

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ І ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНСЬКИХ БАНКІВ

*Розглянуто теоретичні основи інтелектуального капіталу фінансової установи при формуванні конкурентних переваг на ринку банківських послуг. Подано результати світового досвіду впровадження програм розвитку людського капіталу. Наведено доцільність упровадження механізмів розвитку інтелектуального потенціалу в банківській сфері України.*

**Ключові слова:** людський капітал, створення конкурентних переваг, механізми розвитку інтелектуального потенціалу в банках.

**Постановка проблеми.** В умовах функціонування ринкової економіки, для здобуття лідерських позицій та їх утримання, різноманітні фінансові установи, зокрема банки, постійно працюють над створенням конкурентних переваг. Переваг, які б вирізняли їх з-поміж великої кількості однотипних гравців ринку. Важливу роль у процесі їх формування відіграє наявний в організації людський капітал.

В умовах кризового періоду банківської системи України рідко які з банківських установ зосереджуються на розвитку таких категорій, як «людський капітал» і «людський потенціал», зводячи ведення банківського бізнесу до механічного набору продуктів та їх пропозиції. Вони не приділяють належної уваги такій категорії часто через ненадання належної оцінки інтелектуальній компоненті в складі активів установи. Відповідно, при проведенні оптимізації процесів першочергово увага звертається на скороченні витрат, пов'язаних з розвитком персоналу. Погоджуємось з думкою А. Сена, Нобелівського лауреата, фахівця з економічної теорії добробуту, проблем нерівності та людського розвитку, про те, що «ідея затягування бюджетного паска гіпнотизує. Однак вся її мудрість лежить в рамках поняття «ідеальний корсет»: якщо жінка почувається в ньому комфортно, то вона потребує меншого розміру. На жаль, впорядкування фінансів шляхом механічного урізання бюджету заріже курку, що несе золоті яйця» [1]. То ж слід зосередитися на розробці механізмів побудови стратегій щодо збільшення статей доходу: джерел, методів, інструментів і заходів, які б сприяли збільшенню ключових показників діяльності установи та нарощенню прибутку шляхом залучення потенціалу персоналу методом трансформації знань у підтримання лідерських позицій організації та у пропозицію інноваційних продуктів.

© Л. П. Братків, О. О. Другов, 2014

Відповідно, метою статті є визначення теоретичних засад і сучасних проблем формування інтелектуального капіталу українських банків.

**Виклад основного матеріалу.** Світовий досвід свідчить, що в сучасних умовах стійкий довгостроковий розвиток економіки загалом та фінансово-кредитних установ зокрема залежить більшою мірою не від ресурсних можливостей, які, зрештою, є обмеженими, а від можливостей розвитку людського потенціалу. Прикладом серед країн, які визначили пріоритетним напрямом розвитку людського капіталу, є Швеція, яка модернізувала свою економіку і повернула в 2000-х роках лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період часу зуміла перейти від сировинної в основному економіки до інноваційної економіки і створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від найглибшої переробки свого головного природного багатства – лісів. А також Фінляндія зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу за конкурентоспроможності економіки в цілому.

Поняття людського капіталу було введено і віднесено до економічної категорії на початку 60 років XX століття завдяки працям американських науковців Гарі Беккера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Тобто було звернуто увагу на роль, яку знання і вміння працівників, відіграють у процесі виробництва[2].

Т. Шульц запропонував таке визначення: «Всі людські здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначають його вроджені здібності. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом».

Сучасна неокласична теорія людського капіталу отримала розвиток у працях Б. Вейсброда, Б. Л. Хансена і багатьох інших економістів у 1950–1980-х роках. Більшість західних економістів під людським капіталом розуміють придбані знання, навички, мотивації та енергії, якими наділене працездатне населення і які можуть бути використані на протязі визначеного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг. Окремі вчені розглядають людський капітал як сукупність здібностей, що дають можливість їх носію отримувати

дохід. Здатність приносити прибуток ставить людський капітал на один рівень з іншими формами капіталу, що функціонують у суспільному виробництві [3]. Таким чином, він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх доходів, а людський, тому що є складовою частиною людини.

Щодо розвитку теорії людського капіталу в Україні, то теорія знайшла відображення в працях багатьох українських учених, зокрема, О. А. Грішнова подає таке визначення: «Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [2].

Піонером у впровадженні поняття людського капіталу на мікрорівні був професор економіки і соціології Чиказького університету Г. Беккер. Людський капітал підприємства він визначив як сукупність навичок, знань і умінь людини. У 1992 р. Г. С. Беккер був удостоєний Нобелівської премії з економіки за «поширення сфери мікроекономічного аналізу на цілий ряд аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку» [2]. Особливий внесок Беккер зробив до теорії конкуренції, стратегії і розвитку фірми. Він ввів розрізнення між спеціальними і загальними інвестиціями в людину. І виділив особливе значення спеціального навчання, спеціальних знань і навичок: «Спеціальна підготовка працівників формує конкурентні переваги фірми, характерні і значущі особливості її продукції і поведінки на ринках, в кінцевому підсумку її ноу-хау, імідж і бренд. У спеціальній підготовці зацікавлені в першу чергу самі фірми і корпорації, і вони фінансують її» [4].

Узагальнюючи думку спеціалістів, пропоную використовувати в роботі таке визначення: людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини. А саме – це її знання, практичні навички, творчі і мисленнєві здібності, їх моральні цінності, особистісні і лідерські якості, культура праці, які використовуються індивідом чи організацією для отримання доходу.

Поняття інтелектуального капіталу досліджували такі відомі вчені, як Д. Даффі, Т. Стюард, Л. Едвінсон, М. Мелоун, Д. Клейн, Е. Брукінг, Б. Леонтьєв, А. Козирев та ін. [5; 8].

Причиною появи та розвитку інтелектуального капіталу стало те, що в умовах науково-технічної революції у 1950-х рр., утворився брак кваліфікованих кадрів, що сприяло процесу створення нової якісної робочої сили, тобто нагромадженню людського капіталу. Завдяки цьому на Заході підвищився інтерес до факторів економічного зростання і економічної динаміки. Зростання інтелектуального капіталу та ефективність його використання визначають

перспективи розвитку окремого підприємства та економіки країни в цілому. Зараз інтелектуальний капітал набуває значення стратегічного фактора економічного розвитку [6].

Одними з дотримувальців досить широкого трактування інтелектуального капіталу, відносячи до нього фактично всі види капіталу, що не підлягають оцінкам, традиційним для ресурсів сучасних підприємств. Ці вчені виділили у межах інтелектуального капіталу людський капітал і структурний капітал, підкреслюючи, що кожна з цих форм капіталу породжена людськими знаннями, і саме їх сукупність визначає приховані джерела цінностей, які наділяють підприємство нетрадиційно високою ринковою оцінкою.

Дослідження сутності і структури поняття інтелектуального капіталу пов'язано з такими іменами: П. Салліван, Л. Прусак, К. Свейбі, Т. Форт'юн, Л. Едвінсон та інші. Так, Т. Форт'юн під інтелектуальним капіталом розуміє суму всіх знань співробітників, що надають переваги даному підприємству на ринку. Л. Едвінсон і П. Салліван – знання, які можуть бути перетворені в вартість. Д. Клейн і Л. Прусак визначають інтелектуальний капітал як «інтелектуальний матеріал, формалізований і зафіксований, що використовується для виробництва більш цінного майна». Д. Даффі це поняття визначив так: «Інтелектуальний капітал – це сукупні знання, якими володіє підприємство в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів і взаємозв'язків». У даному визначенні інтелектуальний капітал набирає вигляду «сукупних знань підприємства». М. Мелоун визначав інтелектуальний капітал підприємства як нематеріальні активи, які використовуються для посилення конкурентних переваг на ринку, та без яких підприємство не може існувати [3].

Б. Леонтьєв, Л. Едвінсон і М. Мелоун, проаналізувавши роботи інших науковців, пропонують таке узагальнювальне визначення інтелектуального капіталу: це система стійких інтелектуальних переваг підприємства (технологічних, організаційних тощо), забезпечених знаннями та досвідом її працівників. Про те, що останнє наведене визначення є загально визначним, свідчать наукові праці. За сучасних умов надзорської конкурентної боротьби інтелектуальний капітал дає змогу створювати цінності та забезпечує конкурентоспроможність як окремої фінансово-кредитної установи, так і економіки в цілому. Він дає змогу заощаджувати техніку, товарно-матеріальні засоби і кошти, підвищує життєздатність учасників економічного процесу, сприяє зростанню прибутковості економічної діяльності. Головна функція інтелектуального капіталу – значно прискорювати приріст прибутку за рахунок формування та реалізації необхідних підприємству систем знань та відносин, які, в свою чергу, забезпечують високоефективну господарську діяльність органі-

зації. Зокрема, інтелектуальний капітал банківської установи визначає якість його системи управління. Саме інтелектуальний капітал задає темп і характер оновлення технологій виробництва і його продукції, які потім стають головними конкурентними перевагами на ринку [6].

Носіями інтелектуального капіталу є персонал організації. Знання багато як класифікуються, але інтелектуальний капітал організації є: інтелектуальними навичками та зв'язками (інтелектуальними можливостями) персоналу і корпоративною культурою (разом із розробленими процедурами та положеннями) організації.

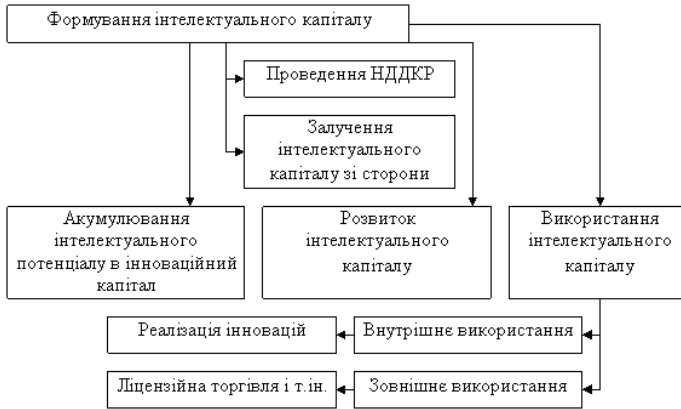
Е. Карнегі зазначав, що єдиним незмінним капіталом організації є навички і знання співробітників. Людський капітал, на відміну від інших видів капіталу, не належить організації, оскільки знання і здібності акумульовані вголовах співробітників. Дуже важливо розпізнати вчасно, у чому полягають навички, знання і вміння окремої людини, тільки тоді можливо визначити ступінь цінності кожного працівника, а також роль, яка відводиться йому в організації.

Отже, одним з пріоритетних напрямів банківської установи є розвиток інтелектуальних і особистих здібностей кожного працівника. Слід наголосити, що у цьому є інноваційність ведення банківського бізнесу: принципове зміщення акцентів на розвиток потенціалу працівників відповідно до стратегії установи. Важливою ознакою інноваційного розвитку організації на базі принципів економіки знань є його керованість, що передбачає розробку механізму управління інтелектуальним капіталом для підвищення ефективності діяльності організації.

Для економістів інтелектуальний капітал є формою капіталізації інтелектуального потенціалу, а цінність інтелектуального капіталу виводиться за допомогою коефіцієнта Тобіна (відношення ринкової вартості компанії до її балансової вартості). На практиці керівники організацій дають більш просте визначення інтелектуального капіталу: сукупність нематеріальних активів, які можуть бути кодифіковані, оцінені та управляються організацією.

Формування персоналу банку із властивою йому економікою знань і подальшою інтелектуалізацією праці впливає на процес становлення і розвитку людського капіталу, що покликаний активно втілювати вимоги науки і технологій, які швидко розвиваються. Інноваційна діяльність такої особистості являє собою процес самореалізації та саморозвитку, а інновація стає формою її розвитку та реалізації. В інноваціях відбувається самореалізація власника знань, яка вимагає власних або позикових фінансових ресурсів. Тут на перший план виходить індивідуальна власність, яка чітко окреслює межу прийняття рішень, сферу індивідуальної влади над виробничими можливостями, процесу самореалізації особистості.

Схему процесу перетворення інтелектуального капіталу в інновацію зображено на *рис.*



**Рис. Процес перетворення інтелектуального капіталу в інновацію (НДДКР – Науково-дослідницька діяльність конструкторських розробок)**

*Джерело:* [7]

Правильне виявлення видів, діапазону і розмірів персонального ризику в організації необхідне, щоб мінімізувати втрати, які матиме банк у разі його прояву. Щодо персональних ризиків це означає необхідність створення профілю ризику банку, який повинен включати чотири головні функції, які виконують підрозділи управління людським капіталом:

- пошук нових працівників;
- мотивування і розвиток кадрів;
- утримання ключових працівників;
- управління коштами людського капіталу.

Головним завданням сучасної організації є виявлення, збереження та ефективне використання знань людей. Іншими словами, об'єктом управління знаннями, що базується на досягненнях у різних сферах, виступають не тільки документи чи таблиці-класифікатори, а люди та їх відносини між собою. Тому значна частина методів, які використовуються в управлінні знаннями, базуються на знаннях менеджменту, психології, соціології, культурології. На перший план виходить організаційна культура, орієнтована на обмін знаннями, формування лідерства, комунікативні та іміджеві технології, що направлені на підвищення конкурентоспроможності економіки.

**Висновки.** Формування, розвиток і ефективне використання інтелектуального капіталу банку є необхідним інноваційним механізмом ведення

банківського бізнесу і об'єктивно потребує створення системи управління знаннями. Визнаючи у структурі капіталу не лише фінансовий, а й людський капітал, банківська установа при вмілої кадрової політики може з легкістю на коротку і довгу перспективу наростити портфелі банку і, як наслідок, забезпечити зростання фінансових показників, а також створювати свої конкурентні переваги, що дозволятиме утримувати фінансовій установі лідерські позиції на ринку банківських послуг.

### **Список використаних джерел**

1. Корнилюк Р. Мічені Нобелем: борець з бідністю Амартья Сен / Р. Корнилюк [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/publications/2011/07/29/293290>.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібник. / Грішнова О. А. – К. : КНЕУ, 2006.
3. Бендиков М. А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Электронный ресурс] / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – № 4. – 2001. Режим доступу: [http://www.smartcat.ru/p\\_plant/index.shtml](http://www.smartcat.ru/p_plant/index.shtml).
4. Корчагин Ю. А. Російський людський капітал: фактор розвитку чи деградації? / Ю. А. Корчагин [Електронний ресурс]. – Воронеж : ЦПРЕ, 2005. – Режим доступу : <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5>.
5. Гапоненко А. Л. Интеллектуальный капитал [Электронный ресурс] / А. Л. Гапоненко. – Режим доступу : <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/25.php>.
6. Лось В. О. Концепція впливу інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток підприємства / В. О. Лось // Держава та регіони. – Запоріжжя, 2008. – № 2. – С. 125–130. – (Серія: Економіка та підприємництво).
7. Жарінова А. Г. Інновація як форма реалізації інтелектуального капіталу / А. Г. Жарінова // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс], 19.03.2013. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2292>.
8. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг / [пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик]. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

***Другов О. О., Братків Л. П.***

#### ***Теоретические аспекты и проблемы формирования интеллектуального капитала украинских банков.***

*Рассмотрены теоретические основы интеллектуального капитала финансовой организации при формировании конкурентных преимуществ на рынке банковских услуг. Представлены результаты мирового опыта внедрения программ развития человеческого капитала. Приведены целесообразность внедрения механизмов развития интеллектуального потенциала в сфере банковских услуг Украины.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, создание конкурентных преимуществ, механизмы развития интеллектуального потенциала в банках.*

***Druhov O., Bratkiv L.***

#### ***Theoretical aspects and problems of formation of the Intellectual capital in Ukrainian banks.***

*The theoretical foundations of intellectual capital of the financial institution were analyzed during the formation of competitive advantages in the banking market. The*

*results of international experience for implementing programs to develop human capital were presented. The expedience of implementing the mechanisms of intellectual capacity development was shown in the banking sector of Ukraine.*

**Key words:** *human capital, creating of competitive advantages, mechanisms of intellectual capacity in banks.*

*Братків Лідія Петрівна* – викладач кафедри економіки праці і управління персоналом Львівського інституту банківської справи УБС НБУ (м. Київ), начальник відділу управління персоналом ПАТ АКБ «Львів».

*Другов Олексій Олександрович* – заступник директора з наукової та міжнародної роботи Львівського інституту банківської справи УБС НБУ (м. Київ), доктор економічних наук, професор.

УДК 331(477)

*А. С. Пасека*

## **ІНСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

*Систематизовано класифікацію інституційних чинників динаміки суспільної продуктивності праці, серед яких виділено такі групи: наукові дослідження та їх впровадження, організація праці, людський капітал, структурні зміни, соціальне партнерство. Розкрито сутність інститутів та їх впливу на динаміку продуктивності праці.*

**Ключові слова:** *продуктивність праці, чинники зростання продуктивності праці, інституційні чинники, інститути.*

**Актуальність теми.** Підвищення продуктивності праці є головним чинником подолання економічного спаду, забезпечення стійкого і потужного економічного зростання та підвищення рівня життя населення. З практичної точки зору, актуальність дослідження полягає в тому, що більш висока продуктивність праці характеризує більш ефективну форму економічного управління, яке за сучасних умов, таким не є. Неоднозначний характер ринкових перетворень, непродумане та неефективне державне управління, системні кризи останніх десятиліть призвели до суттєвих соціально-економічних втрат, в тім числі й у забезпеченні належної продуктивності праці. Цей

© А. С. Пасека, 2014