

УДК 368

С.А. Петруха,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
ОПП «Страхування та ризик-менеджмент»,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»?
sofiyapetrukha@ukr.net

ПРОБЛЕМИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У СТРАХОВИХ КОМПАНІЯХ

Сьогодні перехід до ринкової економіки висунув ряд нових завдань, у тому числі – це максимально ефективно використовувати кадровий потенціал страхової компанії.

В умовах глобалізації та інтернаціоналізації на ринку страхування відбуваються такі зрушення як: страхові компанії прагнуть бути незалежними та делегувати свої обов'язки структурним підрозділам. Завдяки правильно обраним стратегіям підвищується економічна складова страхових компаній, відбувається мінімізація втрат, діяльність стає більш ефективною та якісною.

На практиці до визначення структури управління персоналу у страхових компаніях займалося багато науковців: Г. Мошек, В.Г. Федоренко, О.А. Островський, Г.В. Островська та багато інших.

Даний напрям досліджування є актуальним, тому що в умовах стрімкого економічного розвитку ринок страхування набирає обертів щодо свого функціонування. В першу чергу ринок страхування є бізнесом, який в майбутньому повинен приносити економічну вигоду. Тому результативність, ефективність та якість функціонування страхового бізнесу залежить від кадрового потенціалу.

Сучасний ринок страхування характеризується зростанням безробіття, скороченням чисельності зайнятого населення, загостренням проблеми надання робочих місць людям з вищою освітою.

Кадрова модернізація є ключовою складовою удосконалення сучасного ринку страхування, яка повинна здійснюватися на рівні з корпоративною

культурою. Персонал є основою кожної компанії тому правильний підбір кадрів, їх підготовка та підвищення кваліфікації повинні розглядатися як основа.

Адаптація персоналу, його систематична атестація та розвиток в розрізі здійснення професійної підготовки та перепідготовки, повне розкриття та використання творчих та професійних можливостей працюючих, їх трудова кар'єра та ставлення до організації виступають головними завданнями, що стосуються питань розвитку персоналу в організації [1, с. 686-689].

Інвестиції в людський капітал – є найбільш ефективною формою розвитку страхових кадрів. Дана інвестиція повністю окупається, тому що більша кількість працівників здатні надавати якісні послуги та збільшувати власну продуктивність та прибутковість страхової компанії. Співробітники компанії мають можливість отримувати прямі та непрямі матеріальні вигоди. До перших віднесемо високу оплату праці, кращі умови праці, участь у розподілі прибутку компанії та соціальні пільги. Серед моральних вигод варто говорити про стабільність робочого місця та впевненість у майбутньому, задоволення займаною посадою та високу конкурентоспроможність на ринку[2, с. 874-880].

Як і будь-яка сфера праці, ринок страхування має проблеми щодо свого розвитку. Ключовою проблемою на ринку страхування є нестача кадрів, адже існує значна кількість студентів, які не мають бажання працювати за спеціальністю.

Витоком у формуванні кваліфікаційного працівника є вищий навчальний заклад, навчання у якому впливає на перспективу працевлаштування. Основною проблемою навчальних закладів є те, що велика увага приділяється теоретичному боку вивчення дисциплін. В результаті чого більшість молодих спеціалістів стикаються з тим, що теоретичних знань достатньо, а практичних – бракує.

Окрім проблем освітнього характеру, проблемою є те, що страхові компанії беруть спеціалістів суміжних професій і розглядають їх як певну

альтернативу. Проте це є негативним явищем, оскільки страхові компанії мають навчити даних спеціалістів практично з нуля аби вони могли якісно надавати послуги, але це займає багато часу і не завжди є ефективно.

Наступною проблемою є – швидкоплинність кадрів, коли спеціаліст досягає певної межі розвитку у даній професії, то він починає шукати кращі варіанти, де варто докладати менше зусиль, а заробітна плата іноді є більшою ніж на минулій роботі.

Згідно мети, що стоїть перед страховою організацією, розробляються плани щодо розвитку та навчання наявного персоналу з пріоритетом на покращення його конкурентоздатності. Управління професійним розвитком страхового персоналу має свою структуру та включає наступні компоненти: планування і прогнозування професійного розвитку персоналу, організація професійного розвитку в компанії, мотивація персоналу до професійного розвитку, контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання [3, с. 205-209].

На сьогодні існує наявний дефіцит страхових спеціалістів і основними причинами є: відсутність комплексної підготовки та перепідготовки кадрів, орієнтація вищих навчальних закладів на теоретичну частину, швидкоплинність кадрів, недосконалість управління персоналом, відсутність страхової етики.

В умовах висхідної економіки ключовими перевагами є наявність таких здібностей як критичне мислення, творчість, ініціативність, вміння вирішувати складні ситуації від яких залежить конкурентоспроможність страхової компанії.

Щоб розв'язувати дані проблеми необхідно застосувати ряд таких заходів як: створення сприятливих умов для кар'єрного зростання працівників, заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів, забезпечити стабільність кадрового складу, а також його адекватного оновлення, впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і

зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу страхової компанії.

Розвиток спеціалістів страхових компаній є складним та багатогранним процесом, який охоплює навколо себе взаємопов'язані проблеми. Ступінь розвитку персоналу страхових компаній визначає її ефективність. Безперервний розвиток персоналу можливий за умови попереднього створення теоретичного та практичного забезпечення процесу. Від правильно організованого процесу розвитку персоналу залежить успішність страхової компанії. Створення стабільного, кваліфікованого та мотивованого персоналу є запорукою успіху діяльності страхової компанії.

Список використаних джерел

1. Лобза А.В., Черниш Н.О. Окремі аспекти оцінки персоналу в дистриб'юторських організаціях. *Молодий вчений*. 2018. № 4. С. 686–689.
2. Дем'яненко А.М. Удосконалення системи управління розвитком персоналу на підприємствах. *Технології та дизайн*. 2018. № 2(15). С. 874-880.
3. Терещенко Т.Є. Управління розвитком персоналу як запорука конкурентоздатності персоналу. *Економічні студії*. 2019. № 2. С. 205-209.

УДК 368

В.В. Письменний,

д.е.н., доц., завідувач кафедри фінансів, обліку та аудиту,
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут,
v.pysmennyi@xktei.km.ua

ВПРОВАДЖЕННЯ ІГРОВИХ ПРАКТИК ТА МЕХАНІЗМІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «СТРАХУВАННЯ»

За останні роки у світовій освіті спостерігаються революційні трансформації. Відтак у багатьох державах результатом підвищення якості надання освітніх послуг стала відмова закладів вищої освіти від старої парадигми навчального процесу та широке застосування освітніх інновацій. На відміну від традиційного підходу, відповідно до якого навчальний процес зводиться до пояснення матеріалу, його засвоєння студентами та контролю