

УДК 336.71:001.895

С.В. Вахнюк, Л.П. Перхун

ОЦІНКА ВПЛИВУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Розглянуто показники, що характеризують ефективність використання знань в економіці країни. Наведено методику формування оцінки впливу банківської системи на розвиток економіки знань, запропоновано показники, що характеризують міру впливу банківської системи на рівень розвитку економіки знань.

Постановка проблеми. Як справедливо зазначається у проекті Доктрини економіки знань [4], на сьогодні здатність до генерації, використання та розповсюдження нових знань стає основою національної конкурентоспроможності та базовою передумовою прискореного інтенсивного соціально-економічного зростання.

Стратегічні плани економічного розвитку багатьох країн світу, в тому числі й України, протягом останніх років пов'язуються з процесом розбудови засад економіки знань. Фундаментальними основами економіки знань є продуктивні знання та якісна змістовна освіта, які обумовлюють спроможність до втілення гуманітарно-інтелектуального капіталу у результати виробничої діяльності. Роль фінансової платформи цього процесу логічно відводиться банківській системі, тому дослідження впливу останньої на розбудову економіки знань в Україні є досить актуальним.

Особливості використання банківської системи для стимулювання практичної реалізації інтелектуального потенціалу суспільства не залишилися поза увагою як вітчизняних, так і закордонних дослідників, серед яких О.В. Васюренко, В.П. Семиноженко, О.С. Галушко, Т.А. Васильєва, Н.С. Поповенко, О.І. Лаврушин, Н.І. Валенцева, І.Т. Балабанов, Дж. Фінерті, Дж. Хемпел та ін. Однак, не зважаючи на отриманні результати досліджень, певні аспекти зазначеної проблеми залишаються актуальними. Зокрема, в публікаціях досі не розглядалось питання оцінювання міри впливу банківської системи на розбудову економіки знань.

Мета статті – розробка методики оцінювання впливу банківської системи на рівень розвитку економіки знань.

Виклад основного матеріалу. Для визначення рівня розвитку економіки знань в країнах та регіонах світу, робочою групою Світового Банку (*World Bank*) в рамках спеціальної програми «Знання для розвитку» (*Knowledge for Development – K4D*) була розроблена система показників [1]. Одним з чотирьох показників, що впливають на загальну характеристику ефективності використання країною знань з метою економічного та суспільного розвитку, є індекс освіти і людських ресурсів (*Education and Human Resources Index – EHRI*). Його значення також використовується для оцінки здатності країни створювати, сприймати та розповсюджувати знання.

Для визначення міри впливу банківської системи на рівень розвитку економіки знань введемо показник *IBehri* (*Influence of the Banking on EHRI*). Значення *IBehri* буде залежати від того, як банківська система впливає на значення індикаторів, на основі яких обчислюється *EHRI*. Індикатори *EHRI* можна розділити на три групи: освіти, працевлаштування та гендерної політики. Перелік індикаторів, що відносяться до групи освіти, та методика їх визначення представлені в таблиці 1. У таблиці 2 аналогічним чином подано індикатори групи працевлаштування, в таблиці 3 – індикатори групи гендерної політики.

Шляхом експертного оцінювання з переліку індикаторів (табл. 1, 2, 3) виокремлено ті, що відображують вплив банківської системи на значення *EHRI*: середня тривалість навчання (*AYS*), рівень вищої освіти (*TE*), рівень підготовки кадрів (*EST*), гнучкість визначення заробітної плати (*FWD*), оплата праці та продуктивність

(PP), професійність управління (RHI), індекс жорсткості регулювання робочого часу (RPM), рівень економічної активності робочої сили (LFPR), гендерний індекс розвитку (GDI). Міра впливу на кожен з цих ідентифікаторів проектується на значення відповідних показників. Область визначення кожного показника ми пропонуємо встановити від 0 до 1. В результаті інтегральний показник IBehri буде набувати значення від 0 до 9 та обчислюватись за формулою:

$$IBehri = IBays + IBte + IBest + IBfwd + IBpp + IBrpm + IBrhi + IBlfpr + IBgdi \quad (1)$$

Показник IBays характеризує вплив банківської системи на значення індикатора середньої тривалості навчання дорослого населення країни. Він визначає міру зацікавленості банківських працівників продовжувати своє навчання з метою підвищення професійної освіти. Розрахунок IBays ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IBays = \frac{YEwb}{TYE} \quad (2)$$

де:

YEwb – кількість років, витрачених працівниками банків на освіту під час роботи в банківській сфері (*Years of Education for work in banks*);

TYE – загальна кількість років, витрачених працівниками банків на здобуття професійної освіти (*Total Years of Education*).

Таблиця 1

Індикатори EHRI групи освіти

№ з/п	Індикатор	Методика визначення
1	Рівень грамотності дорослого населення (<i>Adult Literacy Rate – ALR</i>)	Частка громадян (%) у віці від 15 років, які можуть з розумінням, читати і писати короткі прості заяви про своє повсякденне життя
2	Середня тривалість навчання (<i>Average Years of Schooling – AYS</i>)	Середня кількість років, що витрачається на навчання громадянами у віці від 15 років
3	Рівень середньої освіти (<i>Secondary Enrollment – SE</i>)	Відношення кількості учнів середніх шкіл (%) до загальної кількості населення відповідної вікової групи
4	Рівень вищої освіти (<i>Tertiary Enrollment – TE</i>)	Відношення кількості студентів ВНЗ (%) до загальної кількості населення відповідної вікової групи
5	Доступ до Інтернету в школах (<i>Internet Access in Schools – IAS</i>)	Рівень доступу до мережі Інтернет в школах; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – дуже обмежений, 7 – більшість дітей мають частий доступ)
6	Державні витрати на освіту (<i>Public Spending on Education – PSE</i>)	Частка ВВП (%), що відноситься до витрат на освіту за держзамовленнями плюс субсидії на початкову, середню та вищу освіту
7	Якість наукової і математичної освіти (<i>Quality of Science and Math Education – QSME</i>)	Рівень наявності навчальних закладів, що спеціалізуються на математичній та природничонауковій освіті; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – відстає від більшості країн, 7 – серед кращих у світі)
8	Якість освіти з менеджменту (<i>Quality Management Education – QME</i>)	Рівень наявності учбових закладів, що спеціалізуються на освіті з менеджменту; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – обмежений або неякісний, 7 – серед кращих у світі)

Таблиця 2

Індикатори EHRI групи працевлаштування

№ з/п	Індикатор	Методика визначення
1	Рівень безробіття (<i>Unemployment Rate – UR</i>)	Частка працездатного населення (%), яка перебуває без роботи
2	Зайнятість у промисловості (<i>Employment in Industry – EI</i>)	Частка працюючого населення (%), зайнятого у промисловості, включаючи: видобуток корисних копалин, виробництво електроенергії, газу та води, будівництво.

№ з/п	Індикатор	Методика визначення
3	Зайнятість у сфері послуг (<i>Employment in Services – ES</i>)	Частка працюючого населення (%), зайнятого у сфері послуг, яка охоплює: оптову та роздрібну торгівлю, ресторани та готелі, транспорт, складське господарство та зв'язок, фінансування, страхування, нерухомість та бізнес-послуги, комунальні, соціальні та персональні послуги
4	Професійно-технічні працівники (<i>Professional and Technical Workers – PTW</i>)	Частина працездатного населення (%), яка відноситься до професійно-технічних працівників
5	Рівень підготовки кадрів (<i>Extent of Staff Training – EST</i>)	Рівень інвестицій в підготовку та підвищення кваліфікації кадрів; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – низький, 7 – високий)
6	Виток мізків (<i>Brain Drain – BD</i>)	Рівень прагнення громадян виїздити до інших країн для реалізації своїх можливостей; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – постійно шукають можливість для виїзду, 7 – майже завжди залишаються в країні)
7	Взаємовідносини між роботодавцем та працівником (<i>Cooperation in Labor-Employer Relations – CLER</i>)	Рівень взаємовідносини між роботодавцями та працівниками; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – загалом конфліктують, 7 – загалом співпрацюють)
8	Гнучкість визначення заробітної плати (<i>Flexibility of Wage Determination – FWD</i>)	Рівень гнучкості в підходах до методів визначення зарплати; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – централізований підхід, 7 – окремий підхід для кожної компанії)
9	Оплата праці та продуктивність (<i>Pay and Productivity – PP</i>)	Рівень співвідношення оплати праці та продуктивності; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – оплата не пов'язана з продуктивністю праці, оплата тісно пов'язана з продуктивністю праці)
10	Професійність управління (<i>Reliance on Professional Management – RPM</i>)	Рівень професійності людей, що займають керівні посади; вимірюється в діапазоні від 1 до 7 (1 – посади займають родичі або друзі незалежно від кваліфікації, 7 – посади займають професійні менеджери в залежності від кваліфікації)
11	Індекс складності найму робітників (<i>Difficulty of Hiring Index – DHI</i>)	Міра застосовності та максимальної тривалості тимчасових контрактів та випробувальних термінів з мінімальною заробітною платою для співробітників; більш високе значення – більш жорсткі правила
12	Індекс жорсткості регулювання робочого часу (<i>Rigidity of Hours Index – RHI</i>)	Міра наявності нестандартних робочих годин та якості планування щорічної оплачуваної відпустки; більш високе значення – більш жорстке дотримання планованих показників
13	Індекс складності звільнення (<i>Difficulty of Firing Index – DFI</i>)	Міра складності звільнення на підприємствах надлишкової кількості працівників; більш високе значення – складніше звільнення (завчасне повідомлення, забезпечення перепідготовки, вихідні виплати, сприяння працевлаштуванню тощо)
14	Робочі податки та виплати (<i>Labor Tax and Contributions – LTC</i>)	Частка прибутку (%), що виплачується роботодавцями (державними і приватними структурами) за використання праці робітників
15	Рівень економічної активності робочої сили (<i>Labor Force Participation Rate – LFPR</i>)	Частка економічно активного населення (%), що перебуває у віці від 15 до 64 років, яка задіяна у виробництві товарів та послуг
16	Робоча сила з вищою освітою (<i>Labor Force with Tertiary Education – LFTE</i>)	Частка працевлаштованого населення (%), яка має вищу освіту, від загальної чисельності робочої сили

Таблиця 3

Індикатори EHRI групи гендерної політики

№ з/п	Індикатор	Визначення
1	Гендерний індекс розвитку (<i>Gender Development Index – GDI</i>)	Міра відмінності між середніми значеннями тривалості життя, рівнями освіти та доходів між жінками та чоловіками
2	Жіноча складова в робочій силі (<i>Females in Labor Force – FLF</i>)	Частка працевлаштованого жіночого населення (%) від чисельності економічно активного населення (віком від 15 до 64 років)

№ з/п	Індикатор	Визначення
3	Жіночих місць у парламенті (<i>Seats in Parliament Held by Women – SPHW</i>)	Частка місць (%), що обіймають жінки у парламенті країни, від загальної чисельності парламенту
4	Учениць середніх шкіл (<i>School Enrollment, Secondary, Female – SESF</i>)	Частка учнів жіночої статі (%), що навчаються у освітніх закладах середнього рівня, від загальної кількості учнів
5	Студенток ВНЗ (<i>School Enrollment, Tertiary, Female – SETF</i>)	Частка учнів жіночої статі (%), що навчаються у освітніх закладах вищого рівня, від загальної кількості студентів

Показник IB_{te} характеризує вплив банківської системи на значення індикатора рівня вищої освіти в країні. Він визначає в якій мірі банківські установи в країні надають перевагу робітникам з вищою освітою. Розрахунок IB_{te} ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IB_{te} = \frac{BE_{te}}{TBE} \quad (3)$$

де:

BE_{te} – кількість банківських працівників з вищою освітою (*Bank Employees with tertiary education*);

TBE – загальна кількість банківських працівників (*Total of Bank Employees*).

Показник IB_{best} характеризує вплив банківської системи на значення індикатора рівня підготовка кадрів. Він дає оцінку активності банківських установ країни в періодичному підвищенні рівня професійної майстерності робітників. Розрахунок IB_{best} ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IB_{best} = \frac{BE_{pste}}{TBE} \quad (4)$$

де:

BE_{pste} – кількість банківських працівників, що протягом певного періоду (5 років) пройшли підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця (*Bank Employees with periodic staff training by employer*).

Показник IB_{fwd} характеризує вплив банківської системи на значення індикатора гнучкості в підходах до методів розрахунку зарплати на підприємствах країни. Він визначає міру прояву банками ініціативи в заохоченні робітників до підвищення якості праці через застосування особливих видів нарахувань та утримань, що формують заробітну плату. Розрахунок IB_{fwd} ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IB_{fwd} = \frac{TASB + TWSB}{\sum_{i=1}^{TASB} BSAS_i + \sum_{i=1}^{TWSB} BSWS_i} \quad (5)$$

де:

$TASB$ – загальна кількість видів нарахувань заробітної плати, що застосовується в банківській сфері (*Total Accrual of Salary in Banking*);

$TWSB$ – загальна кількість видів утримань заробітної плати, що застосовується в банківській сфері (*Total Withholding of Salary in Banking*);

$BSAS_i$ – кількість банків, що застосовує окремий (i-й) вид нарахувань заробітної плати (*Bank with Special Accrual of Salary*);

$BSWS_i$ – кількість банків, що застосовує окремий (i-й) вид утримань заробітної плати (*Bank with Special Withholding of Salary*).

Показник IB_{pr} характеризує вплив банківської системи на значення індикатора співвідношення оплати праці та її продуктивності в країні. Він визначає наскільки банківські установи враховують у методах розрахунку нарахувань та утримань заробітної плати змінні показники, значення яких залежить від продуктивності праці робітників. Розрахунок IB_{pr} ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IBpp = \frac{SASBdp + SWSBdp}{TASB + TWSB} \quad (6)$$

де:

SASBdp – кількість видів нарахувань заробітної плати в банках, які залежать від продуктивності праці (*Species Accrual of Salary in Banks depend of productivity*);

SWSBdp – кількість видів утримань заробітної плати в банках, які залежать від продуктивності праці (*Species Withholding of Salary in Banks depend of productivity*).

Показник *IBrpm* характеризує вплив банківської системи на значення індикатора професійності людей, що займають керівні посади в країні. Він визначає яка частина керівного складу банківських установ має освітню кваліфікацію достатнього рівня (не нижче магістра), профіль якої відповідає займаній посаді. Крім того, на значення *IBrpm* впливає наявність у керівників досвіду роботи на посадах, які їм підпорядковуються. Розрахунок *IBrpm* ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IBrpm = \frac{SBEpe + SBEes}{2TEPB} \quad (7)$$

де:

SBEpe – кількість банківських працівників керівного складу з профільною освітою (*Senior Bank Employees with a profile education*)

SBEes – кількість банківських працівників керівного складу з досвідом роботи на підлеглих посадах (*Senior Bank Employees with experience in subordinate*);

TEPB – загальна кількість керівних посад у банках (*Total of Executive Positions in Banks*).

Показник *IBrhi* характеризує вплив банківської системи на значення індексу жорсткості регулювання робочого часу. Він визначає міру залучення банківськими установами країни працівників до роботи в поза нормовані години протягом певного періоду часу (року). Крім того, на значення *IBrhi* впливає відповідність використання робітниками часу щорічної оплачуваної відпустки запланованим показникам. Розрахунок *IBrhi* ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IBrhi = \frac{HWBwh \cdot VHPB + VHPBit \cdot HWB}{2 \cdot HWB \cdot VHPB} \quad (8)$$

де:

HWB – кількість відпрацьованих у банках годин (*Hours Worked in Banks*);

HWBwh – кількість відпрацьованих у банках годин у межах робочого графіку (*Hours Worked in Banks within working hours*);

VHPB – кількість запланованих у банках годин на відпустки (*Vacation Hours Planned in Banks*);

VHPBit – кількість запланованих у банках годин на відпустки, що були використані своєчасно (*Vacation Hours Planned in Banks that were used in time*).

Показник *IBlfrg* характеризує вплив банківської системи на значення індикатора рівня економічної активності робочої сили в економіці країни. Він визначає частку економічно активного населення країни, працевлаштованого через банківську систему. Розрахунок *IBlfrg* ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$IBlfrg = \frac{TBE}{TEAP} \quad (9)$$

де:

TEAP – загальна кількість економічно активного населення (*Total Economically Active Population*).

Показник *IBgdі* характеризує вплив банківської системи на значення гендерного індексу розвитку країни. Він визначає наскільки в банківських установах порівну розподілені робочі місця між співробітниками чоловічої та жіночої статі. Розрахунок *IBgdі* ми пропонуємо здійснювати за формулою:

$$I_{Bgd}i = \frac{TBE - \sqrt{(MBE - FBE)^2}}{TBE} \quad (10)$$

де:

FBE – кількість банківських працівників жіночої статі (*Female Bank Employees*);

MBE – кількість банківських працівників чоловічої статі (*Male Bank Employees*).

Висновки. Оцінка впливу банківської системи на ефективність використання знань в економіці країни здійснюється через показник її (системи) впливу на рівень розвитку економіки знань – *I_{Bgd}i*. Цей показник комплексний і утворюється сумою значень показників, що характеризують міру впливу банківської системи на відповідні формуючі індикатори індексу освіти і людських ресурсів. Зростання значень *I_{Bgd}i* на проміжку від 0 до 9 вказує на зростання впливу банківської системи на утворення засад економіки знань у країні. Результати дослідження можливостей змін у банківській системі, здатних вплинути на підвищення формуючих показників *I_{Bgd}i*, можуть створити основу для банківського механізму розбудови економіки знань.

SUMMARY

The authors focus on the indexes which characterize efficiency in knowledge use in the national economy. The method of estimating of the banking system influence on the development of knowledge economy is shown, the indexes which characterize the measure of the banking system influence on the level of development of knowledge economy are suggested.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Knowledge Assessment Methodology [Електронний ресурс] / Knowledge for Development. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/kam>.
2. Васильєва Т. А. Банківське фінансування інноваційної діяльності: монографія / Т.А. Васильєва. – Суми : Ділові перспективи. – 2006. – 60 с.
3. Галушко О.С. Міжнародний рух капіталу та глобальна фінансова криза [Електронний ресурс] / О.С. Галушко // Вісник економічної науки України. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Venu/2009_1/12.pdf
4. Доктрина економіки знань (проект) [Електронний ресурс] / Режим доступу: www.semynozhenko.net/ufv/files/ec_znan.doc
5. Клинцов В. Управленческие и технологические инновации [Електронний ресурс] / В. Клинцов, Е. Кузнецова, В. Чернявский. – The McKinsey Quarterly. – Режим доступа. – http://www.mckinsey.com/russianquarterly/articles/issue21/01_0210.aspx.
6. Луців Б.Л. Інвестиційний потенціал банківської системи України [Текст] / Б.Л. Луців, Т.Б. Стечишин // Фінанси України. – 2009. – №9. – С. 67-77.
7. Медвідь, Т.А. Інноваційна основа розвитку банківського бізнесу [Текст] / Т.А. Медвідь // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2007. – №1. – С. 127.
8. Поповенко, Н.С. Інноваційні процеси у банківській сфері [Текст] / Н.С. Поповенко, Н.Б.Марченко // Економічний простір. – 2008. – №15. – С. 97-104.
9. Старовойт О. «Економіка знань» як сфера функціонування інтелекту [Текст] / О. Старовойт // Вища освіта України. – 2009. – №4. – С. 71-75.
10. Федулова, Л.І. Державна політика розбудови економіки знань: особливості реалізації антикризової стратегії [Текст] / Л. І. Федулова, Т. М. Корнєєва // Фінанси України. – 2009. – №10. – С. 3-17.

Надійшла до редколегії 3 квітня 2011 р.

УДК 368:338.436.2

Ю.В. Чала

РИНОК СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Досліджено особливості формування та розвитку ринку страхування життя для країн із перехідною економікою та міжнародного страхового ринку. Доведено необхідність використання світового досвіду у страхуванні життя для подальшого розвитку цієї послуги в