

РОЗДІЛ 6. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

STAFFING FINANCIAL MECHANISM OF INTELLECTUAL CAPITAL OF THE COMPANY

УДК 336.02

Алескерова Ю.В.

д.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Вінницький національний аграрний
університет

У статті розглянуто особливості кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства. Доведено, що відбувається безперервне збагачення новими знаннями у процесі інтелектуального розвитку, зміна ціннісних орієнтацій. Оптимізація кадрового забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом повинна носити перманентний характер.

Ключові слова: кадрове забезпечення, фінансовий механізм, інтелектуальний капітал, Україна, підприємство, персонал.

В статье рассмотрены особенности кадрового обеспечения финансового механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия. Доказано, что происходит непрерывное обогащение

новыми знаниями в процессе интеллектуального развития, изменение ценностных ориентаций. Оптимизация кадрового обеспечения системы управления интеллектуальным капиталом должна носить перманентный характер.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, финансовый механизм, интеллектуальный капитал, Украина, предприятие, персонал.

In the article the features staffing of the financial mechanism of intellectual capital management company. It is proved that there is continuous enrichment of new knowledge in the intellectual development – changing values. Optimize staffing management of intellectual capital should wear a permanent nature.

Key words: staffing, financial mechanism, intellectual capital, Ukraine, the company staff.

Постановка проблеми. Тенденції розвитку економіки України, що склалися на сьогоднішній день, характеризуються недостатнім вивченням питання управління інтелектуальними ресурсами на підприємстві, у тому числі з використанням інформаційних технологій, відсутні моделі створення підрозділу з управління інтелектуальною власністю та патентно-правовими ризиками. Виникають проблеми вибору методів оцінки об'єктів інтелектуальної власності і визначення ціни ліцензії. Наявні методи управління ризиками проекту не дають змоги враховувати патентно-правові ризики та не містять типових рішень щодо ліквідації їх негативних наслідків.

Успіх будь-якого підприємства залежить більшою мірою від інтелектуальних можливостей системи, які втілюються у процесі виробництва та реалізації матеріальних та нематеріальних товарів, створенні додаткових фінансових потоків. Конкурентоспроможність підприємств усе частіше стає наслідком ефективного використання унікальних за своєю природою факторів нематеріального характеру, таких як знання й уміння співробітників, професійна кваліфікація, патенти, права на дизайн, торговельні марки, стосунки зі споживачами, структура управління, інформаційні технології та ін., поєднаних у категорію інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал стає головним чинником у визначенні ринкової вартості високотехнологічних компаній та формуванні високого рівня конкурентоспроможності.

У сучасному світі відбуваються важливі економічні трансформації, пов'язані з інтенсифікацією накопичення і використання інтелектуального капіталу, тому особливо гостро стоїть питання кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Головним науковим дослідником в Україні з даного питання є Кендюхов О.В. [2; 11], також вагомий внесок у розробку даного питання здійснили Леонтьєв Б. [1], Жиц Г.І., Зінов В.Г. [3], Крокер Д. [4], Малиш О. [5], Том Н., Фридли В. [9] та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є кадрове забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства та умови, які на нього впливають.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегічною ланкою фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом є його кадрове забезпечення, причому персонал тут виступає й як об'єкт, й як суб'єкт управління. Як відзначає Леонтьєва Б. [1], особливістю управління інтелектуальним капіталом на підприємстві є те, що суб'єкт управління забезпечує свої функції не самостійно, а через висококваліфікований персонал, здатний створювати, ефективно використовувати і своєчасно обновляти інтелектуальний капітал. Навіть активна мотиваційна політика не зможе дати позитивний ефект, якщо співробітники компанії, зобов'язані генерувати ідеї, адекватно реагувати, вирішувати проблеми у

сфері управління інтелектуальним капіталом підприємства, не відповідають своєму призначенню за освітньо-кваліфікаційним рівнем, психологічними або іншими якостями. Отже, забезпечення ефективного функціонування фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом значною мірою визначається тим, наскільки вирішено завдання планування, оцінки, відбору і розподілу необхідного персоналу [2].

В основі кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства лежить планування персоналу. Застосовувані дотепер методи кадрового планування не завжди дають змогу правильно визначити потреби підприємства в управлінському персоналі, у тому числі з підсистеми управління інтелектуальним капіталом. Існують проблеми з визначенням кваліфікаційних вимог. Як справедливо зазначає Зінов В. [3], потреба у фахівцях для управління інноваційною діяльністю, і в даному аспекті, відповідно, інтелектуальним капіталом підприємства, повинна розраховуватися на основі всієї безлічі складників економічної системи елементів і особливостей її функціонування, урахування цільових установок, орієнтування на досягнення загальних, а не локальних результатів.

Фінансовий механізм – сукупність форм і методів створення та використання фінансових ресурсів із метою забезпечення різноманітних потреб державних структур, суб'єктів господарювання і населення. Застосовується для створення сприятливих умов для економічного і соціального розвитку суспільства.

Фінансовий механізм – сукупність організаційних форм фінансових відносин: порядок формування та використання фондів грошових коштів; методи фінансового планування; форми управління фінансами; фінансове законодавство.

За допомогою фінансового механізму, згідно з основними положеннями фінансової політики, здійснюються розподіл і перерозподіл валового внутрішнього продукту.

Найчастіше рекомендації щодо планування чисельності управлінського персоналу обмежуються невеликим набором формул із показниками, обґрунтованість яких викликає сумнів, і для цілей кадрового забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом їх застосування носить спірний характер.

Узагальнення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених [4–6] щодо планування чисельності управлінського персоналу дало змогу виділити чотири основні напрями в розробці методів кадрового планування: пряме нормування управлінської праці; математичне моделювання; експертні методи; структурно-функціональний аналіз управлінської діяльності. Зазначимо, що низка методик із кадрового планування носить змішаний

характер, однак практично завжди має місце домінування якогось певного напрямку.

Аналіз показує, що під час кількісного визначення та нормування витрат праці за допомогою методів прямого нормування оцінці підлягають тільки формалізовані оперативні одиниці, тобто ті операції, які подаються у вигляді певної послідовності механічних дій за відомою програмою, однорідних за своїм характером. Щодо роботи технічних працівників (діловодів, секретарів, технічних редакторів, персоналу, який обслуговує апарат управління, та ін.), нормування може виступати як досить ефективний елемент обґрунтування штату даної категорії працівників. Їх робота (підготовка даних, обробка кореспонденції, збереження документації, набір документів тощо) досить проста, часто повторюється і тому найбільше піддається нормуванню. Для неформалізованих оперативних одиниць (аналізу, підготовки й ухвалення рішення та ін.), які становлять суть процесу управління інтелектуальним капіталом, вищенаведені методи не дають змоги здійснити їх нормування. У даному разі неможливо точно виміряти роботу фахівців у тій її частині, яка пов'язана з виробленням суджень, аналізом і прийняттям рішень. Таким чином, методи нормування праці у застосуванні для кадрового планування персоналу управління інтелектуальним капіталом навряд чи можна назвати адекватними, хоча вони, безперечно, є ефективними щодо низки інших категорій працівників.

Методи математичного моделювання які використовуються для визначення чисельності персоналу, в яких, як правило, математичною основою виступає множинна лінійна регресія, знов-таки досить ефективні насамперед в умовах стаціонарної економічної системи, коли перелік основних факторів змінюється дуже рідко. Для ситуації з плануванням чисельності апарату управління інтелектуальним капіталом, де основну роль відіграють динамізм структури факторіального впливу окремих типів та видів інтелектуального капіталу та індивідуальні інтелектуальні характеристики працівника, ефективність такого підходу значно знижується.

Застосування методів експертних оцінок відбувається з використанням досвіду фахівців і керівників. Головний недолік методик, заснованих на експертній оцінці, – їх суб'єктивність, а з урахуванням того, що фахівці і керівники вітчизняних підприємств, за рідким винятком, не мають досвіду управління інтелектуальним капіталом, застосування методів експертних оцінок для планування чисельності персоналу управління інтелектуальним капіталом на сучасному етапі буде неефективним.

Більш перспективним для цілей планування персоналу управління інтелектуальним капіталом є використання структурно-функціонального аналізу виконуваних робіт. Структурно-функціональ-

ний підхід як базовий елемент більш широкого напрямку – системного підходу одержав найбільшого поширення в кадровому плануванні саме в умовах ринку. Ґрунтуючись на структурно-функціональному підході, в основу управлінського процесу закладено види інтелектуального капіталу (як об'єкт управління) і функції управління. Зміст керованої підсистеми зумовлений типами і видами інтелектуального капіталу підприємства, у загальній сукупності яких ми виділяємо персоніфікований, техніко-технологічний, інфраструктурний, клієнтський, марочний капітал.

На прикладі функціонального змісту процесу управління персоніфікованим інтелектуальним капіталом чи марочним (табл. 1) видно, що особливості управління будь-яким видом інтелектуального капіталу припускають наявність спеціальних знань про його особливості та можливості використання саме як капіталу, а не просто ресурсу підприємства або явища в системі (наприклад, корпоративної культури). Для цього необхідний відповідний професійний рівень підготовки. На жаль, сьогодні система освіти в Україні не дає комплексної підготовки у сфері управління інтелектуальним капіталом, водночас випускаються фахівці, які володіють окремими аспектами його використання. Поки система вищої освіти підійде до вирішення проблеми комплексної професійної підготовки фахівців у даній сфері, пройнуть роки. Нині фірми повинні самі ініціювати процес підготовки зазначених фахівців хоча б з окремих видів інтелектуального капіталу. Тут може бути застосований зарубіжний досвід.

Програми у сфері підготовки і перепідготовки робочої сили мають 76% американських корпорацій із кількістю зайнятих 500 і більше осіб. У цілому такими програмами володіють майже 30% усіх фірм США. У навчанні брали участь 57% адміністративно-управлінського персоналу, 69% техніків, від 26 до 43% працівників залежно від кваліфікаційного рівня [11].

Провідні компанії США та Європи, насамперед великі корпорації, усе частіше розглядають витрати на освітні програми як інвестиції у знання, неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії. Одна з нових тенденцій у підготовці кадрів у компаніях – створення системи безупинного навчання робітників та службовців з

адаптації до нових технологій, нових форм організації праці, ліквідація «функціональної неграмотності». Курси з управління деякими видами інтелектуального капіталу введено у багатьох відомих корпораціях: «Дженерал електрик», «Дженерал фудс», «Пасіфік белл», «Ксерокс», «Моторола» та ін. Наприклад, у навчальному центрі компанії «Моторола» із 67 курсів, що викладаються, 25 безпосередньо присвячені питанням управління інтелектуальними активами [7].

Ґрунтуючись на результатах аналізу кадрової політики на наукоємних підприємствах Європи, німецькі дослідники Гмюр М., Клімецькі Р. і Літц Ш. [8, с. 90] зазначають, що принципи, на основі яких наукоємні підприємства здійснюють відбір керівних кадрів, тісно пов'язані з їх господарським успіхом. Кадрова політика впливає не тільки на економічні результати, але й допомагає створити сприятливий соціальний клімат на підприємствах. Переважне заповнення керівних вакансій власними співробітниками служить стимулом для підростаючого покоління управлінців, яке через підвищену зацікавленість може позитивно впливати на успіх підприємства і тим самим компенсувати недостатню різноманітність внутрішньофірмових кадрових ресурсів.

Найбільше на успіх підприємства впливає не та кадрова політика, яка намагається досягти максимальної гнучкості за рахунок залучення якомога більш широкого кола кваліфікацій, а та, яка прагне взаємного доповнення гнучких і стабілізуючих чинників. Це означає, що підприємства за можливості повинні повніше використовувати внутрішні кадрові ресурси, а у разі заповнення вакансій, що залишаються, звертати увагу на зовнішніх кандидатів із широким кваліфікаційним профілем.

Спрямованість кадрової політики є не тільки важливим фактором впливу на успіх підприємства, але й сама вона стає наслідком його успішної діяльності. Доведений у ході багатьох досліджень зв'язок між витратами на підвищення кваліфікації та успіхом підприємств дає змогу зробити висновок не тільки про те, що завдяки подальшій підготовці керівних кадрів створюються релевантні кваліфікації. Не можна забувати і про справедливість зворотного зв'язку: успішні підприємства мають у розпорядженні великі засоби для фінансування заходів щодо підвищення кваліфікації.

Таблиця 1

Структура зайнятості за типами праці в основних країнах, що увійшли до стадії інтелектуальної економіки, % від загальної кількості зайнятих в економіці

Групи працівників за видами праці	США		ФРН		Великобританія		Японія	
	1984	2004	1984	2004	1984	2004	1984	2004
Працівники професій переважно творчої праці	45	61	38	56	49	64	44	62
Працівники інших професій	55	39	62	44	51	36	66	38

Джерело: складено на основі [11]

Так само переважне призначення на керівні пости своїх співробітників може позитивно впливати на ефективність використання ресурсів, але і така кадрова політика може стати результатом успішної роботи підприємства, оскільки вище керівництво утверджується у правильності своїх кадрових рішень. Спадкоємність подібної кадрової політики зберігається завдяки можливості для співробітників зробити кар'єру всередині підприємства.

На думку швейцарських дослідників Тома Н. і Фрідлі В., для перспективних кадрів сама по собі діяльність, що має глибокий смисл і повна рибжежів, яких досягнути важко, є нагородою. Чим вищі у них шанси для зростання всередині фірми, тим менша небезпека зміни ними місця роботи. Отже, цій небезпеці можна протиставити добре структуровану і прозору систему кар'єрного просування.

Запропоновані можливості службового зростання, підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці і поза ним повинні розроблятися з урахуванням індивідуальних особливостей співробітника. Це вимагає певної гнучкості з боку підприємства. Причому особливу увагу варто звернути на те, щоб на підприємстві була можливість будувати не тільки управлінську кар'єру, але й кар'єру експертну, що передбачає підвищення професійної кваліфікації. Співробітникам повинні пропонуватися на вибір різні кар'єрні моделі (лінійна, експертна і проектна). У багатьох компаніях система кар'єрного просування охоплює також планування резерву на заміщення деяких ключових сфер, що також дає позитивні результати [9].

Розгляд практики у сфері професійної підготовки кадрів у провідних американських і західних компаніях дає змогу підсумовувати принципи, якими вони звичайно керуються:

- навчання має бути орієнтоване на використання одержуваних знань і навичок у процесі роботи, тобто на набуття конкретної кваліфікації;

- навчання разом із тим повинне носити досить широкий характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана не для виконання якої-небудь однієї операції, а на різних ділянках виробництва, на різних підприємствах компанії;

- навчання, набування тієї чи іншої кваліфікації повинні сприяти реалізації стратегічних цілей компанії;

- підготовка кадрів розглядається як інвестиції в інтелектуальний капітал.

Найважливішим завданням під час добору та розподілу співробітників є оцінка відповідності кваліфікації характеру управлінської функції.

Характер управлінської функції може бути репродуктивний, алгоритмічний і творчий. Характер функції визначає рівень необхідної компетентності персоналу.

Невідповідність компетентності співробітника займаній посаді відчутно позначається на якості

тактичних і стратегічних рішень, здатна формувати несприятливі тенденції, які позначаються на економічній діяльності підприємства. Для оцінки професійно-кваліфікаційного рівня кадрів управління інтелектуальним капіталом підприємства ми пропонуємо використовувати п'ять рівнів кваліфікації:

Рівень 1: здатність вирішувати різні стандартні та передбачувані завдання.

Рівень 2: здатність вирішувати широке коло складних і нестандартних різних завдань у вузькому контексті, які вимагають особистої відповідальності співробітника й уміння співпрацювати з іншими людьми.

Рівень 3: здатність вирішувати широке коло складних, нестандартних завдань у широкому контексті. Уміння автономно приймати рішення, здійснювати контроль або управляти іншими людьми. Передбачається значна відповідальність.

Рівень 4: здатність самостійно ставити і вирішувати широке коло складних і нестандартних професійних завдань у найбільш широкому контексті, управляти іншими людьми, розподіляти ресурси, автономно приймати рішення і нести за них відповідальність.

Рівень 5: здатність до застосування набору методологічних підходів і комплексних методик із постановки і вирішення широкого кола нестандартних завдань в умовах високого динамізму і диференціації продуктів та ринків, виявляти причини ситуації, яка виникла, визначати напрями розвитку. Уміння ставити і вирішувати стратегічно важливі завдання, розподіляти ресурси значного обсягу, автономно приймати рішення, управляти колективом інтелектуальних працівників.

Перший рівень підготовки призначений для виконання репродуктивних управлінських функцій, другий – для алгоритмічних, третій, четвертий, п'ятий – для виконання творчих управлінських функцій різного ступеня складності.

Визначення кваліфікаційного рівня має бути доповнене аналізом психометричних характеристик і професійних схильностей.

Дослідження психометричних характеристик і професійних схильностей може бути здійснене за допомогою широкої низки тестів.

Нині наука розробила досить могутню групу тестів, які визначають тип особистості, психометричні фактори мотивації індивіда. Психометричне тестування дає змогу виявити:

- особистісні мотивуючі фактори;
- найбільш імовірний стиль керівництва;
- сугестивність і схильність до впливу;
- ініціативність, завзятість, наполегливість;
- ступінь критичності мислення;
- стиль мислення;
- цілісність особистості;
- самосприйняття і сприйняття себе очима інших осіб.

За допомогою тестування на професійну придатність можна знайти багато професійних схильностей індивіда – від схильності до виконання репродуктивних функцій до складних творчих функцій. Наприклад, схильності до:

- креативного мислення;
- саморозвитку;
- техніко-технологічних досліджень;
- роботи з інформаційними технологіями;
- спілкування з клієнтами та ін.

Центральна посада в оргструктурах управління інтелектуальним капіталом крупних компаній – директор (або заступник генерального директора) з управління інтелектуальним капіталом.

Ураховуючи обсяг функцій і повноважень у системі управління інтелектуальним капіталом підприємства, автором було сформульовано основні вимоги до директора з управління інтелектуальним капіталом.

Він повинен знати:

- гносеологію та значення інтелектуального капіталу;
- теоретичні основи концепції організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства;
- цілі, зміст методи управління інтелектуальним капіталом;
- принципи аналізу і побудови служб з управління інтелектуальним капіталом, методи планування їх діяльності;
- видовий склад типів інтелектуального капіталу і критерії оцінки ефективності їх використання;
- методи оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом;
- галузеві особливості управління інтелектуальним капіталом; підрозділи інфраструктури організації, вимоги до результатів їх діяльності;
- нормативно-правові основи функціонування і відтворення інтелектуального капіталу;
- системи і методи активізації творчої праці;
- види і способи комунікацій у колективі;
- сучасні методи контролю і правові основи господарської, адміністративної, фінансової, юридичної діяльності в організації;

– ділову етику тощо.

Директор з управління інтелектуальним капіталом підприємства повинен уміти:

- аналізувати ефективність використання і відтворювання інтелектуального капіталу, виявляти найбільш значущі проблеми і знаходити ефективні шляхи їх вирішення;
- розробляти нормативну документацію з управління інтелектуальним капіталом: договори, правила, положення про відділи, посадові інструкції;
- вибирати оптимальні управлінські рішення з декількох варіантів;
- розробляти та упроваджувати заходи щодо підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу, оптимізації його структури;

– формувати оргструктуру управління інтелектуальним капіталом підприємства;

– планувати та організувати контроль над проведенням намічених заходів, дотриманням стандартів і параметрів ефективності використання інтелектуального капіталу;

– вибирати ефективний стиль керівництва;

– попереджати і конструктивно вирішувати конфлікти в колективі;

– активізувати працівників на ефективне виконання ними своїх обов'язків;

– стимулювати професійний творчий розвиток персоналу;

– упроваджувати методи, інструменти, технології управління інтелектуальним капіталом;

– організувати групову роботу, враховуючи принципи психологічної сумісності, тощо [11].

Висновки з проведеного дослідження. У цілому слід зазначити, що особливості кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства повинні враховувати, що сама особистість росте і змінюється в процесі інтелектуальної праці. Власне кажучи, відбувається безперервне збагачення новими знаннями у процесі інтелектуального розвитку, зміна ціннісних орієнтацій. Це означає, що оптимізація кадрового забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом повинна носити перманентний характер.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Леонтьев Б. Комплексное управление интеллектуальными активами в акционерных обществах / Б. Леонтьев // Журн. для акционеров. – 2005. – № 9. – С. 8–16.
2. Кендюхов О.В. Кадровое обеспечение механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия / О.В. Кендюхов // Экономика промышленности. – 2004. – № 1. – С. 73–78.
3. Жиц Г.И., Зинов В.Г. Оценка потребности в специалистах для управления инновационной деятельностью / Г.И. Жиц, В.Г. Зинов // Инновации. – 2004. – № 8. – С. 66–70.
4. Крокер Д. Множественный линейный регрессионный анализ / Д. Крокер // Производительность труда «белых воротничков»; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 131–150.
5. Малиш О. Моделирование поведения предприятия щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2003. – № 11. – С. 28–39.
6. Нолан Р.И. Нормирование труда / Р.И. Нолан // Производительность труда «белых воротничков»; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 96–130.
7. Управление персоналом организации: [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
8. Прогноз инновационного развития России на период до 2050 года с учетом мировых тенденций / Ю.В. Яковец, Б.Н. Кузык, В.И. Кулиш // Инновации. – 2005. – № 2. – С. 19–28.
9. Набор руководящих кадров на наукоемких

предприятиях / М. Гмюр, Р. Климецьки, Ш. Литц // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 1. – С. 85–90.

10. Том Н., Фридли В. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятия / Н. Том, В. Фридли // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 4. – С. 119–122.

11. Алескерова Ю.В. Влияние внешних и внутренних

факторов на финансовый механизм управления интеллектуальным капиталом / Ю.В. Алескерова // Экономический вестник Запорыжской государственной инженерной академии. – 2016. – Вып. 4. – С. 23–30.

12. Кендюхов О.В. Эффективное управление интеллектуальным капиталом : [монография] / О.В. Кендюхов ; НАН Украины. Институт экономики промышленности ; ДонУЕП. – Донецьк : ДонУЕП, 2008. – 359 с.

ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСОВИХ ВІДНОСИН НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

THE IMPACT OF INTERNATIONAL FINANCIAL RELATIONS ON FINANCIAL SECURITY OF THE NATIONAL BANKING SYSTEM

У статті досліджено фактори впливу міжнародних фінансових відносин на фінансову безпеку національної банківської системи, обґрунтовано авторські пропозиції щодо оцінювання впливу міжнародних фінансових відносин на фінансову безпеку національної банківської системи через призму функцій міжнародних валютно-фінансових організацій. Запропоновано уточнену класифікацію у складі регуляторних, інформаційних, гарантійно-фінансових та оціночних факторів впливу міжнародних фінансових відносин на безпеку національних банківських систем.

Ключові слова: фінансова безпека, банківська система, міжнародні фінансові відносини, міжнародні валютно-фінансові організації.

В статье исследованы факторы влияния международных финансовых отношений на финансовую безопасность национальной банковской системы, обоснованы авторские предложения по оценке влияния международных финансовых отношений на финансовую безопасность национальной банковской системы сквозь призму функций международных валютно-финансовых организаций.

Предложена уточненная классификация в составе регуляторных, информационных, гарантийно-финансовых и оценочных факторов влияния международных финансовых отношений на безопасность национальных банковских систем.

Ключевые слова: финансовая безопасность, банковская система, международные финансовые отношения, международные валютно-финансовые организации.

In the article the factors influencing international financial relations on financial security of the national banking system proved copyright proposals for evaluating the impact of international financial relations on financial security of the national banking system in the light of the functions of international monetary and financial organizations. The classification offered as a part of regulatory, information, warranty, valuation and financial impacts of international financial relations in the national security of the banking system.

Key words: financial security, banking, international financial relations, international monetary and financial organizations.

УДК 336.71

Васильчишин О.Б.

к.е.н., доцент, докторант кафедри податків і фіскальної політики Тернопільський національний економічний університет

Постановка проблеми. Поширення нових тенденцій економічної глобалізації, пов'язаних зі зростанням асиметрії у соціально-економічному розвитку, підвищенням ролі національних інститутів світового економічного порядку, посилення міжнаціональної конкуренції на ринках капіталів, технологій і робочої сили призводять до зростання актуальності проблеми забезпечення фінансової безпеки національної банківської системи. Зокрема, банківська система України, сформована під впливом економічного середовища, у своєму розвитку продовжує піддаватися дії зовнішніх чинників. Для досягнення максимального прогресу національної банківської системи та її стабільності важливо мати систему економічної оцінки впливу таких процесів.

Результативність наукових розробок такого плану залежить від правильності вибору підходу до виявлення, ідентифікації та становлення кри-

теріїв оцінки факторів впливу. Практика функціонування української банківської системи та дослідження методології і методів, які вона використовує для проведення оцінки впливу факторів свого розвитку, засвідчує активне використання економіко-математичного інструментарію оцінки. Проте справедливо буде зауважити, що суб'єкти фінансового сектора застосовують його без належного економічного обґрунтування. В результаті часто відбуваються неочікувані порушення фінансової безпеки не лише окремих суб'єктів, але й всієї банківської системи загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематикою економічної й фінансової безпеки банків та банківського сектору загалом займалися такі вітчизняні вчені, як О. Барановський [1], Т. Болгар [2], Р. Вовченко [3], Р. Гриценко [4], Т. Черемісова [5], і такі зарубіжні вчені, як П.Л. Руссо, Р. Сілла, М.Д. Бордо, А.М. Тейлор, Д.Г. Вільямсон