моделі оцінки конкурентоспроможності базуються на визначенні результатуючого показника шляхом зіставлення отриманого результату та тих ресурсів, або витрат, що є необхідними для його отримання. Тобто модель має вигляд:

$$R = \frac{ER}{SR}, \quad (3)$$

де R – оцінка конкурентоспроможності;

ER – отриманий результат;

SR – витрачені ресурси на отримання ER .

Результатом у результатно-співвідносних моделях зазвичай виступає частка від поділу якості (або рівня експлуатаційних характеристик) на витрати, якості на ціну, економічного ефекту від використовуваних ресурсів на понесені витрати тощо. Перевагою результатно-співвідносних моделей оцінки конкурентоспроможності є відносна простота розрахунку результатуючого показника конкурентоспроможності, простота інтерпретації отриманого результату, можливість порівняння за підприємствами навіть різних видів діяльності. Але в той же час таким моделям властивий і суттєвий недолік: вони об'ґрунтовано дозволяють оцінити конкурентоспроможність, але не дозволяють визначити, чому отриманий саме такий результат, що знижує цінність отримуваної за допомогою результатно-співвідносних моделей інформації при прийнятті управлінських рішень.

Більшість адитивних, порівняльних та результатно-співвідносних моделей розроблено для оцінки конкурентоспроможності підприємств, що займаються різними видами діяльності, та конкурентоспроможності товару [4 – 7]. Але сьогодні розроблені відповідні моделі різних типів й для оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Так, Л. Міляєва для оцінки конкурентоспроможності персоналу пропонує удосконалену адитивну модель [8]. Перевагами такої моделі перед традиційними адитивними моделями є орієнтація на різні групи персоналу, використання вільного члену рівняння регресії для апроксимації розрахунку, використання методу парної рангової кореляції для визначення вагомості оцінюваних ознак (характеристик) працівників підприємства, що дозволяє більш точно визначити вагомість кожної ознаки у їхній сукупності. Крім того, до числа переваг моделі слід віднести попереднє встановлення максимальних значень ознак конкурентоспроможності за різними групами працівників, що дозволяє кількісно оцінити конкурентоспроможність окремого працівника та персоналу підприємства в цілому, а також використання інтервального зіставлення для кількісного вираження градації ознак конкурентоспроможності. Однак і така модель не позбавлена певних недоліків. Перш за все, слід назвати обмеженість ознак конкурентоспроможності персоналу, що може приводити до деформації узагальнюючого резуль-

тату через вплив суттєвих факторів конкурентоспроможності персоналу.

Для визначення конкурентоспроможності персоналу іноді використовується поняття конкурентоспроможності праці, яка становить спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно із іншими працівниками на ринку праці [9]. М. В. Семикіна для оцінки конкурентоспроможності праці персоналу в умовах розвинутого ринку праці пропонує досить цікавий порівняльний підхід [10]. Конкурентоспроможність праці персоналу запропоновано визначати як суму різниць між ринковими попиту та пропозицією на певні характеристики персоналу з урахуванням їхніх градацій та вагомості. Комбінація попиту та пропозиції на різні характеристики персоналу створює основу для подальшого порівняння стану підприємства із конкурентами (у разі наявності необхідної інформації) або з певним заздалегідь визначеним еталоном. Незважаючи на необхідний рівень деталізації факторів, що визначатимуть конкурентоспроможність праці, ця модель не позбавлена досить суттєвого недоліку, яким є складність отримання відповідної інформації.

У джерелі [11] конкурентоспроможність персоналу підприємства запропоновано оцінювати як співвідношення корисного ефекту від праці персоналу та ціни робочої сили на ринку праці, яка фактично визначається заробітною платою. Ця точка зору і відповідна їй модель є повністю обґрунтованими, оскільки в такому разі конкурентоспроможність персоналу виступає його характеристикою, що описує корисність персоналу як ресурсу у створенні результату діяльності підприємства. Запропоновану модель порівняно легко використовувати у практиці діяльності підприємств, оскільки інформація щодо показників, які входять у таку модель, є відомою. Однак навіть такий цікавий моделі властиві недоліки, основним з яких є традиційний недолік результатно-співвідносних моделей — неможливість дослідження причин формування отриманого результату.

Таким чином, можна стверджувати, що, незважаючи на певну кількість існуючих підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу, це питання ще не можна вважати повністю вирішеним, оскільки і адитивні, і порівняльні, і результатно-співвідносні моделі, незважаючи на притаманні їм сильні сторони, мають і певні недоліки, що ускладнюють їхнє використання на практиці.

За результатами дослідження існуючих підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, висвітлення їхніх переваг та недоліків метою статті є розробка підходу до оцінки конкурентоспроможності персоналу, який, з одного боку, дозволить формувати єдину результуючу оцінку, а, з іншого — буде достатньо аналітичним для подальшого цілеспрямованого підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Розглядаючи питання оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, слід повністю погодитися із І. П. Отенко та Г. А. Іващенко, що при оцінці конкурентоспроможності слід розраховувати не тільки певний результуючий показник, але й врахувати фактори її формування та розвитку [12], тобто слід не тільки приділити достатню увагу агрегованому показнику конкурентоспроможності чи сукупності показників, але й у достатній мірі дослідити ті фактори, які сприяли формуванню того чи іншого рівня конкурентоспроможності. При розробці процедури експрес-оцінки конкурентоспроможності персоналу варто повністю погодитися із О. Г. Грошелевою, що конкурентоспроможність персоналу можна розглядати як функцію двох параметрів: потенціалу та мотивації. При цьому потенціал розуміється як наявність відповідних якостей та компетенцій персоналу, а мотивація передбачає наявність у працівника готовності ефективно виконувати свою роботу [2]. Але, звичайно, кількість параметрів при оцінці конкурентоспроможності персоналу підприємства має бути значно більшою, і тому приведені двопараметричне визначення конкурентоспроможності персоналу можна вважати тільки першим наближенням до моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Таке визначення може потребувати по-

дальшої деталізації. Слід підкреслити, що метою даної експрес-оцінки є не точна оцінка конкурентоспроможності персоналу, а первісне її наближення, приблизне вираження на підставі двох найбільш важливих індивідуальних характеристик персоналу, які характеризують його принципову можливість створювати необхідний результат діяльності. Основою такої експрес-оцінки пропонується вибрати фактори кваліфікації персоналу та його мотивації, причому мотивації такої, яка враховує в тому числі самомотивацію.

Суть запропонованої експрес-оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства полягає в тому, що з використанням експертного методу оцінюється кваліфікація кожного працівника підприємства (n_q) та його мотивація (n_m). Формально це має вигляд:

$$n_q = \frac{\sum_{i=1}^t n_{q_i}}{t}, \quad (1)$$

$$n_m = \frac{\sum_{i=1}^t n_{m_i}}{t}, \quad (2)$$

де t — кількість експертів;

i — індекс підсумовування, який відображає точку зору кожного експерта;

n_q — оцінка кваліфікації працівника;

n_m — оцінка мотивації працівника.

Безумовно, процедуру розрахунку n_q та n_m можна й ускладнити, наприклад, формуванням декількох груп експертів, використанням методу "оцінка на 360 градусів" тощо, але оскільки експрес-оцінка спрямована, швидше, не на остаточне визначення показника конкурентоспроможності персоналу, а на її первісну оцінку, то можна обмежитися й порівняно простим експертним опитуванням. При цьому як для фактора кваліфікації, так і для фактора мотивації пропонується використовувати 5-бальну шкалу, у якій оцінка 5 свідчить про найвищий рівень відповідної характеристики персоналу, оцінка 1 — про найнижчий. Далі величини N_q та N_m щодо підприємства в цілому розглядаються у матриці, причому вони виражені у відсотках і розраховуються в такий спосіб:

$$N_q = \frac{\sum_{j=1}^p \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{q_i}}{k} \right)_j}{N_{q_{\max}}} \cdot p, \quad (3)$$

$$N_m = \frac{\sum_{j=1}^p \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{m_i}}{k} \right)_j}{N_{m_{\max}}} \cdot p, \quad (4)$$

де k — кількість експертів;

n_q — оцінка кваліфікації працівника;

n_m — оцінка мотивації працівника;

p — кількість працівників підприємства, що беруть участь у оцінці кваліфікації та мотивації.

Звичайно, максимальні значення N_q та N_m будуть відповідати максимальному значенню шкали оцінок і описува-

ти гіпотетичну ситуацію, коли всі експерти надали всім працівникам підприємства найвищу оцінку щодо їхньої кваліфікації та мотивації. Найвища оцінка визначається максимальним значенням вибраної шкали оцінки, тобто $N_{q \max} = N_{m \max} = 5,0$.

Крім відображення у матриці оцінок N_q та N_m доцільно відобразити узгодженість точок зору експертів із використанням традиційного показника v (відносного середньоквадратичного відхилення). За визначенням $v = \frac{\sigma}{\bar{X}}$, тобто показник v у відсотковому виразі показує, як співвідносяться між собою абсолютне середньоквадратичне відхилення та середня величина за сукупністю аналізованих даних. Чим меншим є показник, тим більш однорідною є аналізована сукупність даних, і меншими є різниці між показниками цієї сукупності. Розрахунок v пропонується здійснювати в такий спосіб:

$$v_{N_m} = \frac{\sigma \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{m_i}}{k} \right)_j}{\sum_{j=1}^p \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{m_i}}{k} \right)_j} \quad (5)$$

$$v_{N_q} = \frac{\sigma \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{q_i}}{k} \right)_j}{\sum_{j=1}^p \left(\frac{\sum_{i=1}^k n_{q_i}}{k} \right)_j} \quad (6)$$

для $j = 1 \dots p$, де p – кількість працівників підприємства.

Оскільки двовимірна матриця вже сформована за допомогою шкал оцінки N_q та N_m , то величину v пропонується відображати у вигляді радіуса кола із координатами центру (N_m ; N_q). До того ж відсоткова шкала оцінки дозволяє досить зручно відобразити показник v у вигляді вектора (N_m , N_q ; $N_m + v$, $N_q + v$), тому що інші показники оцінки також визначені у відсотках. Оскільки для розрахунку використовуються два показники, то $v = \frac{v_{N_m} + v_{N_q}}{2}$. Тобто результат експрес-оцінки конкурентоспро-

можності персоналу підприємства буде представлений на сформованій площині як коло із центром (N_m ; N_q) та радіусом v . Таким чином, первісна оцінка конкурентоспроможності персоналу буде мати вигляд кола. Приклад його побудови подано на рисунку.

У матриці на рисунку можна виділити чотири квадранти відповідно до комбінації результатів оцінки кваліфікації та мотивації персоналу підприємства. Перший квадрант є найгіршим, він характеризується порівняно низькими оцінками кваліфікації та мотивації персоналу підприємства, що вкрай негативно позначається на його конкурентоспроможності, оскільки у цьому випадку не можна вважати, що персонал спроможний забезпечити конкурентоспроможний результат діяльності підприємства, та й не хоче цього робити. Крім негативної оцінки поточного стану конкурентоспроможності персоналу варто відзначити труднощі у зміні ситуації, оскільки персонал підприємства просто незацікавлений у проведенні змін. Такий квадрант експрес-оцінки сигналізує про

необхідність швидших дій щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

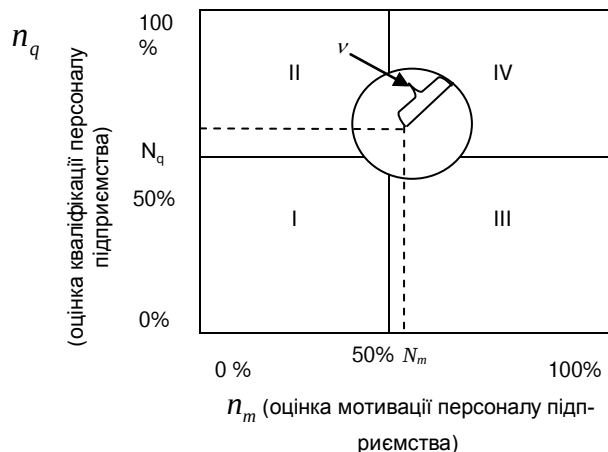


Рис. Матриця експрес-оцінки конкурентоспроможності персоналу

Для другого квадранта характерною є порівняно висока кваліфікація персоналу підприємства, позитивний вплив якої обмежується недостатньою зацікавленістю персоналу за умов відсутності дійової мотивації, тобто фактично персонал підприємства має передумови для створення конкурентоспроможного результату діяльності, але саме недостатня мотивація обмежує підвищення ефективності використання персоналу як ресурсу в діяльності підприємства.

Третій квадрант є віддзеркаленням другого, оскільки в ньому порівняно висока мотивація персоналу поєднана із недостатньою кваліфікацією. Персонал, можливо, й хоче створити конкурентоспроможний результат діяльності, але йому не вистачає необхідних знань та навичок. Але варто зазначити, що цей квадрант є свідченням можливості підвищення кваліфікації, оскільки за умов якісної мотивації досвід та кваліфікація тільки зростатимуть у часі.

Нарешті, четвертий квадрат характеризує високий рівень і мотивації, й кваліфікації персоналу, що позитивно впливає на його конкурентоспроможність. Звичайно, така оцінка конкурентоспроможності персоналу підприємства є найкращою, оскільки персонал підприємства має достатньо високі оцінки як з кваліфікації, так і з мотивації, що потенційно дозволяє йому створювати конкурентоспроможний результат діяльності підприємства.

Певним чином слід інтерпретувати й значення v : чим воно менше, тим краще, оскільки інакше точка із координатами (N_m ; N_q), що характеризує конкурентоспроможність персоналу підприємства, буде менш коректно описувати оцінювану конкурентоспроможність персоналу в цілому через суттєву різницю в оцінці груп працівників і окремих працівників персоналу підприємства. Тобто у разі значної величини v оцінювання конкурентоспроможності персоналу різних підприємств за допомогою запропонованої процедури експрес-оцінки потребуватиме додаткових досліджень. Нормальним значенням v , яке свідчить про надійність отриманих результатів, слід визнати діапазон 0 ... 20%. Діапазон 20 – 35% свідчить про необхідність обережного ставлення до отриманої комбінації (N_m ; N_q) для кожного підприємства, а також про необхідність проведення додаткових процедур оцінки (наприклад, розміщення на запропонованій матриці не узагальнюючої оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства (N_m ; N_q), а оцінки конкурентоспроможності окремих працівників (n_m ; n_q)). Остаточні висновки щодо конкурентоспроможності персоналу підприємства робляться на основі інтерпретації отриманих значень (N_m ; N_q ; v) квадранта, в якому знаходиться отримана оцінка, а при необхідності додатково за підприємством аналізуються сукупності значень (n_m ; n_q).

Відповідно до результатів експрес-оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства за допомогою запропонованої матриці можна, по-перше, сформулювати перше уявлення про стан конкурентоспроможності персоналу, а по-друге, обґрунтовано вибрати вектор управлінських дій щодо швидшого підвищення кваліфікації або мотивації персоналу. Перевагою запропонованої процедури експрес-оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства є її швидкість, наочність та порівнянність: у системі координат за двома аналізованими факторами чітко відображається оцінка конкурентоспроможності підприємства, причому значення має не тільки позиція оцінки ("координати точки"), але й радіус кола (відхилення оцінок в сукупності від середнього). До числа слабких боків, безумовно, можна віднести вибір для процедури оцінки методу експертних оцінок, якому традиційно притаманна певна суб'єктивність, оперування вкрай обмеженим числом факторів конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Слід, однак, зазначити, що експрес-оцінка не замінює повноцінної детальної оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства із використанням більш складної моделі, вона тільки показує оцінку конкурентоспроможності персоналу у першому наближенні. Її використання є доцільним, коли щодо інформації про конкурентоспроможність персоналу підприємства більш важливою вимогою є не точність, а швидкість або простота отримання. Але, звичайно, детальна оцінка конкурентоспроможності персоналу підприємства потребує використання більш складної моделі.

Література: 1. Гараев И. М. Проблемы оценки конкурентоспособности организации // <http://kampi.lv/scitech/index.php?NAME=1disk/stat1.html>. 2. Грошелева О. Г. Врахування впливу людського фактора при оцінці інвестиційної привабливості підприємства // Матеріали 3 Міжнародної науково-практичної конференції "Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти". – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 74 – 75. 3. Сотникова С. И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – 2003. – №4. – С. 68 – 75. 4. Андреев И. Критерии конкурентоспособности однородных банковских услуг // Маркетинг. – 1998. – №1. – С. 35 – 40. 5. Брулев Е. С. Управление конкурентоспособностью предприятия. Автореф. дис. канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2006. – 21 с. 6. Анфалов А. А. Методические основы оценки уровня развития рыночной конкуренции и конкурентоспособности продукции предприятия с точки зрения маркетинга // Культура народов Причерноморья. – 2006. – №78. – С. 78 – 82. 7. Яновский А. М. Конкурентоспособность товара и производителя продукции в системе рыночной экономики // Стандарты и качество. – 1997. – №2. – С. 43 – 44. 8. Милыева Л. Г. Кадровая политика предприятий: трансформация приоритетов, анализ, опыт эффективной реализации // Проблемы, успехи и трудности переходной экономики (опыт России и Беларуси). Монография / Под ред. М. А. Портного. – М.: МОНФ, 2000. – 278 с. 9. Семикина М. В. Конкуренция на рынке труда: ключевая терминология, оценка и методы управления конкурентоспособностью // Конкурентоспособность в сфере труда. – 2001. – Вып. 1. – С. 40 – 52. 10. Семикина М. В. Мотивация конкурентоспособной работы: теория и практика регулирования. Монография. – Кировоград: ПiК, 2003. – 426 с. 11. Семикина М. В. Регулирование конкурентоспособности у сферы работы. – Кировоград: Мавік, 2004. – 145 с. 12. Отенко І. П. Теоретико-методологічні засади оцінки факторів конкурентоспроможності підприємства / І. П. Отенко, Г. А. Івашенко // Матеріали 3 Міжнародної науково-практичної конференції "Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти". – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 108 – 109.

УДК 0800-01

Алешина И. В.

БАНКОВСКИЙ СЕКТОР УКРАИНЫ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ ФИНАНСОВОЙ СФЕРОЙ И РЕАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

In the article the specific conditions of bank system functioning in Ukraine during the beginning of economic stabilization are studied. The uprising of credit activity of the banks for providing the investment needs of the real sector of economy are analyzed.

Ключевое значение для развития экономической системы любого государства имеют объемы инвестиций в реальный сектор. Фундаментальность данной экономической аксиомы разделяют приверженцы всех школ и направлений экономической мысли. В свою очередь, детерминантами объемов инвестирования являются уровень монетизации экономики, структура размещения денежной массы и параметры кредитной деятельности коммерческих банков, обеспечивающих реализацию процессов монетарной трансмиссии в экономической системе. Это означает, что чем более глубокими и диверсифицированными будут денежные отношения и, соответственно, эффективнее монетарная политика, тем динамичнее будет экономический рост.

Проблемам денежного обращения уделяется значительное внимание со стороны ведущих отечественных ученых. Исследованию ресурсного обеспечения инновационного развития украинской экономики посвящали свои труды: А. Гальчинский, В. Геец, А. Гриценко, Т. Кричевская, В. Лагутин, И. Лютий, В. Мищенко, Ю. Пахомов, Н. Савлук, В. Стельмах, В. Ющенко и др. Однако в работах этих и других экономистов нередко высказываются полярные точки зрения в отношении проблемы повышения уровня монетизации в Украине, а значит и воздействия параметров денежного предложения на динамику показателей макроэкономического роста.

Насыщенность хозяйственного оборота денежными средствами находит свое отражение в показателе уровня монетизации экономики. Известно, что деньги как финансовые активы в условиях рыночной экономики должны работать как капитал. При этом количественно объем денежной массы инвестиционной направленности можно рассчитать как разницу между агрегатами М3 и М0, которая представляет собой безналичный инвестиционный ресурс.

После существенного снижения показателя монетизации в Украине до 9,3% за период 1991 – 1995 гг. противоположная тенденция его возрастания зафиксировала в 2005 г. уровень монетизации по агрегату М3 на отметке 45,7% (табл. 1). Однако это значение не является предельным, так как в США оно составляет 90%, а в Японии – 120% [1]. Следует отметить, что некоторые ученые высказывают в своих работах опасения по поводу корректности сравнения уровня монетизации Украины и стран с развитой рыночной экономикой в силу несопоставимости объемов ВВП и степени развитости финансовых рынков [2]. Однако в то время как ВВП Украины был меньше ВВП Франции в 39 раз, отечественный банковский капитал соответственно был меньше в 160 раз [3]. Данное обстоятельство позволяет говорить о недоомонетизированности экономики Украины, и, прежде всего, в отношении ее безналичной составляющей.