

можуть завдяки великим даним (bigdata) отримати звички, що вони купляють при шопінгу, якими послугами користуються, як вони обирають привабливий для себе варіант. Молодь не налаштована на довготермінові контракти та живе спілкування з представником постачальника послуг. Більш до вподоби знаходження у смартфоні, всього що потрібно придбати або скористатись.

Одним з інноваційних напрямків авто кредитування та (пере)страхування є застосування цифрового сервісу «під'єднаний автомобіль», який через інтернет та спеціальним програмним забезпеченням з'єднаний і страховиком та має датчики, які вразі загрози здоров'ю в наслідок ДТП, дає сигнал страховику та може викликати невідкладну медичну допомогу і таким чином, спасти життя людини, що опинилась в критичному стані. Ще одна цифрова технологія стає в нагоді при покритті ризику нещасного випадку або критичної хвороби позичальника, який при страхуванні отримує медичну футболку, яке передає клініці основні показники стану здоров'я застрахованого, і таким чином захищає банк від ризику неповернення кредиту.

При кредитуванні інноваційних компаній із сфери альтернативної енергетики важливим фактором є фінансовий ризик на який впливає місцевість та інтенсивність сонячного випромінювання [2, с.31]. Отже, при кредитуванні таких компаній, завдяки страховим продуктам на базі індекса сонця, страховикам вдається не тільки дати прогноз і оцінити цей погодно-фінансовий ризик, але і (пере)застрахувати його.

Підсумовуючи вищенаведене, слід відмітити, що активне застосування банками і (пере)страховиками цифрових технологій дозволяє залучати нових клієнтів, надавати якісні послуги та справно керувати власними ризиками.

Література:

1. Скот Вальчек: «Страховщики не имеют представления о том, чем владеют потребители...» Издание о цифровой экономике и финтехе «Future», - с.22-24

2. Гришин Г. «Страхования финансовых рисков в альтернативной энергетике с помощью индекса солнца» Материалы семинара «Уакшот страховые консультанты». – г.Киев, - 25.05.17. с.31-34.

УДК 336.719: 316.346.2

Вінська Оксана Йосипівна¹
Токар Володимир Володимирович²

ТЕНДЕНЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В КЕРІВНИЦТВІ ЦЕНТРАЛЬНИХ БАНКІВ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС

Анотація. Досліджено динаміку частки жінок у керівництві центральних банків країн ЄС у 2007-2016 роках. Виявлено лідерство держав Центральної та Східної Європи та регрес Скандинавських країн за відповідною групою показників.

Характерною рисою сучасної глобальної економіки є перехід країн-лідерів до постіндустріальної стадії розвитку, що характеризується визначальним місцем людського

¹кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри європейської інтеграції, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», oksana_v@hotmail.com

²доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародних фінансів, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», tokarwww@ukr.net

чинника в системі конкурентних переваг держави. Саме тому провідні країни світу намагаються створити якнайкращі умови задля розвитку інтелектуального та креативного потенціалу всіх членів суспільства незважаючи на такі ознаки, як гендер, сексуальна орієнтація, етнічне походження, релігійні переконання тощо. Це свідчить про те, що в умовах загострення глобальної конкуренції за кваліфіковані трудові ресурси саме побудова економіки розмаїття та інклюзивності стає запорукою успішності держав. Більшість жінок, які становлять приблизно половину населення світу, досі не мають рівних прав щодо доступу до медицини, освіти, ринку праці, політичних процесів. У зв'язку з цим забезпечення гендерної рівності стає ключовою ціллю сучасного розвитку, що закріплено у стратегії сталого розвитку ООН до 2030 року.

Європейський Союз є лідером світу в просуванні ідей гендерної рівності. Проте, у той час, як скандинавські країни-члени ЄС є традиційними лідерами міжнародного рейтингу GlobalGenderGapIndex[4], зокрема в 2016 році Фінляндія зайняла 2 місце у світі, а Швеція – 4-те, такі держави, як Італія, Австрія, Хорватія, Румунія, Чехія, Кіпр, Греція та Словаччина закріпилися лише в другій половині першої сотні, а Угорщина та Мальта є повними аутсайдерами та перебувають за межею першої сотні. Вищезазначена статистика свідчить про нагальність проблематики розширення прав і можливостей жінок у ЄС, адже, було доведено, що економічний прогрес та інноваційна конкурентоспроможність держав-членів цього інтеграційного утворення значною мірою залежить від рівня гендерної рівності [1; 2]. Окрім цього, «флоридизація» (старіння) населення Європейського Союзу призводить до постійного звуження ринку робочої сили й вимагає підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу, зокрема талановитих та освічених жінок, які не повинні зазнавати «скляної стелі» (“glassceiling”), тобто обмеження можливостей задля кар’єрного росту та лідерства, ані в бізнесі, ані на державній службі. Саме тому важливим є постійно здійснювати моніторинг прогресу жінок у різних секторах економіки, особливо в розрізі їх просування на ключові позиції.

У цьому дослідженні відслідковується прогрес забезпечення гендерної рівності в керівництві центральних банків країн-членів ЄС. Так, упродовж 2007-2016 рр. частка жінок серед членів апарату управління центральних банків країн ЄС у середньому складала 16,2%, при цьому зростання за досліджуваний період склало 3,4%, максимальне значення було зафіксовано на рівні 18,5% (2016 р.), а мінімальне – 14,8% (2008 р.). Найкращі середні показники по країнах-членах за вищевказаний період були у Швеції (33,4), Франції (30,5%) та Фінляндії (29,3). Найгірші середні показники спостерігалися в Австрії (1,25%), Кіпрі (4,4%), Греції та Хорватії (по 5,7%). Станом на кінець 2016 р. максимальне представництво жінок серед членів апарату управління центральних банків відзначалося в Болгарії (57,1%), Франції (45,5%) та Словенії (40,0%), при цьому зазначені представниці Центральної та Східної Європи продемонстрували найбільший прогрес у забезпеченні гендерної рівності впродовж 2007-2016 р., а саме зростання частки жінок склало 42,8% у Болгарії склало та 40,0% у Словенії. На цьому тлі важко пояснити регрес у забезпеченні гендерної рівності у традиційних країнах-лідерах цього руху, а саме Нідерландах (-20,0%), Фінляндії (-16,6%) та Швеції (-16,1%). Особливе занепокоєння викликає відсутність представництва жінок в керівництві центральних банків у 2016 р. у таких країнах, як Нідерланди, Словаччина, Хорватія, Греція та Австрія, при цьому саме Австрія викликає найбільшу стурбованість через безперервну відсутність представництва жінок впродовж 2008-2016 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

**Частка жінок серед членів апарату управління центральних банків
країн ЄС у 2007-2016 рр., %**

Роки	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	середнє значення	Зміна 2007- 2016, %
Швеція	45,5	41,2	41,2	35,3	23,5	29,4	29,4	29,4	29,4	29,4	33,4	-16,1
Франція	30,0	33,3	30,0	30,0	27,3	18,2	18,2	27,3	45,5	45,5	30,5	15,5
Фінляндія	33,3	30,8	30,8	30,8	25,0	41,7	41,7	25,0	16,7	16,7	29,3	-16,6
Данія	24,0	32,1	28,6	28,6	35,7	21,4	25,0	28,6	35,7	28,6	28,8	4,6
Словенія	0,0	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	26,0	40,0
Іспанія	20,0	20,0	20,0	20,0	30,0	22,2	20,0	20,0	30,0	30,0	23,2	10,0
Болгарія	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	28,6	28,6	28,6	57,1	22,9	42,8
Угорщина	25,0	25,0	33,3	28,6	28,6	28,6	22,2	11,1	11,1	11,1	22,5	-13,9
Латвія	25,0	23,1	21,4	21,4	21,4	21,4	21,4	15,4	23,1	25,0	21,9	0,0
Бельгія	25,0	16,7	22,2	22,2	27,8	22,2	22,2	16,7	16,7	11,1	20,3	-13,9
Польща	10,0	11,8	5,9	23,5	23,5	23,5	25,0	22,2	27,8	16,7	19,0	6,7
Нідерланди	20,0	25,0	25,0	25,0	25,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	18,0	-20,0
Ірландія	7,7	7,7	15,4	15,4	8,3	16,7	21,4	25,0	25,0	30,8	17,3	23,1
Естонія	12,5	8,3	16,7	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	16,5	5,7
Мальта	20,0	9,1	9,1	9,1	9,1	23,1	23,1	20,0	21,4	18,8	16,3	-1,2
Румунія	22,2	22,2	22,2	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	14,4	-11,1
Литва	20,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	20,0	14,0	0,0
Об'єднане Королівство	16,7	12,5	11,8	11,1	5,9	5,6	5,6	0,0	22,2	23,5	11,5	6,8
Німеччина	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	20,0	10,4	20,0
Словаччина	20,0	20,0	18,2	14,3	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3	-20,0
Італія	0,0	0,0	5,6	5,6	5,6	5,6	5,9	16,7	22,2	22,2	8,9	22,2
Чехія	0,0	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	0,0	0,0	0,0	8,6	0,0
Португалія	0,0	0,0	16,7	16,7	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	6,7	16,7
Люксембург	11,1	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	11,1	11,1	11,1	6,7	0,0
Хорватія	7,1	7,1	14,3	7,1	7,1	7,1	7,1	0,0	0,0	0,0	5,7	-7,1
Греція	0,0	7,7	7,7	7,7	7,7	9,1	8,3	8,3	0,0	0,0	5,7	0,0
Кіпр	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	16,7	14,3	4,4	14,3
Австрія	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	-12,5
Середнє значення	15,1	14,8	15,9	16,1	16,5	15,4	16,3	15,9	17,5	18,5	16,2	3,4

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [3]

Упродовж 2007-2013 рр. у країнах-членах ЄС на посаді голови центральних банків не було жодної жінки, лише протягом 2014-2016 рр. ця ганебна традиція була порушена Кіпром [3]. Набагато краща ситуація спостерігається стосовно жіночого представництва на посаді заступника голови центрального банку в країнах ЄС. Упродовж 2007-2016 рр. кількість заступниць зросла з 3 до 12 по всіх країнах ЄС, тобто в чотири рази, при цьому середнє значення складало 8 осіб. Таким чином, частка жінок серед заступників голів центральних банків зросла на 16,0% з 7,1% у 2007 р. до 23,1% у 2016 р. при середньому показнику 15,3% (табл. 2).

У 2016 р. заступниці голів центральних банків працювали в 10 країнах-членах ЄС, до них належали: зі 100,0% жіночим представництвом (одна заступниця) – Латвія, Німеччина та Польща; 50,0% – Словенія (дві жінки та два чоловіки на посадах заступників), Ірландія, Литва та Франція (одна жінка та один чоловік на посадах заступників); 40,0% – Швеція (дві

жінки та три чоловіки на посадах заступників); 33,3% – Болгарія (одна жінка та два чоловіки на посадах заступників); 25,0% – Об'єднане Королівство (одна жінка та три чоловіки на посадах заступників) (табл. 2).

Таблиця 2

**Кількість та частка жінок серед заступників голів центральних банків
країн-членів ЄС у 2007-2016 рр.**

Роки	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	середнє значення	Зміна 2007- 2016
Кількість, осіб	3	4	5	6	8	10	10	10	10	12	8	9
Частка, %	7,1	9,1	9,8	12	15,4	19,2	18,5	19,6	19,6	23,1	15,3	16,0

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [3]

Отже, зміни в керівництві центральних банків країн-членів ЄС носять позитивний характер з точки зору гендерної рівності. Зокрема, частка жінок серед членів апарату управління центральних банків країн ЄС у 2016 році в середньому складала 18,5%, натомість у 2007 році вона була лише на рівні 15,1%. Болгарія та Словенія мають приголомшливі результати приросту в 42,8% та 40,0% відповідно, у той час, як найбільший регрес продемонстрували такі країни, як Нідерланди (-20,0%), Фінляндія (-16,6%) та Швеція (-16,1%), що суперечить принципам рівноправ'я та обумовлює необхідність впровадження гендерних квот у цій царині.

Література

1. Вінська О. Й., Токар В. В. Взаємозалежність гендерної рівності та інноваційної конкурентоспроможності країн ЄС» [Електронний ресурс] / О. Й. Вінська, В. В. Токар // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – №12. – С. 18-22
2. Вінська О. Й., Токар В. В. Гендерна рівність та соціально-економічний розвиток країн-членів Європейського Союзу» [Електронний ресурс] / О. Й. Вінська, В. В. Токар // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2016. – №2. – С. 32-36.
3. Central Banks: Governors, Deputy/Vice-Governors, and Members [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_fin_wmid_centbnk/bar/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:CENT_BNK/sex:W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_KDM.
4. GlobalGenderGapIndex [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings>.

УДК: 336.717:004.78(063)

Гайдар Світлана Іванівна,
студентка економічного факультету,
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя
e-mail: sveta.gaidar97@gmail.com
Калюжна Юлія Вікторівна,
к.е.н., викладач кафедри фінанси, банківської справи та страхування
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя
e-mail: kalyuzhnaya.ju@gmail.com

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ BIG DATA У БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Тези присвячені висвітленню необхідності впровадження технології Big Data у банківській діяльності. Визначено переваги застосування Big Data, спираючись на