

реєстрації безробітних та зміною ідеології, а з нею і форми власності, наявність безробітних стала реальністю, хоча всі ці дані потребують детального аналізу та відповідної класифікації. Правильне тлумачення видів безробіття дасть ясну картину прихованих резервів ринку праці на короткострокову та довгострокову перспективу. Для майбутнього ці дані є важливими для того, щоб, враховуючи технічний та науковий розвиток, підготувати кваліфіковані кадри для підтримування конкурентноспроможності країни. Оскільки безробіття неможливо ліквідувати, то потрібно зробити все можливе, щоб використати всі його резерви. [6, С. 219-223.]

Висновок. В даній статті відслідковується наявність безробіття в Україні після Другої світової війни до отримання нею незалежності. Дослідження дозволяють стверджувати, що безробіття було завжди. При замовчуванні проблеми безробіття, його приховуванні та запереченні народжуються нові проблеми нееквівалентності оплати праці, низької заробітної плати та інші соціальні наслідки прихованого безробіття.

Список використаних джерел

1. Краткий политический словарь/ Абаренков В.П., Аверкин А.Г., Агешин Ю.А. и др.; Сост. и общ. ред. О니кова Л.А., Шишлина Н.В. – 4-е изд., доп. – М.: Политиздат; 1987. – 509 с.
2. Погребинский А. П. (ред.). История народного хозяйства СССР 1917-1959 гг. – Москва: Высшая школа, 1960. – 260 с.
3. Українська Радянська Енциклопедія, том 17: Українська Радянська Соціалістична Республіка, Гол. ред. Бажан М. П.- К.: – гол. ред. УРЕ, 1965. – 807 с.
4. Чайківський Б. Безробіття і міграція на Україні в 1960-их роках.// Сучасність, Ч.3(123), березень, 1971, Мюнхен. – С.94.
5. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Sowjetunion 1980-1991. Bilanz der letzten Jahre, Wiesbaden: J.B. Metzler / С.Е. Poeschel, 1992. – 154 S.
6. Сакс, Джефрі; Пивоварський, О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України. – Київ: Основи, 1996. – 345 с.

Summary. *In this article the unemployment rate in the Ukraine is explored in the time span from the Second World War until the independence day of the Ukraine. The authors of this article proved that the unemployment still existed during this time and they defined the prerequisite of the concealed unemployment origin.*

Key words: *Labour Force, Occupation, Full-Time Employment, Unemployment, Concealed Unemployment.*

УДК 336.71:330.332

Посмітна М.В., аспірант Одеського національного економічного університету

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

Визначено основні передумови формування людського капіталу банківської установи, обґрунтовані особливості його формування. Визначено зовнішні та внутрішні чинники, які впливають на людський капітал.

Ключові слова: *людський капітал, банківська установа, здібності, підвищення кваліфікації.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією із найголовніших закономірностей розвитку банківської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу. Головним критерієм розвитку вітчизняної банківської системи є наявність висококваліфікованих виконавців, що ефективно використовують накопичений досвід та знання. Зрозуміло, що людський капітал стає стратегічним ресурсом, якість якого в аспекті інтелекту, освіченості і кваліфікації відіграє провідну роль у створенні конкурентоспроможної банківської установи.

Актуальність теми зумовлена тим, що особливо чітко відзначена вище закономірність прослідковується в банківській системі України. До останнього часу економічна категорія «людський капітал» була розглянута лише в теоретичних розробках вчених, але в сучасних ринкових умовах формування людського капіталу банку дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності банківської організації.

Аналіз досліджень та публікацій останніх років. Науковий напрям у світовій економічній думці, що розвиває систему поглядів, виражених у концепції «людського капіталу», перебуває і нині на стадії розвитку, пошуку, який характеризується значним рівнем конкретних наукових результатів. У витоках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: В.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, Дж.Міль. Визнання людини як особливого виду капіталу у 60-ті роки ХХ століття пов'язано з іменами Т.Шульца, Г.Беккера, Х.Боуеном, Дж.Кендрика, Л.Туроу, М.Блауга. Нова теорія здобула багато прихильників і наукове визнання, так у 1992 році американському економісту професору Гарі Беккеру за значний внесок у розробку і популяризацію ідеї теорії людського капіталу присуджено Нобелівську премію. Розвитком теорії людського капіталу займались як російські науковці такі, як Ю.Толипін, Ф.Волков, М.Солодов, С.Струмилін, Р.Капелюшников, М.Критський, В.Марцинкевич, С.Дятлова, А.Добринін та багато інших, так і українські вчені – О.Гришнова, І.Каленюк, Ю.Куліков, В.Нікіфоренко, А.Чухно, О.Бородіна, Н.Голікова, В.Мандибура та інші.

Незважаючи на досить значні наукові здобутки й ступінь розробленості теорії людського капіталу та його ролі у забезпеченні економічного зростання, висвітлення проблем його формування на рівні підприємства, у тому числі банківської установи, під впливом різноманітних чинників залишається недостатньо вивченим. Актуальною залишається розробка механізму формування людського капіталу за рахунок інвестицій та під впливом множини чинників, що забезпечують формування його якісних і кількісних характеристик в процесі реалізації економічної діяльності кожного окремого банку.

Постановка завдання. З огляду на ряд невирішених питань даної наукової проблеми, метою дослідження є вивчення методологічних підходів до сутності економічної категорії «людський капітал» та особливостей його формування у банку. У цій статті поставлено мету теоретично з'ясувати сутність процесу формування людського капіталу банку, визначити зовнішні та внутрішні чинники, які на нього впливають, а також запропонувати напрями, що сприятимуть забезпеченню банківської установи кваліфікованими фахівцями.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування людського капіталу – це процес, який відбувається на індивідуальному, бізнес та державному рівні і передбачає в результаті інвестицій в здоров'я, освіту, культурний розвиток, виховання, створення продуктивних здібностей людини. У економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому та вузькому сенсі. У вузькому сенсі однією

з форм капіталу є освіта. Людським його назвали тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що стає джерелом майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень). [1, С.42].

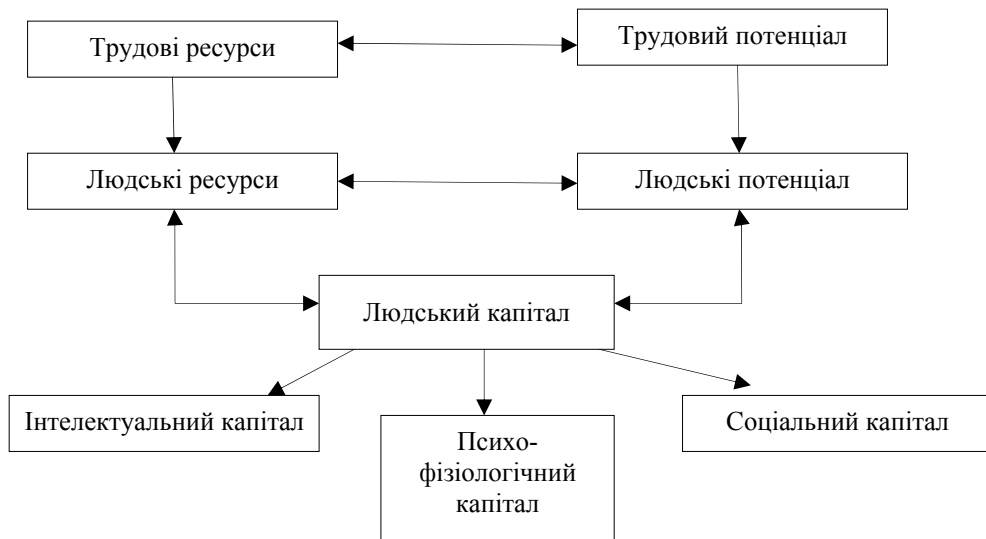
Людський капітал в своїй основі поєднує дві визначальні складові, які обумовлюють особливість даної категорії, її відмінність від інших категорій, що характеризують роль і місце людини в сучасному світі, а також деякою мірою можуть пояснити інтерес до неї з боку як науковців, так і практиків. Отже, з двох складових «людський» і «капітал», в змісті даної категорії визначальним є слово «капітал». Оскільки це пояснює саму сутність категорії «людський капітал» через призму поняття «капіталу». Поняття «капітал» виявляється через систему відносин, що виникають і формуються в процесі визначеної діяльності з приводу використання визначених ресурсів з ціллю отримання прибутку. Сукупність здібностей людини не є капіталом, тому що самі по собі вони нічого не значать. Включення в систему суспільно-економічних відносин визначеного набору здібностей, знань і навиків людини дає можливість визначити їх як капітал. Капіталом стає реалізація знань і навиків індивіда у продуктивній праці, коли кінцевою метою виступає отримання прибутку. Адже, капітал – це самозростаюча вартість, «вартість, яка одночасно відтворює і примножує себе» [2, с. 394]. Отже, можна визначити людський капітал як вартість, авансовану і уречевлену у вигляді запасу знань, навиків, інформації, здібностей і здоров'я, що приносять прибуток банку. Тому у багатьох економічних дослідженнях людський капітал визначається як накопичені в результаті інвестицій здібності людини. Це визначення дуже точно відображає як сутність, так і завдання людського капіталу, як однієї з форм капіталу, а також дозволяє зрозуміти основні особливості його формування. Визначено, що основними сферами діяльності, які формують людський капітал, є: науково-освітня комплекс, система охорони здоров'я, і сфери, що безпосередньо формують умови життя і побуту людини.

Формування людського капіталу – це безперервний процес, який протікає з різною інтенсивністю в різні періоди і залежить як від чинників, що впливають на його становлення так і від джерел інвестування. Цей процес залежить від особистих характеристик (складові елементи людського капіталу), та від великої кількості зовнішніх факторів (економічних, соціальних, природних, інституційних). Для ефективного управління цим процесом велике значення має наукова класифікація цих чинників за різними ознаками.

На думку науковців І.В. Журавльової і А.В. Кудлай, зовнішні фактори за ступенем впливу можна класифікувати у такий спосіб:

- 1) за фазами відтворення; формування людського капіталу та використання людського капіталу;
- 2) за характером впливу в процесі відтворення; інтенсивні і екстенсивні;
- 3) за рівнем впливу: макроекономічні; мезоекономічні; мікроекономічні; особисті;
- 4) за характером впливу: прямі та непрямі;
- 5) за результатами впливу: позитивні і негативні;
- 6) за змістом: науково-технічні; політико-правові; демографічні; соціальні; культурні; економічні; організаційно- економічні; екологічні [3, с. 49-71].

Графічно формування людського капіталу можна зобразити наступним чином:



Людський капітал – важлива складова портфеля банківських активів, тому успіх портфельної концепції великою мірою залежить від професіоналізму банківських службовців, особистих та ділових рис. За визначенням Едгара М.Морсмана: «Компанії стагнуть не оскільки вони бачать можливості, як тому що вони мають людські ресурси, з яких вони б скористалися цими можливостями» [7, с. 34]. Всебічний розвиток людського капіталу є необхідною передумовою реалізації портфельної концепції. Як заявляє голова правління американській фінансовій корпорації JPMorgan Chase Дж.Даймон, «Наші працівників – наш найбільший актив» [7, с. 538].

Слід зазначити, що людський капітал є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію інвестування в інші види капіталу, минаючи людський, виявляються не досить результативними.

У вітчизняних банках поки що не приділяють уваги розвитку персоналу. Тільки великі банки пропонують своїм співробітникам регулярні програми підвищення кваліфікації, формують ясні, об'єктивні принципи і кар'єрного росту для найкращих співробітників.

У процесі формування людського капіталу слід враховувати, що працівники зазвичай не бажають постійно працювати на одному місці, а прагнуть нехай мінімального проте зростання у кар'єрі.

Таким чином, формування людського капіталу здійснюється у сфері освіти і виховання підростаючого покоління. Відтворення і накопичення – забезпечується в період активної трудової діяльності людини.

Висновок. За сучасних умов кожний банк повинен мати розроблену на основі власної місії стратегію розвитку. Таким чином, враховуючи особливе значення людського капіталу у досягненні цілей банку особливо необхідним є достатнє забезпечення ним виробничого і реалізаційного процесу. Тому від фаховості проведення роботи із формування людського капіталу, від максимального врахування зовнішніх і внутрішніх чинників, від того на скільки його якісні та кількісні характеристики від-

повідатимуть визначеній стратегії залежить загальна успішність кожного банку. У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал банку є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду банківської установи, тому що забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Враховуючи виключно високу значимість людини в системі економічних відносин нового типу, вивчення процесів інвестування за адресністю формування людського капіталу набувають особливої цінності та значення й потребують подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и международные отношения. – М., 1998. – №11. – С. 42-49.
2. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 гг. (Первоначальный вариант «Капитала») Ч.2. / Маркс К. и Энгельс Ф. соч., 2-е изд., Т.46, Ч.2. – 496 с.
3. Журавльова І.В. Управління людським капіталом : наукове видання / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Х.: ХНЕУ, 2004. – 284 с.
4. Дятлов С.А. Теорія людського капіталу : навчальних посібників. – СПб. : Вид-воСПбУЭФ, 1996. – 141 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К: Знання,2001. – 254 с.
6. БлизнюкВ.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку //Економіка і прогнозування. – 2005. – №2. – с. 64-74.
7. Синки Дж. Фінансовий менеджмент в комерційному банку, і індустрії фінансових послуг / Пер. з англ. – М.: Альпіна БізнесБукс. 2007.

***Summary.** Defined the basic prerequisites for the formation of human capital in the banking institutions, the peculiarities of its formation. Defined external and internal factors that affect human capital.*

***Key words:** human capital, financial institution, abilities, training.*

УДК 332.1

Вишня Т.В., асистент Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка

НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ ПРАЦІ ПРИ ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті зазначені бар'єри сприйняття працівниками процесів розвитку та методи їх подолання, визначено теоретико-методологічні підходи та основні завдання керівників при впровадженні інновацій.

***Ключові слова:** інноваційний розвиток, мотивація персоналу, нововведення, трудові ресурси, менеджери.*

В умовах ринкової економіки розвиток підприємства можливий лише за умови якісних й структурних змін, які виникають при впровадженні інновацій. Стратегічним завданням для української економіки є перехід на інноваційну модель розвитку. Та не у всіх працівників однакова сприйнятливість до нововведень.

Теорія інноваційного розвитку є розробленою і висвітленою у наукових працях Ю.Бажала, О.Батури, В.Гейця, А.Чухна та ін.