

Галина В. Назарова, Інна А. Цюрко  
**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕДЕРЖАВНИХ  
 ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ**

*У статті розроблено методичний підхід до визначення нормативної і достатньої кількості фахівців та рівня забезпеченості фахівцями, що організують функціонування недержавних пенсійних фондів (НПФ). З використанням методичного підходу проведено розрахунок нормативної і достатньої кількості членів рад та адміністраторів НПФ, а також визначено рівень забезпеченості цими фахівцями ринку НПФ.*

*Ключові слова:* кадрове забезпечення; недержавний пенсійний фонд; компанії з управління активами; банки-зберігачі.

*Форм. 11. Табл. 6. Рис. 1. Літ. 16.*

Галина В. Назарова, Інна А. Цюрко  
**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ  
 ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ**

*В статье разработан методический подход к определению количества специалистов и уровня обеспеченности специалистами, организующих функционирование негосударственных пенсионных фондов (НПФ). Проведен расчет нормативного и достаточного количества членов советов и администраторов НПФ, а также определен уровень обеспеченности этими специалистами рынка НПФ.*

*Ключевые слова:* кадровое обеспечение; негосударственный пенсионный фонд; компании по управлению активами; банки-хранители.

Galyna V. Nazarova<sup>1</sup>, Inna A. Tsyuko<sup>2</sup>  
**STAFFING FOR NON-GOVERNMENT PENSION FUNDS**

*The article presents a methodical approach to defining normative and sufficient numbers of specialists and the level of providing specialists, who organize the functioning of non-government pension funds (NPFs). Using a methodical approach normative and sufficient numbers are calculated for council members and administrators in NPFs and the provision level for these specialists at NPF market is determined.*

*Keywords:* personnel support; non-government pension fund; asset management companies; custodian bank.

**Постановка проблеми.** Розвиток недержавного рівня пенсійної системи потребує формування висококваліфікованого кадрового компоненту цієї системи. Знання, вміння та досвід фахівців з недержавного пенсійного забезпечення – запорука успішного розвитку та функціонування недержавних пенсійних фондів. Актуальність кадрового забезпечення недержавних пенсійних фондів обумовлена зростаючою тенденцією збільшення кількості недержавних пенсійних фондів (НПФ), що в свою чергу потребує формування відповідного їх кадрового складу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних та зарубіжних вчених, що присвятили свої наукові праці дослідженню питань недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ), слід особливо відзначити: О. Бобирь [6], І. Гнибіденко [7], О. Долгова [8], С. Гончарова [12], Л. Якимова [13], І. Алена

<sup>1</sup> Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine.

<sup>2</sup> Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine.

[14], С. Левай [15], Д. Макгіла [16]. В їх працях вивчаються теоретико-методичні питання та загальні проблеми розвитку недержавного рівня пенсійної системи, міжнародний досвід функціонування НПФ, реалізація корпоративних пенсійних програм, застосування маркетингових засобів для розвитку ринку НПФ, імітаційне моделювання процесу поширення НПЗ, життєвий цикл НПФ тощо.

**Невирішені частини проблеми.** Аналіз наукових праць з НПЗ свідчить про те, що в існуючих публікаціях не знайшло відображення розкриття питання визначення рівня забезпеченості фахівцями, які організують функціонування НПФ, що підтверджує актуальність даної проблематики та визначає мету статті.

**Мета дослідження** – висвітлення проблематики кадрового забезпечення НПФ на прикладі вітчизняного досвіду їх функціонування та розробки методичного підходу до визначення нормативної і достатньої кількості фахівців, рівня забезпеченості фахівцями, що організують функціонування НПФ.

**Основні результати дослідження.** Кадрове забезпечення НПФ – це відповідний кількісний та якісний склад фахівців, що є необхідним для роботи НПФ. Рівень забезпеченості фахівцями для НПФ – це відповідність кількісного та якісного складу фахівців, які організують роботу НПФ, нормативним вимогам та вимогам ринку НПЗ.

Вітчизняний досвід функціонування НПФ показує, що динаміка зміни кількості НПФ за період 2005–2012 рр. свідчить про збільшення їх кількості [9].

У період активного розвитку системи НПЗ особливо гострою є проблема забезпечення кваліфікованими кадрами. Серед таких фахівців: адміністратори НПФ, члени рад НПФ, головні бухгалтери адміністратора НПФ, спеціалісти з питань депозитарної діяльності (у банках-зберігачах), спеціалісти з управління активами.

За даними Української асоціації інвестиційного бізнесу (УАІБ), у період 2005–2008 рр. кількість підготовлених фахівців, що працюють у сфері НПЗ, мала таку динаміку (табл. 1).

**Таблиця 1. Кількість підготовлених фахівців, що працюють у сфері НПЗ, у період 2005–2008 рр., осіб [5]**

	2005	2006	2007	2008
Адміністратори НПФ	40	50	35	43
Члени ради НПФ	132	122	135	140
Головні бухгалтери адміністратора НПФ	23	11	15	17
Спеціалісти з питань депозитарної діяльності	309	196	189	192
Спеціалісти з управління активами	342	460	472	484

Дослідження показують, що підготовка спеціалістів з НПЗ та рівень достатності кваліфікованих кадрів для НПФ (табл. 2) відстає від обсягів підготовки кадрів для потреб даного ринку.

За період 2008–2012 рр. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг), у звітності з НПЗ надає інформацію про зміни в кадровому забезпеченні НПФ лише щодо кількості адміністраторів. Інформація відносно кількісного та якісного складу

інших фахівців, що забезпечують роботу фондів, не надається. Це створює труднощі щодо аналізу забезпеченості НПФ членами рад, спеціалістами з питань депозитарної діяльності та спеціалістами з управління активами.

**Таблиця 2. Динаміка підготовки та забезпеченості кваліфікованими кадрами сфери НПЗ, % [5]**

Роки	Показник підготовки фахівців у сфері НПЗ	Рівень достатності кадрів для НПФ
2005	3,28	55,81
2006	4	81,53
2007	6,15	104,51
2008	9,74	165,52

Динаміка показника рівня достатності кадрів для НПФ є недостатньо розкритою, відсутній методичний підхід до його розрахунку.

Нами запропоновано методичний підхід, що дозволить врахувати показники, що надаються УАІБ. Для визначення потреби в фахівцях з НПЗ доцільним є використання концептуальних засад з управління персоналом, а саме методів розрахунку потреби в персоналі.

Російський вчений, що досліджує питання управління персоналом, А. Кібанов, виділяє декілька основних методів розрахунку кількісної потреби в персоналі: метод, заснований на використанні даних про час трудового процесу; метод розрахунку за нормами обслуговування; метод розрахунку за робочими місцями і нормативам чисельності; статистичні методи [10].

На думку авторів, для визначення потреби у фахівцях, що організують роботу НПФ, найбільш доцільним є використання методу розрахунку за нормативами чисельності, що для фахівців НПФ визначаються на державному рівні Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2].

На даний момент розвитку системи НПЗ використання інших методів, наприклад, методу Розенкранца, є неможливим через брак необхідної інформації для розрахунків (невизначеності кількості дій з виконання певних організаційно-управлінських видів робіт з організації діяльності НПФ, кількості часу на їх виконання), тому обмежимося в своїх розрахунках методом розрахунку персоналу за нормативами чисельності.

Методичний підхід до розрахунку нормативної і достатньої кількості фахівців та рівня забезпеченості фахівцями, що організують функціонування НПФ, заснований на використанні методу розрахунку потреби в персоналі за нормативами чисельності, нормативних документів та статистичних даних.

Розроблений авторами методичний підхід включає послідовність етапів, дотримання яких дозволить отримати показники нормативної і достатньої кількості фахівців, що організують діяльність НПФ, та рівня забезпеченості ними НПФ.

Етап 1. Вивчення нормативних матеріалів та визначення мінімальної нормативної кількості персоналу НПФ окремо для кожної групи фахівців.

Етап 2. Аналіз статистичних даних з НПЗ та вибір необхідних даних (наводиться нижче в розрахунках для кожної групи фахівців з НПЗ) для розрахунку кількості персоналу НПФ окремо для кожної групи фахівців.

Етап 3. Визначення нормативної та достатньої кількості персоналу НПФ окремо для кожної групи фахівців, що організують роботу НПФ.

Етап 4. Розрахунок рівня забезпеченості фахівцями НПФ.

**Голова та члени ради НПФ.** Голова ради НПФ укладає договори з адміністратором, з компанією з управління активами, із зберігачем; організує та проводить засідання ради фонду [2]. Особливості роботи Ради НПФ полягають у тому, що вона має право здійснювати свої повноваження, якщо у її засіданні беруть участь більше половини загальної кількості її членів [1]. Нормативна чисельність персоналу у складі ради фонду згідно законодавства [2] складає не менше 5 осіб для 1 НПФ. З числа членів ради фонду обираються голова та секретар ради фонду.

Виходячи з фактичної кількості НПФ в Україні (табл. 3) та нормативної чисельності персоналу ради фонду [2], можемо визначити нормативну та достатню кількість членів рад недержавних пенсійних фондів за період з 2005 по 2012 роки. Вихідні дані та розрахунки представлено у табл. 3.

Таблиця 3. Визначення нормативної та достатньої кількості членів рад НПФ, авторська розробка

Роки	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Загальна кількість НПФ ( $K_{npf}$ )	48	75	91	102	108	101	96	94
Нормативна та достатня кількість: голів рад НПФ ( $GR_{norm}$ ), осіб	48	75	91	102	108	101	96	94
секретарів рад НПФ ( $SR_{norm}$ ), осіб	48	75	91	102	108	101	96	94
кількість інших членів рад НПФ ( $CHR_{norm}$ ) (без урахування кількості голів рад НПФ та секретарів рад НПФ), осіб	144	225	273	306	324	303	288	282

Розрахунок рівня забезпеченості членами рад НПФ будемо здійснювати за формулою:

$$R_{CHR} = \frac{P_{FCHR}}{(GR_{norm} + SR_{norm} + CHR_{norm})} \times 100\%, \quad (1)$$

де  $R_{CHR}$  – рівень забезпеченості членами рад НПФ, %;  $P_{FCHR}$  – фактична кількість членів рад НПФ, осіб;  $GR_{norm}$  – нормативна та достатня кількість голів рад НПФ, осіб;  $SR_{norm}$  – нормативна та достатня кількість секретарів рад НПФ, осіб;  $CHR_{norm}$  – нормативна та достатня кількість членів рад НПФ (без урахування кількості голів рад НПФ та секретарів рад НПФ), осіб.

Загальна нормативна та достатня кількість членів рад НПФ ( $CHR_{norm}$ ) розраховується за формулою:

$$CHR_{znorm} = (GR_{min} + SR_{min} + CHR_{min}) \times K_{npf}, \quad (2)$$

де  $GR_{min}$  – мінімальна нормативна та достатня кількість голів рад НПФ, що дорівнює  $GR_{min} = 1$  особа для 1 НПФ;  $SR_{min}$  – мінімальна нормативна та достатня кількість секретарів рад НПФ, осіб, що дорівнює  $SR_{min} = 1$  особа для 1 НПФ;  $CHR_{min}$  – нормативна та достатня кількість членів рад НПФ (без урахування кількості голів та секретарів рад НПФ), що дорівнює  $CHR_{min} = 3$  особи; при цьому в роботі виконується така умова, що не суперечить законодавчим вимогам,  $(GR_{min} + SR_{min} + CHR_{min}) \geq 5$  осіб для 1 НПФ;  $K_{npf}$  – загальна кількість НПФ.

Розрахунок нормативної та достатньої кількості голів рад НПФ ( $GR_{norm}$ ) здійснюється за формулою:

$$GR_{norm} = GR_{min} \times K_{npf}. \quad (3)$$

Нормативна та достатня кількість секретарів рад НПФ ( $SR_{norm}$ ) розраховується за формулою:

$$SR_{norm} = SR_{min} \times K_{npf}. \quad (4)$$

Кількість інших членів рад (нормативна та достатня), без урахування голів та секретарів рад НПФ, розраховується за формулою:

$$CHR_{norm} = CHR_{min} \times K_{npf}. \quad (5)$$

Таким чином, розрахунок рівня забезпеченості членами рад НПФ можна, шляхом перетворень, здійснити за формулою:

$$R_{CHR} = \frac{P_{FCHR}}{(GR_{norm} + SR_{norm} + CHR_{norm})} \times 100\% = \frac{P_{FCHR}}{CHR_{znorm}} \times 100\%. \quad (6)$$

Спираючись на дані, що оприлюднює Нацкомфінпослуг та УАІБ, розрахунок рівня забезпеченості членами рад НПФ ми можемо здійснити у період 2005–2008 рр., адже інформація щодо фактичної кількості членів рад НПФ за інші періоди не була оприлюднена.

Здійснимо розрахунок рівня забезпеченості членами рад НПФ за період з 2005 по 2008 рр. (табл. 4), спираючись на дані, наведені в табл. 1.

Таблиця 4. Рівень забезпеченості членами рад НПФ, авторська розробка

Роки	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Фактична кількість членів рад НПФ ( $P_{FCHR}$ ), осіб	132	122	135	140	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні
$R_{CHR}$ – рівень забезпеченості членами рад НПФ, %	29	24	25	27,7	-	-	-	-

За отриманими розрахунками авторами виявлено низький рівень забезпеченості членами рад НПФ. Вирішенню цієї проблеми сприятиме посилення уваги до збільшення кількості фахівців цієї сфери шляхом підготовки їх у спеціалізованих освітніх закладах та можливо, збільшення кількості таких закладів, що зможуть надавати якісний рівень підготовки членів рад НПФ.

**Адміністратори НПФ.** Спеціальні знання адміністраторів [3] передбачають розробку внутрішнього положення про здійснення адміністрування НПФ. Перелік функцій, що здійснює адміністратор НПФ, досить значний [2], що покладає на нього досить високий рівень відповідальності та висуває високі вимоги до якісної підготовки цих фахівців.

Вивчивши вимоги законодавства щодо кількісного складу персоналу адміністратора НПФ [2], зазначимо: якщо адміністрування НПФ здійснюється професійним адміністратором, він повинен мати не менше 3 кваліфікованих працівників, а також керівника підрозділу, що здійснює ведення персоналізованого обліку учасників. Отже, мінімальна нормативна чисельність фахівців з адміністрування НПФ у професійного адміністратора складає 4 особи за умови, що його виконавчий орган одноосібний. У складі персоналу з адміністрування НПФ виокремлюють групу фахівців – головних бухгалтерів адміністратора НПФ, які ведуть бухгалтерський облік та фінансову звітність НПФ.

Змінами у законодавстві про НПЗ визначено, що НПФ має користуватися послугами з адміністрування лише одного адміністратора [1]. Припустимо, що адміністраторами НПФ є лише професійні адміністратори. За такого припущення ми можемо визначити рівень забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ. Вихідні дані для розрахунку рівня забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ представимо у табл. 5.

**Таблиця 5. Визначення рівня забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ, авторська розробка**

Роки	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Загальна кількість НПФ ( $K_{npf}$ )	48	75	91	102	108	101	96	94
Фактична кількість працівників адміністраторів НПФ ( $P_{FADM}$ )	37	41	40	50	44	43	40	37
Нормативна та достатня кількість персоналу професійного адміністратора НПФ ( $ADM_{norm}$ ), окремо головних бухгалтерів адміністратора ( $GB_{norm}$ )	144	225	273	306	324	303	288	282
	48	75	91	102	108	101	96	94

Розрахунок рівня забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ проводиться авторами за формулою:

$$R_{ADM} = \frac{P_{FADM}}{(ADM_{norm} + GB_{norm})} \times 100\%, \quad (7)$$

де  $R_{ADM}$  – рівень забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ, %;  $P_{FADM}$  – фактична кількість працівників адміністраторів НПФ, осіб;  $ADM_{norm}$  – нормативна та достатня кількість персоналу професійного адміністратора НПФ (без урахування кількості головних бухгалтерів адміністратора), осіб;  $GB_{norm}$  – нормативна та достатня кількість головних бухгалтерів адміністратора, осіб.

При цьому загальна нормативна та достатня кількість персоналу професійного адміністратора НПФ ( $ADM_{znorm}$ ) розраховується за формулою:

$$ADM_{znorm} = (ADM_{min} + GB_{min}) \times K_{npf}, \quad (8)$$

де  $ADM_{min}$  – мінімальна нормативна та достатня кількість персоналу професійного адміністратора НПФ, що дорівнює  $ADM_{min} \geq 4$  особи для 1 НПФ з урахуванням кількості головних бухгалтерів, при цьому в роботі виконується наступна умова:  $ADM_{min} \geq 3$  особи для 1 НПФ,  $GB_{min} = 1$  особа для 1 НПФ;  $GB_{min}$  – мінімальна нормативна та достатня кількість головних бухгалтерів адміністратора, осіб, що дорівнює  $GB_{min} = 1$  особа для 1 НПФ;  $K_{npf}$  – загальна кількість НПФ.

Нормативна та достатня кількість персоналу професійного адміністратора НПФ ( $ADM_{norm}$ ) без урахування кількості головних бухгалтерів адміністратора розраховується за формулою:

$$ADM_{norm} = ADM_{min} \times K_{npf}. \quad (9)$$

Нормативна та достатня кількість головних бухгалтерів адміністратора ( $GB_{min}$ ) розраховується за формулою:

$$GB_{norm} = GB_{min} \times K_{npf}. \quad (10)$$



Виходячи з вищенаведених авторами формул розрахунків рівня забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ, можна перетворити та здійснити за формулою:

$$R_{ADM} = \frac{P_{FADM}}{(ADM_{norm} + GB_{norm})} \times 100\% = \frac{P_{FADM}}{ADM_{znorm}} \times 100\%. \quad (11)$$

На рис. 1 відобразимо, наскільки фактична кількість підготовлених адміністраторів відхиляється від нормативної.

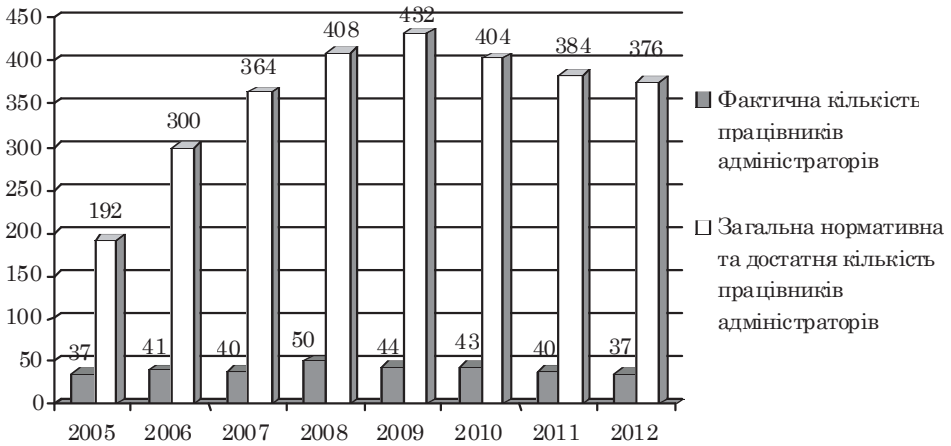


Рис. 1. Динаміка фактичної та нормативної кількості адміністраторів НПФ у 2005–2012 рр., авторська розробка

Визначимо рівень забезпеченості фахівцями з адміністрування НПФ за період 2005–2012 рр. за формулою (11), спираючись на дані з табл. 4 та рис. 1. Отримані результати представлено в табл. 6.

Таблиця 6. Рівень забезпеченості фахівцями з адміністрування НПФ, авторська розробка

Роки	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
$R_{ADM}$ – рівень забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ, %	19,3	13,7	11	12,3	10,2	10,6	10,4	9,8

Виходячи з розрахунків рівня забезпеченості фахівцями з адміністрування НПФ, поданих у табл. 5, авторами виявлено проблему низької фактичної забезпеченості фахівцями з адміністрування НПФ.

Вирішення науково-практичної проблеми низького рівня фактичної забезпеченості спеціалістами з адміністрування НПФ по відношенню до нормативних вимог повинно відобразитись у створенні сприятливих умов для їх підготовки, створенні нових робочих місць шляхом перепідготовки персоналу для обіймання посад спеціалістів з адміністрування НПФ та головних бухгалтерів адміністраторів НПФ.

**Банки-зберігачі НПФ.** Аналізуючи нормативні документи з НПЗ щодо кількісного та якісного складу банків-зберігачів для одного НПФ, зазначимо, що окрім того, що один НПФ може обслуговуватися тільки одним зберігачем (1 НПФ = 1 Зберігач), нормативна інформація щодо кількісного та якісного

складу зберігачів відсутня. Це унеможливило розрахунок показників нормативної і достатньої кількості фахівців з депозитарної діяльності НПФ та рівня забезпеченості цими фахівцями НПФ.

**Компанія з управління активами НПФ** для організації злагодженої роботи НПФ здійснює управління активами згідно інвестиційної декларації НПФ та правил оцінки і управління ризиками, пов'язаними з інвестуванням пенсійних активів [2]. На ринку НПФ одна компанія з управління активами (КУА) може здійснювати управління пенсійними активами декількох НПФ [4], про що свідчать статистичні дані, які наводить Українська асоціація інвестиційного бізнесу [11]. У результаті аналізу нормативних вимог до кількості персоналу КУА НПФ з'ясовано, що в законодавстві з НПЗ не визначено їх нормативну чисельність, як і банків-зберігачів.

**Висновки.** У статті розроблено методичний підхід до визначення нормативної і достатньої кількості фахівців та рівня забезпеченості фахівцями, що організують функціонування НПФ. У процесі критичного аналізу законодавчих вимог до НПЗ виявлено, що для банків-зберігачів та КУА НПФ не встановлено нормативи чисельності персоналу, тому розроблений авторами методичний підхід може застосовуватися для визначення нормативної і достатньої кількості голів та членів рад НПФ і адміністраторів НПФ, рівня забезпеченості ними для НПФ. По мірі розвитку системи НПЗ та усунення недоліків у встановленні вимог до нормативної чисельності персоналу зазначених груп фахівців з НПЗ авторами у перспективах подальших досліджень будуть проведені комплексні розрахунки визначення кількості всіх груп фахівців з НПЗ та буде визначено рівень забезпеченості ними ринку НПФ.

1. Про внесення змін до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»: Закон України від 22.12.2011 №4225-VI // zakon.rada.gov.ua.

2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 №1057-IV // zakon.rada.gov.ua.

3. Про затвердження Кваліфікаційних вимог до членів рад недержавних пенсійних фондів та фахівців з питань адміністрування недержавних пенсійних фондів: Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 27.11.2003 №137 // zakon.rada.gov.ua.

4. Про затвердження Положення про особливості здійснення діяльності з управління активами інституційних інвесторів: Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 06.08.2013 №1414 // zakon.rada.gov.ua.

5. Аналіз запровадження системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Українська асоціація інвестиційного бізнесу // www.uaib.com.ua.

6. *Бобирь О.І., Смирнов С.О.* Фінансовий механізм системи пенсійного забезпечення: Монографія. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. – 249 с.

7. *Гнибиденко І.Ф.* Корпоративний пенсійний фонд підприємства в контексте соціально-економічних реформ // Бизнес Информ. – 2010. – №4. – С. 24–27.

8. *Долгова О.* Недержавні пенсійні послуги в Україні: напрями розвитку // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2013. – №1. – С. 98–108.

9. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг // nfr.gov.ua.

10. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом в России: история и современность: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 240 с.

11. Компанії з управління активами за кількістю недержавних пенсійних фондів в управлінні // Українська асоціація інвестиційного бізнесу // www.uaib.com.ua.

12. *Назарова Г.В., Гончарова С.Ю., Тарасенко О.О.* Нова пенсійна система в Україні: Наук. видання. – Х.: Ксилон, 2008. – 228 с.



13. Якимова Л. Імітаційне моделювання процесу поширення недержавного пенсійного забезпечення // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. – 2012. – №10. – С. 246–252.

14. Allen, Jr.E., Melone, J., Rosenbloom, J., Mahoney, D. (2013). Retirement Plans: 401(k)s, IRAs, and Other Deferred Compensation Approaches (Pension Planning). 11 edition. McGraw-Hill/Irwin. 688 p.

15. Levy, S., Mitchell, H., Guled, G., Coleman, J. (2010). Total reward: pay and pension contributions in the private and public sectors. Economic & Labour Market Review, 9: 22–28.

16. McGill, D., Brown, K.N., Haley, J.J., Schieber, S., Warshawsky, M.J. (2010). Fundamentals of Private Pensions. 9 edition. Oxford University Press, USA. 880 p.

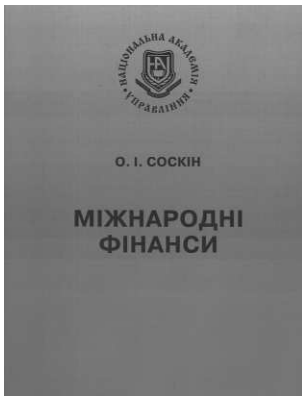
Стаття надійшла до редакції 20.02.2014.

## КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА  
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ**

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26  
E-mail: book@nam.kiev.ua  
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



**Міжнародні фінанси: Навчально-методичний посібник.** – К.: Національна академія управління, 2011. – 300 с. Ціна без доставки – 30 грн.

Автор: **О.І. Соскін.**

У посібнику розкриті основні положення, сутність, механізми та функції міжнародних фінансів, розвиток та сучасний стан світової валютної системи та міжнародних фінансових ринків; проаналізовані сучасні тенденції у сфері міжнародних фінансів. Посібник сформовано відповідно до вимог Болонського процесу. Видання містить комплексні тестові завдання, питання для самоконтролю, глосарій. У посібнику знайшли відображення актуальні сучасні дослідження у сфері міжнародних фінансів, матеріали фахових періодичних видань «Актуальні проблеми економіки», «Економічний часопис – XXI» та інших.

Посібник призначено для студентів та аспірантів економічних спеціальностей, а також тих, кому цікаво сформулювати власне розуміння проблематики міжнародних фінансів.