

2. *Барабаш К. С.* Експортні кредитні агентства: відношення до України // *IBCONTACTS OBSERVER*. — 2011. — №1. — С. 3—4.

3. *Дорофеев О.* Договір дорожче грошей // *Електронний ресурс* — Режим доступу: http://ibcontacts.com.ua/dogovir_dorozhche_hroshey/

УДК 368

Н. В. Ткаченко,

д-р екон. наук, доцент,
завідувач кафедри фінансів,
Черкаський інститут банківської справи
Університету банківської справи
Національного банку України

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

В умовах зростаючої глобальної конкуренції найважливішими факторами національної конкурентоспроможності страхових компаній є кваліфіковані кадри та високий рівень розвитку науки в галузі страхування.

У результаті посилення глобалізації та інтернаціоналізації економіки, технічного прогресу, розвитку інформаційних технологій, підвищення конкуренції і одночасно співробітництва, демографічних і освітніх зрушень на ринку праці відбуваються наступні структурні зміни в економіці та економічній стратегії страхових компаній: по-перше, посилюється структурна адаптація страхових компаній за допомогою децентралізації та делегування прийняття рішень структурним підрозділам; по-друге, підвищується економічна інтернаціоналізація страхових компаній; по-третє, ефективність діяльності та мінімізація витрат на забезпечення функціонування стають основними цілями стратегії страхових компаній. Такі зміни, в свою чергу, тягнуть за собою зміни в практиці управління страхових компаній. Найважливіші з них для економіки і менеджменту персоналу такі:

—інноваційна спроможність, творчість і довгострокова орієнтація стають необхідними компонентами практики управління страховими компаніями;

—стиль управління, система цінностей і кваліфікаційно-поведінковий профіль менеджерів страхових компаній змінюються від бюрократичного до підприємницького;

—люди та їх здатності є найбільш цінними ресурсами страхових компаній. Відповідно підвищення ефективності використання персоналу стає стратегічним завданням страхових компаній. Розвиток людського (інтелектуального і соціального) потенціалу перетворюється на статтю інвестицій, а не витрат, як це було в державних страхових компаніях.

При виборі методів управління персоналом необхідно, в першу чергу, враховувати структуру людських ресурсів страхової компанії, які *a priori* не можуть бути однорідними через те, що виконують різні за характером і складністю роботи.

Кадрова модернізація є важливою складовою удосконалення діючої моделі вітчизняного страхування, яка повинна відбуватися у тісному взаємозв'язку зі становленням корпоративної культури. Правильний підбір кадрів, їх підготовка та підвищення кваліфікації, інвестиції у формування і закріплення корпоративної культури повинні розглядатися в якості основних питань, раціональне вирішення яких забезпечує ефективне функціонування страховика, адже ці заходи забезпечують підтримання ядра професійного кадрового складу, особливо враховуючи той факт, що нині персонал є ключовим ресурсом кожної компанії, а професійні висококваліфіковані кадри — ресурс дорогий і обмежений. Навіть за умов наявності істотних матеріальних ресурсів швидко наростити та стабілізувати кадровий потенціал страховика важко. Саме тому, забезпечення стійкості кадрового складу страховика — істотна частина його бізнес-діяльності, яка зрештою забезпечує його поступальний розвиток і процвітання.

У зв'язку із зазначеним вище важливим є також дотримання етапності в процесі планування управління персоналом. З нашої точки зору при плануванні управління персоналом доцільно виділяти такі етапи:

1. Аналіз вихідної ситуації, який полягає у вивченні наступного: існуючої загальної ситуації в страховій компанії, а особливо ретельно ситуації у сфері управління персоналом; кон'юнктури ринку праці та застосовуваних у страховій компанії заходів і засобів у сфері управління підприємством і менеджменту персоналу страховика.

2. Уточнення системи цілей. Адже навіть систематичний процес коригування цілей розвитку страхової компанії не може

позбавити страховика від необхідності уточнення, поставлених при плануванні, цілей. Суттєвим моментом при уточненні цілей є оцінка відповідності або невідповідності досягнутого рівня реалізації, запланованих на попередньому етапі, цілей бажаному рівню. При уточненні цілей виділяються такі суміжні галузі, як політика зайнятості, освіта та професійна підготовка, соціальна політика та політика оплати праці в страховій компанії.

3. Планування системи заходів, які забезпечують досягнення запланованих цілей. Окремі складові частини роботи з персоналом тісно взаємопов'язані. Менше з тим, саме внаслідок комплексності проблем політики в сфері персоналу для успішного вирішення питань, які виникають при управлінні персоналом, необхідним є визначення цих проблем та їх конкретний аналіз, наприклад, вирішення завдань із забезпечення персоналом з урахуванням його професійної освіти та підвищенням кваліфікації тощо.

4. Координація та інтеграція планів у сфері управління персоналом з планами щодо інших сфер діяльності страхової компанії, що є запорукою єдності дій, спрямованих на виконання поставлених перед страховою компанією завдань. Адже планування в сфері управління персоналом тісно пов'язане з усіма аспектами діяльності страхової компанії (плануванням маркетингу, фінансовим плануванням, плануванням розвитку організаційної структури тощо) та, в свою чергу, впливає на них.

5. Процес планування завершується затвердженням, вищим керівництвом страхової компанії, зведеного плану управління персоналом страхової компанії. Такий план повинен містити підрозділи, що стосуються окремих сфер діяльності та функціональних підрозділів. Затвердження такого плану формує підвалини, які забезпечують обов'язковість узгоджень рішень менеджерів різного рівня в межах горизонту планування.

І насамкінець, заключним етапом є реалізація плану управління персоналом, контроль за його виконанням (шляхом порівняння фактичного стану справ з визначеним планом) та, в разі необхідності, ревізія плану, за рахунок внесення коректив до нього.

Управління персоналом страхової компанії, яке здійснюється системно та продумано, з урахуванням останніх досягнень науки та практики, є запорукою успішного розвитку страховика та забезпечення його платоспроможності та фінансової стійкості.