

5. Международная инвестиционная позиция: Пособие по источникам данных. Вашингтон, округ Колумбия, октябрь 2002 года. [Электронный ресурс] // Международный Валютный Фонд. Статистический департамент [сайт]. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/np/ta/iip/guide/rus/iiprus.pdf>
6. Платіжний баланс. [Електронний ресурс] // Національний банк України [сайт]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=44464
7. Платежный баланс Украины и оценка его позиций [Электронный ресурс] // Официальный сайт Юридической библиотеки [сайт]. – Режим доступа: <http://mir-ekspertiz.info/platezhnyj-balans-ukrainy-i-ocenka-ego-pozicij/>
8. International Monetary Fund: [сайт]. Доклад по вопросам глобальной финансовой стабильности [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.imf.org/external/russian/pubs/ft/gfsr/2010/02/pdf/sumr.pdf

РЕЗЮМЕ

Цель исследования состоит в анализе международной инвестиционной позиции Украины на современном этапе в контексте формирования национальной инвестиционной политики в условиях глобальных долговых вызовов и финансовой нестабильности.

Ключевые слова: мировой финансовый рынок, международная инвестиционная позиция, государственный долг, долговой вызов, мировой экономический кризис, финансовая нестабильность.

РЕЗЮМЕ

Мета дослідження полягає в аналізі міжнародної інвестиційної позиції України на сучасному етапі в контексті формування національної інвестиційної політики в умовах глобальних боргових викликів і фінансової нестабільності.

Ключові слова: світовий фінансовий ринок, міжнародна інвестиційна позиція, державний борг, боргової виклик, світова економічна криза, фінансова нестабільність.

SUMMARY

The purpose of the study is to analyze the international investment position of Ukraine at the present stage in the formation of a national contest of investment policy in the face of global challenges of debt and financial instability.

Key words: global financial markets, international investment position, the national debt, the debt challenge, the global economic crisis, financial instability.

УДК 331.108: 336.71

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАБОРУ УПРАВЛІНЦІВ В КОМЕРЦІЙНОМУ БАНКУ

Лесик Г.Ю., аспірантка кафедри менеджменту організацій Київського економічного інституту менеджменту

Дисбаланс між застарілою практикою управління кадрами і новими, більш жорсткими умовами ділового середовища вимагає серйозних змін в управлінні набором персоналу комерційного банку. Необхідність якісного набору персоналу сьогодні абсолютно очевидна, оскільки неефективний набір та відбір кадрів може негативно позначитися на таких економічних показниках як досягненні запланованого обсягу прибутку та рентабельності, а також рівні конкурентоспроможності організації. З огляду на це, керівникам будь-яких організацій слід звертати особливу увагу на якісне комплектування штату персоналу, в т.ч. в банківській сфері.

Значна чисельність керівників вітчизняних комерційних банків, визначаючи ефективність впровадження різних інноваційних технологій в операційній діяльності, часто не враховують, що ефективність управління персоналом, зокрема, його набір має вагомий значення при формуванні кадрового потенціалу банку. З огляду на це, визначення методів та джерел якісного набору персоналу в комерційній банківській установі є актуальною проблемою на сучасному етапі їх діяльності.

Проблеми формування кадрового потенціалу організації постійно перебувають у центрі уваги зарубіжних та вітчизняних науковців. Серед відомих дослідників проблематики сфери праці і, зокрема, формування трудового потенціалу – Т.Базаров, І.Дуракова, Б.Єрьомін, А.Кібанов, А.Колот, Г.Осовська, В.Савченко, Ф.Хміль та інші. Незважаючи на популярність теми дослідження ефективного набору персоналу, треба відмітити недостатньо повне висвітлення окремих методик набору працівників.

Метою статті є обґрунтування основних методів набору персоналу, що забезпечують формування дієздатного трудового колективу комерційного банку, який сприятиме підвищенню рівня його ефективності та конкурентоспроможності на ринку банківських послуг.

Процес залучення кваліфікованих фахівців до всіх сфер діяльності є першочерговим завданням будь-якої організації. З цього починається її створення або трансформація.

Набір персоналу – це система заходів, передбачених організацією для залучення працівників, які володіють необхідними професійними навичками та моральними якостями і здатних виконувати всі посадові обов'язки, на яку впливають три основні фактори: рівень вимог до персоналу, кадрова політика організації, зокрема, оплата праці персоналу [1].

З метою визначення придатності кандидатів для виконання функціональних обов'язків на певній посаді в організації виконується послідовно ряд таких робіт: збір інформації про потенційних кандидатів; оцінювання необхідних якостей кандидатів та складання характеристики на кожного з них; зіставлення сукупності якостей кандидатів та вимог, що до них висуваються; порівняння характеристик різних кандидатів на одну посаду; перевірка виконання даним працівником покладених на нього функцій протягом певного періоду та прийняття рішення про доцільність його призначення на цю посаду. Слід зазначити, що така послідовність робіт забезпечує необхідний за теперішніх умов науковий рівень процесу набору кадрів. Визначення придатності кандидата для висування на керівну посаду базується на створенні документів, в яких описано основні характеристики, якими повинен володіти працівник для успішного виконання ним завдань на даній посаді – професіограми, особистісні специфікації, професійні портрети, кваліфікаційні карти та карти компетенцій (портрети або профілі ідеальних працівників).

Дедалі частіше в кадровій політиці вагомим значення набуває явище маркетингу персоналу, оскільки значною перевагою в конкурентній боротьбі комерційних банків є використання «людських ресурсів» при мінімальних фінансових витратах. Сучасна система маркетингу персоналу, як інструмент цілеспрямованої і ефективної роботи з персоналом, є складовою частиною стратегії і тактики виживання і розвитку комерційного банку у ринкових відносинах.

Воронкова В.Г. звертає увагу на те, що з використанням маркетингового підходу до набору персоналу можна досягти збільшення реальної віддачі і результативності діяльності банку – без залучення додаткових ресурсів. Отже, маркетинг персоналу повинен бути одночасно направлений на задоволення потреб банку в персоналі і на виявлення та задоволення індивідуальних потреб працівників як внутрішніх клієнтів [2].

Також зростає актуальність аутсорсингу у процесі наборі персоналу. Як зазначає Беліков О., під аутсорсингом потрібно розуміти бізнес-технологію, що передбачає передачу стороннім спеціалізованим компаніям (аутсорсинговим компаніям) процесів і функцій усередині свого бізнесу разом з відповідальністю за результат виконання цих процесів. Перевагами, якими керуються комерційні банки, вибираючи аутсорсинг як стратегію менеджменту – це скорочення операційних витрат, концентрація на основній діяльності, створення змінної структури витрат, доступ до провідних технологій і знань, зростання швидкості виходу банку на ринок, а також поліпшення якості послуг, що надаються.

Проте, використання банком технології аутсорсингу може виявити і негативні сторони. Одним із найбільш вагомих аргументів проти звернення до аутсорсингової компанії є втрата контролю над власними ресурсами, а також втрата керівництвом банку функції нагляду за певною частиною бізнесу.

Крім того, при роботі з аутсорсерами може знизитися продуктивність праці власних співробітників, оскільки при передачі частини персоналу сторонній організації або масових звільненнях, які часто супроводжують процес аутсорсинг, мотивація персоналу різко знижується. Також можливе зростання витрат при передачі другорядних функцій (розплата за прагнення зосередитися на основній діяльності) або навіть зниження якості їх виконання при несумлінності аутсорсера [3].

Аутсорсинг персоналу знижує навантаження на працівників кадрової служби та керівників комерційного банку, допомагає оптимізувати витрати банку і дає можливість зосередитися на найбільш важливих та значимих для банку функціях. Показник ефективності аутсорсингу являє собою різницю між витратами між здійсненням даного процесу власними силами й витратами при передаванні його сторонньому підприємству. Для визначення економічної доцільності аутсорсингу Л.Лігоненко пропонує використовувати таку залежність [4]:

$$CB + ДДa > ПВа + ВТРа, \quad (1)$$

тобто порівнюється собівартість бізнес-процесу власними силами (CB) і можливих додаткових доходів (ДДa) із сукупними поточними витратами (ПВа) та витратами (ВТРа) при купівлі цієї послуги в аутсорсера. Виконання співвідношення за формулою свідчить про доцільність переходу організації на аутсорсинг.

Одним з головних стратегічних завдань менеджера з персоналу є забезпечення наявності працівників необхідної кваліфікації у визначений час на певному робочому місці. Набір нових працівників для комерційного банку зрештою зводиться до певного алгоритму дій, а від якості відібраних кандидатів на вакантні посади залежать досягнення і заплановані результати роботи банківської установи.

Окрім кількісних показників ефективності роботи пошуку та набору працівників доцільно також проводити розрахунки якісного показника, що Базаров Т.Ю. та Єр'омін Б.Л. пропонують розраховувати за наступною формулою [5]:

$$Кн = (Рк + Пр + Ор) : Ч \quad (3),$$

де Кн – якість набраних працівників, %;

Рк – сумарний рейтинг якості виконаної роботи новими працівниками;

Пр – відсоток нових працівників, які просунулися по службі протягом одного року;

Ор – частка нових працівників, які залишилися працювати протягом одного року;

Ч – загальна кількість показників у розрахунках.

Погоджуємося з дослідженнями С.Іванової в тому, що найбільш важливим елементом в процесі набору персоналу є життєвий цикл розвитку самого підприємства. Політика у сфері набору працівників та її вплив на вибір співробітників на різних етапах життєвого циклу підприємства має певні відмінності [1] (табл. 1).

Таблиця 1 - Вплив життєвого циклу підприємства на політику набору персоналу

Життєвий цикл	Стратегія	Політика у сфері набору персоналу
Етап формування організації	Стратегія нового підприємництва	Залучаються переважно молоді люди, новатори, які володіють достатнім рівнем компетенцій і високим особистісним потенціалом до розвитку; при наборі із зовнішніх джерел, підприємство і співробітники орієнтовані на професійний і кар'єрний розвиток всередині підприємства. працівники повинні бути ініціативними, контактними, з тривалою орієнтацією, готовими до ризику, відповідальними; провідні працівники змінюються рідко.
Етап інтенсивного зростання	Стратегія динамічного зростання	Оцінювання потреб підприємства в персоналі та організація конкурсного відбору кандидатів; організаційна закріпленість, тісна взаємодія, гнучкість в умовах, що змінюються, проблемна орієнтація персоналу.
Етап стабілізації	Стратегія прибутку	Підприємство орієнтоване на розвиток більшої чисельності працівників в межах організації (здійснення ними горизонтальної і вертикальної кар'єри). Зовнішній набір переважно вузьконаправлений – відбираються тільки необхідні фахівці, вже готові до виконання своїх обов'язків; працівники досягають максимальних результатів (кількості і якості) при невисокому рівні витрат і низькому рівні ризику
Етап спаду	Стратегія ліквідації	Зовнішній набір персоналу на антикризові позиції: менеджмент високого рівня управління, фахівці у сфері антикризового управління; працівники готові працювати короткий термін, вузько орієнтовані.

Складено автором на основі [1; 5].

Наступним етапом ефективного набору є аналіз джерел і методів набору персоналу. Роботодавці вдаються до 2-х джерел кадрового забезпечення: внутрішніх і зовнішніх, кожне із яких має свої переваги та недоліки. Вибір джерел набору персоналу визначається їх економічною доцільністю. Отже, до внутрішніх джерел відбору персоналу в банківській установі відносяться: пошук працівників серед співробітників банку; використання власного кадрового резерву; службові переміщення; реорганізація структурних підрозділів; залучення наявних працівників у процес набору персоналу; рекомендації (по знайомству); родичі працівників.

Переваги залучення власних працівників полягають в низьких витратах, можливість надання працівникам перспектив кар'єрного зростання, збереження основного складу та швидке заповнення вакансій. Серед недоліків є обмежений вибір спеціалістів, збереження загального дефіциту кадрів та додаткові витрати на перепідготовку кадрів. З метою своєчасного заміщення вакансій, що виникають внаслідок звільнення працівників, відсутності їх через хворобу, на час відпусток або відраджень, в організації приділяється увага формуванню кадрового резерву. Зазвичай, це частина персоналу, яка проходить планову підготовку з метою в разі необхідності зайняти суміжні робочі місця вищої кваліфікації. В цих умовах керівництво звертає свою увагу на вже зайнятих в банку співробітників, такий метод пошуку, як правило, не потребує значних фінансових витрат, сприяє укріпленню колективу банку.

Найбільш актуальними джерелами зовнішнього набору персоналу а банківську установу є наступні:

- оголошення в засобах масової інформації, в тому числі через Інтернет-ресурси;
- залучення сторонніх організацій (аутсорсингові компанії, кадрові, рекрутингові агентства, прямого пошуку, хед-хантінг);
- кандидати, що знайшли вакансію самостійно;
- форуми кар'єри, ярмарки вакансій;
- освітні установи, навчальні заклади;
- державна служба зайнятості;
- служби з працевлаштування.

Зовнішні джерела набору персоналу дозволяють забезпечити більш широкий вибір серед претендентів на посаду, залучення працівників з новими ідеями та поглядами, при цьому задовольняється абсолютна потреба в кадрах. Недоліками є досить високі витрати,

пов'язані з цим процесом та ризик погіршення морально-психологічного клімату, виникнення конфліктів між новими та вже працюючими кадрами, а також досить тривала адаптація нового працівника.

Також досить великою популярністю користується метод пошуку кадрів через розміщення оголошення у засобах масової інформації, особливо в мережі Інтернет. Високим попитом серед роботодавців та потенційних кандидатів користуються такі сайти з пошуку роботи, як www.robota.ua, www.work.ua, www.job.ukr.net, www.hh.ua, www.trud.ua. При відносній дешевизні даного методу пошуку кандидатів і досить швидких відгуках на оголошення, суттєвим недоліком є безліч нерелевантних відгуків, тобто нагромаджується база даних із резюме кандидатів, які не відповідають висунутим вимогам, що призводить до суттєвих витрат внутрішніх ресурсів організації. Також ефективним може бути пошук у соціальних мережах, наприклад Livejournal (ЖЖ), Facebook, LinkedIn, Myspace, Професіональ, executive.ru. Комерційні банки розміщують потрібні вакансії безпосередньо на власних сайтах. Сучасним методом, за допомогою якого можна зменшити фінансові та часові витрати на пошук персоналу, є використання відеоконференцій під час підбору співробітників. Застосовуючи цей метод, менеджер з персоналу не витрачає час та кошти банку на відрядження у тому разі, якщо кандидат знаходиться в іншому місті або країні. Такий метод актуальний в разі пошуку дефіцитних спеціалістів та висококваліфікованих менеджерів.

Комерційні банки активно користуються послугами агентств з підбору персоналу (кадровими, рекрутинговими), хоча цей метод пошуку персоналу досить затратний щодо фінансів та часу. Безперечною перевагою даного методу є той факт, що на співбесіду приходять люди, які пройшли попередній відбір. Найскладнішими та найбільш витратними методами пошуку персоналу, якими володіють на досить високому рівні рекрутингові агентства – Headhunting та Executive Search. Технологією *headhunting* використовують рекрутингової агенції з метою переманювання певного спеціаліста – найчастіше з метою пошуку керівників вищого рівня та фахівців дефіцитних спеціальностей та кваліфікацій, посад ключових менеджерів. Застосовується в разі необхідності знайти кандидатів, які здатні визначити стратегію розвитку й забезпечити її реалізацію в банку. *Executive Search* (вид послуги, при якій ведеться безпосередній набір персоналу – високопрофесійних фахівців вищої ланки, які потенційно відповідають вимогам вакансії). До такого типу рекрутингу керівники вдаються, коли необхідно знайти фахівця з дуже високим рівнем знань і значним досвідом роботи. Серед найбільш відомих кадрових та рекрутингових агентств найбільше зарекомендували себе такі, як WORLD STAFF®, «Навігатор», «Фортуна», Agency Recruit Alliance, ElitPersonal, Smart Solutions.

Для залучення нових кандидатів комерційні банки беруть активну участь у ярмарках вакансій, проводять презентації для студентів старших курсів. На таких ярмарках проводиться презентація власного банку для потенційних кандидатів та попередні переговори з кандидатами.

Співпраця банків з навчальними закладами дає можливість притоку нових креативних сучасних ідей, однак, потребує тривалого періоду часу для вступу спеціаліста на посаду та адаптації до неї – за умов відсутності професійного досвіду.

Вибір певного методу набору визначається в кожній конкретній ситуації характером вакантної посади, її важливістю для банківської установи, її традиціями і фінансовим станом, а також рівнем кваліфікації співробітників, зайнятих процесом набору. Не існує єдиного оптимального методу, який швидко, ефективно, з мінімальними витратами буде сприяти здійсненню пошуку необхідних фахівців. Використання в банківській установі декількох методів дозволить скоротити термін набору та фінансові витрати, а також підвищити якість персоналу.

Наступним етапом дослідження є визначення інструментів підвищення ефективності набору персоналу. Вітчизняні комерційні банки тільки починають впроваджувати якісну систему управлінського обліку у сфері набору персоналу. Більшість банків не веде статистику таких показників як звільнення працівників протягом випробувального терміну, не враховує причини звільнень співробітників. Відсутність статистики за цими показниками не дає змогу точно оцінити, на якому етапі набору і з якої причини банк втрачає співробітників.

Ефективно управляти діяльністю відділу набору персоналу, оцінювати його роботу можна за допомогою таких інструментів, як система ключових показників ефективності (KPI результатів – скільки і який результат отримали; KPI витрат – скільки ресурсів було затрачено; KPI функціонування – показники виконання бізнес-процесів (дозволяє оцінити відповідність процесу необхідному алгоритму його виконання; KPI продуктивності – похідні показники, що характеризують співвідношення між отриманим результатом і часом, витраченим на його отримання; KPI ефективності – це похідні показники, що характеризують співвідношення отриманого результату до витрат ресурсів); бенчмаркінг; регулярна звітність; опитувальник задоволеності роботою відділу підбору персоналу [6].

Усі сфери управління персоналом тісно пов'язані з використанням кваліфікаційних вимог до працівників, описаних в посадових інструкціях. Вони покладені в основу прийняття будь-яких кадрових рішень та таких процедур, як найм, атестація, службові переміщення, підвищення кваліфікації.

Сутність системи ключових показників ефективності в тому, що для кожного співробітника відділу рекрутингу визначається перелік ключових показників ефективності, відповідно до яких оцінюються його результати протягом року.

З метою постійної оптимізації процесу рекрутингу необхідно регулярно отримувати зворотній зв'язок від замовників. Для цього розробляється опитувальник задоволеності роботою, що містить як відкриті, так і закриті питання. Періодичність оціночних вимірів ведеться не рідше одного раз на квартал.

Аналіз отриманих даних дає можливість отримати об'єктивну оцінку роботи відділу, визначити зони для подальшого розвитку рекрутингового процесу, проаналізувати побажання і пропозиції керівників підрозділів, підвищити коефіцієнт ефективності роботи відділу підбору для підрозділів комерційної банківської установи.

При наборі персоналу необхідно враховувати цілі та завдання комерційного банку. Важливо провести аналіз ринку праці та врахувати рівень конкурентоспроможності професійної сфери. Часто стимулюючим фактором при наборі кандидатів є розмір бюджету, що банк спроможний виділити на пошук необхідного фахівця. Тому важливо визначити кадрову стратегію банку, виходячи з його цілей і завдань. Усі вищевикладені методи дають роботодавцю можливість залучити найбільшу кількість релевантних кандидатів і забезпечують їм максимальний вибір, що дозволяє закрити вакантні місця.

Отже, в сучасних умовах зниження рівня конкурентоспроможності працівників, їх культури, недоліки в наборі та розстановці кадрів можна пояснити як нестачею компетентних організаторів і спеціалістів, яких можна висувати на керівну посаду, так і недоліками в роботі з кадрами, невмінням знаходити і виховувати хороших організаторів. Відсутність наукової основи в наборі та розстановці кадрів призводить інколи до помилок при призначенні керівників. Очевидно, що успіх окремого комерційного банку та бізнесу в цілому залежить від того, які люди і наскільки ефективно вони працюють. Проблема правильного набору та розстановки персоналу - завжди стояла перед банком, але останніми роками – у зв'язку зі зростанням конкуренції на даному сегменті діяльності та нестачею на ринку праці високопрофесійних спеціалістів з практичним досвідом роботи в умовах ринкової економіки, вона загострилась. Тому рішення у сфері зміни інструментів та методів управління людськими ресурсами, вдосконалення стилю управління та розвиток комерційної банківської установи в цілому буде сприяти підвищенню ефективності використання людського потенціалу.

РЕЗЮМЕ

В статті обґрунтовуються основні методи набору персоналу, що забезпечують формування дієздатного трудового колективу комерційного банку, який сприятиме досягненню підвищення рівня її ефективності.

Ключові слова: набір персоналу, джерела та методи набору персоналу, формування персоналу.

РЕЗЮМЕ

В статье обосновываются основные методы набора персонала, обеспечивающие формирование дееспособного трудового коллектива коммерческого банка, который будет способствовать достижению повышения уровня ее эффективности.

Ключевые слова: набор персонала, источники и методы набора персонала, формирование персонала.

SUMMARY

This article justified the main methods of recruitment to ensure the formation of a competent workforce commercial bank, which will help to achieve increased efficiency.

Keywords: recruitment, sources and methods of recruitment, formation personnel.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

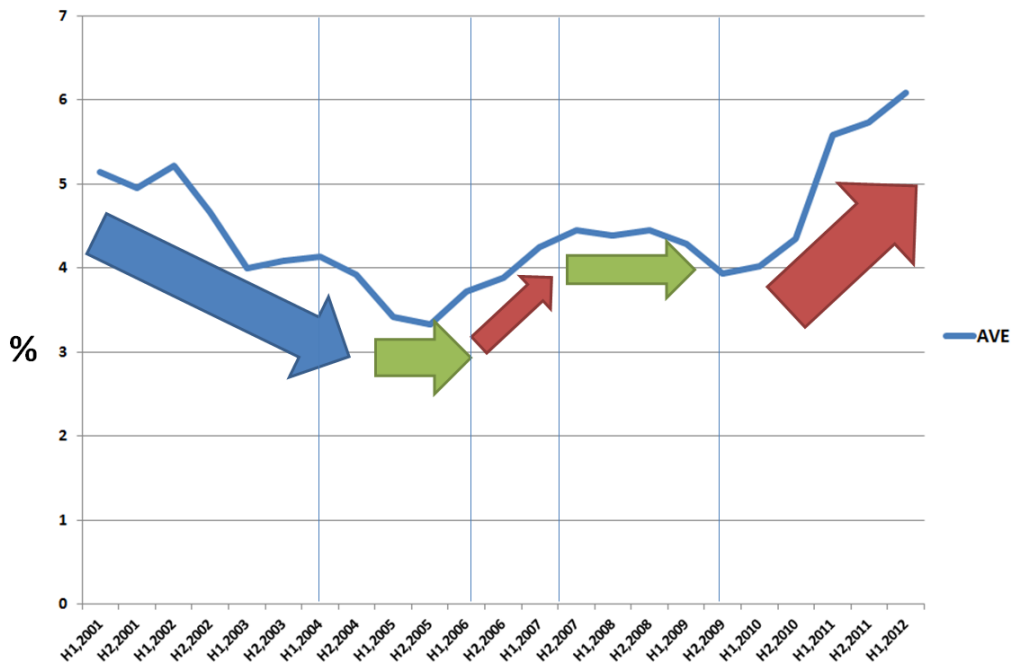
1. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. – М.: Альпина бизнес букс, 2005. – 168 с.
2. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
3. Беліков О. Аутсорсинг як делегування функцій управління / О.Беліков [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua>
4. Лігоненко Л.О. Аутсорсинг як інструмент оптимізації та підвищення ефективності бізнесу / Л.О.Лігоненко, Л.В.Фролова // Менеджмент. – 2005. - № 6 (48). - С.115-125.
5. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2005. – 560 с.
6. Терентьева Т.А. Подбор персонала: практические инструменты и приемы. – М.: Эксмо, 2010. – 398 с.

УДК 336.767.3:339.738

КАПИТАЛОВАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОЛГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ЕВРОЗОНЕ: ВАЛЮТНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ И ВНУТРИБЛОКОВАЯ ДИВЕРГЕНЦИЯ ПРОЦЕНТНЫХ СТАВОК

Личев А.П., доктор по економике, главный исполнительный директор АО «Муниципальная страховая компания», София, Республика Болгария

Исследование политик управления правительственными долгами на вторичных рынках показывает, что займы остаются „самым дискутируемым методом покрытия государственных расходов”¹. Вот почему в охвате исследования автор ставит акцент на долгосрочных долговых процентных ставках как инструменте выражения и оценки национальных налоговых мощностей аккумулирования ресурсов для правительственных целей в условиях общей валюты и с учетом их роли в качестве фактора, исчерпывающего наличные публичные ресурсы для текущей выплаты начисленных процентных ставок по рыночным уровням первичных и вторичных долговых рынков. Для целей научной статьи исследованы ежемесячные данные о долгосрочных процентных ставках на 10-летние долговые ценные бумаги двенадцати стран-учредителей Еврозоны (ЕС-12) за период с первого полугодия 2001 г. до первого полугодия 2012 г. (23 наблюдения) – см. фигуру 1.



Фигура 1. Средние полугодовые величины долгосрочных процентных ставок для конвергентных целей (ЕС-12) за период: первое полугодие 2001 г. – первое полугодие 2012 г.

Источник: Eurostat, ECB

Эти проценты играют важную роль для конвергентных целей. „Страны-члены ЕС исчисляют долгосрочную процентную ставку для оценки степени конвергенции. Она определяется согласно требованиям статьи 140 Договора о Европейском сообществе и статьи 4 Протокола относительно критериев конвергенции (сближения). Методологические требования к определению и исчислению долгосрочной процентной ставки разработаны Европейским центральным банком.”² Анализ данных ясно показывает, что налицо позитивный стартовый эффект от реального введения Евро в обращение, после которого первоначально в 2006 г. и в основном после 2009 г. была достигнута обратная коррекция стартовых уровней процентных ставок. Таким образом, для исследования можно поставить гипотезу, что в кризисный период с конца 2008 г. долгосрочные процентные ставки для конвергентных целей отклоняются от Маастрихтских критериев в Еврозоне-12, что порождает увеличение риска и индуцирует процессы девальвации Евро по отношению к доллару США. Для целей наличная база данных о долгосрочных процентных ставках исследуется через два измерителя риска – стандартное отклонение от средней

© Личев А.П., 2012

¹ Адамов, В. Теория на финансите (държавни финансии). // Библиотека „Образование и наука”, АИ „Ценов”, кн. 3, 2012, с. 230.

² http://www.bnb.bg/bnbweb/groups/public/documents/bnb_download/st_m_instr_ltir_bg.pdf