

Каменських О.О.

УДК 331.5.01

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАТИЗАЦІЙНОГО ЗАСОБУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В РЕГІОНІ

Анотація. Оцінювання якості людського капіталу залежить від вибору адекватного методу оцінки. До таких методів можна віднести: метод експертних оцінок, рейтинговий метод, імітаційне моделювання тощо.

Ключові слова: людський капітал, метод оцінки, оцінка якості людського капіталу, експертні оцінки.

Аннотация. Оценка качества человеческого капитала зависит от выбора адекватного метода оценки. К таким методам можно отнести: метод экспертных оценок, рейтинговый метод, имитационное моделирование и т.п.

Ключевые слова: человеческий капитал, метод оценки, оценка качества человеческого капитала, экспертные оценки.

Summary. Evaluation of the quality of human capital depends on the choice of an appropriate method of assessment. Such methods include: a method of expert estimations, the rating method, simulation, etc.

Keywords: human capital, evaluation method, the evaluation of the quality of human capital, expert evaluation.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими практичними завданнями.

Якість людського капіталу та такі його характеристики, як носії знань, ринкова цінність, адаптованість та соціальність, завжди мали для суспільства велике соціально-економічне значення, адже саме за участю людського капіталу створюється валовий продукт у системах різного порядку. Тому, чим вище якість людського капіталу, тим вище обсяги валового продукту, а це означає, що питання оцінювання якості людського капіталу в державі, в регіоні на підприємстві, як джерела добробуту на всіх рівнях було й надалі залишається найголовнішим.

Актуальність обраної теми дослідження обумовлено тим, що знання про рівень якості людського капіталу перш за все дозволяють: визначити умови, установки та цінності, які вимагають планувати, залучати, утримувати та мотивувати найбільш кваліфікованих та продуктивних працівників до регіону і тим самим забезпечуватимуть його процвітання; відстежувати основні тенденції в сфері людських ресурсів і діяти як система раннього повідомлення щодо демографічних коливань, дефіциту або надлишку робочої сили; пропагувати, сприяти та координувати політику регіону щодо людського капіталу, а саме питань, що стосуються зайнятості, професійної підготовки, оплати праці, кар'єрного зростання тощо.

Мета Для забезпечення достовірності вхідної інформації щодо оцінювання якості людського капіталу на мезорівні запропонувати методіку експертного оцінювання через прями та побічні фактори та результати за допомогою шкали виміру рівня якості людського капіталу.

Аналіз останніх публікацій Дослідженням якості людського капіталу, рівнем якості його життя на сьогодні займаються А.К. Семів [1], В.П. Антонюк [2], В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко [3], О.А. Грішнова [4, 5], Е.С. Бородіна [6], Л. Нестеров, Г. Аширова [7], В.М. Горбатов, В.С. Пономаренко, М.О. Кизим [8], С.А. Дятлов [9], В.І. Васильев, В.В. Красильников, С.І. Плаксий, Т.Н. Тягунова [10], Г. Беккер [11], А. Делі [12] та інші. Але більшість їх публікацій присвячено вартісному оцінюванню якості людського капіталу в системах різного порядку. Ототожнення людського капіталу з національним багатством призвело до виміру з точки зору страхування та визначення конкурентних переваг на рівні держави. Інші методи, що базуються на доходному та експертному підходах, мають на меті встановити віддачу від вкладень у людський капітал. Способів оцінювання людського капіталу з позиції якості на мезорівні на сьогодні ще не запропоновано.

Попередні дослідження дозволяють нам надати таке визначення поняття "людський капітал регіону" – сукупність локалізованого на його території економічно активного зайнятого населення, що має певний рівень життя, стан здоров'я, освіти, професійні знання, уміння та навички й забезпечує інноваційний розвиток відтворювальних процесів регіональної соціально-економічної системи.

Поєднання двох потужних категорій "людський капітал" та "якість" дозволило розглянути поняття людського капіталу в контексті якісних його характеристик таких як ринкова цінність, адаптованість, соціальність. Якість людського капіталу ми визначаємо як сукупність певних знань, умінь, навичок, здоров'я, таланту та обдарованості, які є властивостями носіїв знань, що мають ринкову цінність, набуті якості яких посилюють адаптованість, а результати праці та участь в соціально-економічних процесах визначають його соціальну значущість.

Перш ніж говорити про оцінювання якості людського капіталу на мезорівні необхідно визначити та дослідити передумови цього оцінювання.

Аналіз методик, підходів, теорії та практики до оцінювання людського капіталу та рівня його якості дозволив встановити передумови, якими є:

1. на сьогодні не простежується зацікавленість держадміністрації та органів самоврядування в формуванні відповідного рівня якості людського капіталу, що сприяє дисбалансу на ринку праці (дефіцит однієї категорії працівників, надлишок – іншої);
2. існуючі методики використовують переважно вхідну інформацію минулого періоду, тобто констатують факт, або беруть до уваги показники потенціалу людського капіталу, який потребує суттєвого перетворення;
3. більшість з них не враховують якісні характеристики носіїв людського капіталу та мають обмеження у використанні, тобто використовуються тільки на мікрорівні чи макрорівні;

4. накопичення людського капіталу та його якісне насичення є показником соціально-економічного розвитку регіону, визначає рівень соціальної відповідальності, культури та якості рівня життя.

Людський капітал є головною рушійною силою соціально-економічного розвитку сучасного суспільства. Але не можна розвивати економіку держави або регіону, проголошуючи її інноваційною і при цьому не розвивати паралельно людський капітал. При низькій якості людського капіталу інвестиції у високотехнологічні види діяльності не дають належної віддачі. Досягнення вершин високих технологій та інноваційної економіки неможливе там, де немає професіоналів високого рівня, де відсутній конкурентоспроможний на світовому рівні людський капітал. Це означає, що в недалекому майбутньому роль людського капіталу як фактора, від якого багато в чому залежить динаміка розвитку економіки, лише зростатиме. Отже, зростатиме і необхідність управління людським капіталом, якістю його інноваційного стану.

Проведене дослідження При вивченні людського капіталу регіону статистика має справу з множиною ознак, які можуть бути виражені не тільки різними одиницями вимірювання, але й мати різну природу (як числову, так і нечислову). Це суттєво ускладнює розрахунки, оскільки показники необхідно привести до зіставного вигляду. Тому виникає потреба у пошуку такої єдиної категорії оцінки всіх різноманітних соціально-економічних ознак населення для забезпечення їх однорідності й сумірності. Нами за єдину основу у розрахунках береться категорія "якість".

Тому надалі при оцінюванні якості людського капіталу на мезорівні на підставі статистики якостей ми маємо дотримуватись певних умов та задовольнити такі вимоги:

1. Весь масив даних при розрахунках необхідно перевести з кількісних значень різноіменних ознак в їх якісні аналоги для будь-якого заданого числа якісних рівнів, яке залежить від постановки завдання і мети дослідження;
2. Встановити, наскільки обрані показники корелюють між собою, іншими словами, визначити їх ступінь зв'язку, близькості, узгодженості двох або декількох значень ознак, заданих якісними атрибутами;
3. Встановити критерії, за якими ми маємо визначити спорідненість регіонів, що досліджуються, тобто провести типологічну класифікацію (кластеризацію) регіонів за станом людського капіталу.
4. Забезпечити можливість визначення рівня якості людського капіталу за сукупністю всіх якісних ознак (інтегральної якості).

Далі наведено послідовність переведення кількісних значень ознак у їх якісні аналоги. Рівень якості людського капіталу на мезорівні характеризується факторами, що формують два взаємопов'язані блоки: перший розкриває сутність умов існування людського капіталу на рівні регіону, серед яких:

1. **Ринкова цінність:** Рівень економічної активності населення, %; рівень зайнятості, %; навантаження на одне робоче місце, осіб; коефіцієнт міграційного приросту на 10000 осіб населення; доходи населення, на одну особу, грн, депозити, млн грн.
 2. **Соціальність:** питома вага сімей, що поліпшили свої житлові умови (на кінець року), %; сумарна чисельність лікарів, середнього медичного персоналу, лікарняних ліжок на 10000 населення; захворюваність на 1000 осіб населення; рівень злочинності (число злочинів на 10000 населення); показник природного приросту населення за регіонами (на 1000 наявного населення).
 3. **Інвестиції у людський капітал:** частка витрат на науку, наукові дослідження й розробки у валовому регіональному продукті, %; інвестиції в освіту, %; інвестиції в охорону здоров'я, %.
- Другий блок характеризує – сутність результативності діяльності людського капіталу:
1. **Виробничі:** Сумарний оборот роздрібною торгівлі, громадського харчування і обсягу платних послуг з урахуванням рівня купівельної спроможності з розрахунку на душу населення; інтелектуалізація праці, %.
 2. **Фінансові:** Середньомісячна номінальна нарахована заробітна плата працівників організацій, грн.; Співвідношення середньої заробітної плати і прожиткового мінімуму, %.

Що стосується умов існування людського капіталу, то кількісні показники, надалі необхідно трансформувати за допомогою коефіцієнта варіації у якісні аналоги і доповнити суто якісними показниками. Якісні показники доволі важливі у визначенні рівня якості людського капіталу на мезорівні, тому ми їх ігнорувати не маємо права.

Розглянута методика дозволяє проводити факторний аналіз показників, що характеризують людський капітал регіону і виявляти ті з них, які справляють найбільший вплив на результат, що нас цікавить. Представлення вихідних кількісних значень ознак у вигляді атрибутивних якостей і запропонований коефіцієнт множинної конкордації дозволять також вирішити завдання типологізації прибережних регіонів за рівнем якості людського капіталу та їх ранжирування за сукупністю всіх встановлених ознак. При цьому можлива оцінка інтегральної якості людського капіталу за кожним регіоном.

Метою інформаційного забезпечення є, перш за все, визначення вхідних даних до розрахунку якості людського капіталу та встановлення достовірності джерел. Оскільки запропонована нами система показників складається з кількісних та якісних показників, то необхідно забезпечити їх адекватність та об'єктивність. Кількісні показники представлені в більшості своєї статистичними даними, які зводяться до зіставного вигляду через коефіцієнт варіації та між якими встановлюється зв'язок за допомогою коефіцієнта конкордації. Що стосується якісних показників, їх рівень визначатиметься в балах за допомогою методу експертного оцінювання. Для цього ми визначимо особливості методу, доведемо його адекватність та достовірність отриманих результатів, визначивши рівень узгодженості думок експертів.

Формування експертної групи потребує дотримання певних вимог. По-перше, необхідно визначити їх

кількісний склад (5-7 осіб); по-друге, визначити, наскільки думки експертів щодо об'єкта дослідження є узгодженими.

Експертні оцінки – це думки висококваліфікованих фахівців-професіоналів, висловлені у вигляді змістовної, якісної або кількісної оцінки об'єкта, призначені для використання при ухваленні рішень. Експертизи бувають індивідуальні й колективні, однотурові та багатотурові, з обміном інформацією між експертами та без, анонімні й відкриті. Різноманіття сфер застосування робить достатньо багатоманітним і гнучким використаний на практиці апарат експертного оцінювання. Проте досвід показує, що при реальному використанні експертних оцінок далеко не завжди можна укластися в одну з широковідомих і застосовуваних схем.

Завдання, що виникають на практиці, нерідко виявляються складнішими за традиційні підходи. Справжня ж мета застосування технологій експертного оцінювання – ухвалення ефективного рішення, а не обов'язкове використання традиційних схем. Тому фахівцям-технологам, що проводять експертизи, важливо творчо підходити до їх організації та проведення для того, щоб вирішувати основну задачу – забезпечити адекватну оцінку об'єкта експертизи, виробити альтернативні варіанти рішень, що реалізуються і приводять до мети, а серед них обрати найефективніший і найнадійніший.

Вкажемо основні, на наш погляд, проблеми вдосконалення й розвитку експертних технологій: 1. формування експертної комісії; 2. організація і проведення експертиз; 3. отримання експертної інформації; 4. визначення результатуючих експертних оцінок; 5. багатокритерійні оцінки; 6. аналіз результатів експертизи.

Отримана експертна інформація обов'язково має бути проаналізованою. На підставі методів оцінки узгодженості експертних думок, висловлених у вигляді ранжирувань, парних порівнянь тощо, маємо встановити рівень узгодженості. При цьому встановлено зв'язок між коефіцієнтами рангової кореляції, що характеризують узгодженість експертних думок, і згаданими раніше мірами близькості. На підставі оцінки ступеня узгодженості експертних думок визначаються коаліції експертів-"однодумців".

Розроблено методи оцінки несуперечності експертних думок, які є актуальними при використанні методу парних порівнянь. Поряд з цим набувають актуальності методи оцінки точності експертних думок. Сьогодні швидше загострені, ніж вирішені питання оцінки ступеня кон'юнктурності, конформізму та інших факторів, що характеризують адекватність експертної інформації.

На точність експертних оцінок суттєво впливає узгодженість думок експертів. Тому, щоб бути упевненим в достатній точності отриманих експертних оцінок, необхідно виконати оцінку узгодженості думок експертів. У разі застосування інтервальної шкали для оцінки рівнів використаних в дослідженні показників, зокрема – якості людського капіталу, можна використати показники узгодженості, наведені в табл. 1.

Таблиця 1. Коефіцієнти узгодженості думок експертів

Назва коефіцієнта узгодженості	Розрахункова формула
Розмах варіації (R)	$R = x_{\max} - x_{\min}$
Стандартне (середньоквадратичне) відхилення	$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$
Коефіцієнт варіації	$V = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100\%$
Відносне відхилення	$\Delta = \frac{R}{2\bar{x}} \cdot 100\%$
Коефіцієнт кореляції	$C = \frac{(X_1, X_2)}{\ X_1\ \cdot \ X_2\ }$

Наведені в таблиці коефіцієнти узгодженості обчислюють для кожного показника, що оцінюється (кожного рядка таблиці вхідних даних). При цьому для розрахунку розмаху варіації знаходять максимальне (x_{\max}) і мінімальне (x_{\min}) значення оцінки рівня кожного показника серед всіх оцінок, даних показнику експертами. Тобто, в результаті отримуємо стільки значень розмаху варіації, скільки показників використовують у дослідженні. Даний коефіцієнт показує, в якому діапазоні змінюються оцінки показника, зроблені експертами.

Стандартне відхилення оцінки кожного показника (σ) можна обчислити, використовуючи вбудовану функцію табличного процесора MS Excel СТАНДОТКЛОН(*). Аргументом функції СТАНДОТКЛОН є діапазон комірок, в яких наведені оцінки показника, надані експертами. В цьому випадку показники набувають стільки значень стандартного відхилення, скільки показників використовують в дослідженні, тобто для кожного показника існує своє стандартне відхилення. Цей коефіцієнт показує, наскільки, в середньому, оцінки показника, зроблені експертами, відхиляються від їх середнього значення.

Коефіцієнт варіації (V) так само обчислюють для кожного показника, як відношення стандартного відхилення до середнього значення рівня показника (\bar{x}). Для обчислення середнього значення показника можна використовувати вбудовану функцію MS Excel СРЗНАЧ(*). Аргументом функції СРЗНАЧ є діапазон осередків, в яких наведені оцінки показника, дані експертами. Цей коефіцієнт показує, наскільки відсотків середньоквадратичне відхилення в оцінках показника менше середнього значення показника.

Відносне відхилення (Δ) обчислюють для кожного показника як відношення розмаху варіації показника, що ділиться на два, до середнього значення показника. Цей коефіцієнт виражається у відсотках і показує, на яку максимальну величину оцінки показника, дані експертами, відрізняються від середнього значення.

Максимально припустимим значенням для 3-го і 4-го коефіцієнтів узгодженості експертів вважається величина, що дорівнює 30%. При великих значеннях цих коефіцієнтів оцінки показника, надані експертами, слід уточнити.

Коефіцієнт парної кореляції дорівнює косинусу кута між двома векторами показників, відповідними обраним експертам. По суті, вони є мірою схожості думок двох експертів в оцінці рівнів всіх показників, що були використані в дослідженні. Вважається, що значення коефіцієнта кореляції більше 0,7 свідчить про високий ступінь узгодженості експертів. Для обчислення коефіцієнта парної кореляції векторів-стовпців матриці можна скористатися вбудованою в текстовий процесор MS Excel функцією «Кореляція», розташованою в меню «Сервіс->Аналіз даних». У зв'язку з тим, що матриця коефіцієнтів кореляції симетрична щодо головної діагоналі, вказана функція видає тільки нижню трикутну матрицю коефіцієнтів кореляції. За даними матриці коефіцієнтів кореляції можна оцінити узгодженість думок експертів, що приймають участь в дослідженнях, використовуючи наведену тут нижню оцінку коефіцієнта кореляції.

Від компетентності експертів багато в чому залежить результат роботи комісії. У нашому випадку експертами мають бути фахівці, що мають досвід управління трудовими ресурсами та мають відношення до соціальної політики регіону, досвід участі в експертному оцінюванні, знайомі з особливостями, спеціалізацією регіону і його провідними галузями тощо. Якість експертизи, що проводиться, багато в чому визначається якістю експертів, що приймають участь в роботі експертної комісії. Експертом називається людина, що є фахівцем і (або) має практичний досвід, яка: має і дає об'єктивні й повні відомості про особливості і властивості об'єкта, що досліджується; включена в процес оцінювання і виконує соціальну рольову функцію; висловлює думки з питань людського капіталу на підставі спеціальних знань і (або) практичного досвіду, незалежно від зовнішніх впливів і власної вигоди.

Якщо об'єкт експертизи потребує багатоаспектної оцінки, то необхідно, щоб у складі експертної комісії були присутніми професіонали, здатні дати оцінку з урахуванням інших напрямів чи аспектів.

Наступний крок продовжує процес кількісного оцінювання якості людського капіталу на мезорівні. На даному етапі проводиться експертна оцінка обраних показників (у балах).

Невід'ємною часткою оціночної системи є шкала, за допомогою якої ми маємо можливість ідентифікувати отримані результати та інтерпретувати їх таким чином, щоб користувачі могли взяти до уваги інформацію і в разі необхідності прийняти відповідне управлінське рішення. У більшості випадків оцінювання об'єктів дослідження здійснюється за критеріями, які є складовою системи оцінювання.

Проте нерідко при оцінюванні об'єктів виникає потреба у використанні критеріїв, оцінювання за якими можуть бути отримані лише за допомогою спеціальних вербально-числових шкал, що розробляються. Вербально-числові шкали застосовуються переважно в тих випадках, коли оцінювання за критерієм носить суб'єктивний характер.

Сенс вербально-числових шкал полягає в тому, що вони дозволяють виміряти ступінь інтенсивності прояву критерійної ознаки, що має суб'єктивний характер.

До складу вербально-числових шкал входять, як правило, змістовний опис градацій шкали і числові значення, відповідні кожній з градацій шкали.

Таблиця 2. Характеристики рівнів якості людського капіталу на мезорівні

Кількісна інтерпретація якості	Лінгвістична інтерпретація якості	Опис рівня якості
0-0,2	Низький	Людський капітал є неадаптованим до швидкозмінного зовнішнього середовища; його ринкова цінність знецінена, і він не захищений від впливу зовнішніх факторів; низька соціальність проявляється через низьку якість життя та низький рівень інноваційності
0,21-0,4	Нижче за середній	Нижча за середню якість людського капіталу на мезорівні, про що свідчать нижчі за середні значення показників: адаптованості, надійності, інноваційності, але в цілому зберігається їх ринкова цінність за рахунок середнього рівня конкурентоспроможності носіїв знань
0,41-0,7	Середній	Середній рівень якості людського капіталу на мезорівні є міцним фундаментом для конкурентних переваг. Характерним є середній рівень ринкової цінності носіїв знань; адаптованості до змін зовнішнього середовища, який нижчий за середній; рівень надійності та високий рівень інноваційності носіїв знань. Найчастіше такий рівень якості людського капіталу характерний для сталого розвитку економіки регіону
0,71-0,9	Вищий за середній	Вищий за середній рівень якості людського капіталу на мезорівні характеризується ринковою цінністю та надійністю середнього рівня. А високий

Кількісна інтерпретація якості	Лінгвістична інтерпретація якості	Опис рівня якості
		рівень інноваційності носіїв знань та адаптивність є обов'язковим
0,91-1	Високий	Високий рівень якості людського капіталу на мезорівні характеризується високими значеннями за всіма обраними показниками, такий рівень якості властивий, як правило, регіонам з інноваційною економікою, що динамічно розвиваються, з високим рівнем зайнятості робочої сили та конкурентоспроможності носіїв знань

Таким чином, нами запропоновано шкалу виміру рівнів якості людського капіталу на мезорівні, яка враховує всі процедурні питання при її розробці.

Джерелом даних показників буде статистична інформація про людський капітал, яка за своєю сутністю є економічною інформацією. Економічна інформація є одним з найважливіших різновидів інформації. Економічна інформація – це сукупність відомостей, що відображають соціально-економічні процеси і службові відносини й використовуються для управління цими процесами на рівні регіону, держави, підприємства. Економічна інформація має низку особливостей:

Специфічність за формою уявлення й відображення у вигляді первинних і зведених документів;

Об'ємність. Удосконалення процесів управління на регіональному рівні супроводжується збільшенням супутніх потоків інформації;

Специфічність за способами обробки. В процесі обробки переважають арифметичні й логічні операції.

Структурно-економічна інформація складається з показників, що є контрольованим параметром об'єкта дослідження. В свою чергу показники формуються за сукупністю реквізитів, тобто логічно нерозділених елементів показника, співвіднесених з певною властивістю оцінюваного об'єкта.

Кожен показник складається з одного реквізита-підстави і одного або декількох реквізитів-ознак. Реквізит-підстава характеризує кількісну сторону об'єкта та визначає значення показника. Реквізит-ознака характеризує якісну сторону об'єкта й визначає найменування показника. Якість інформації можна визначити як сукупність властивостей, що обумовлюють можливість її використання для задоволення певних потреб. Можливість і ефективність використання інформації для управління обумовлюється такими її споживчими показниками якості, як репрезентативність, змістовність, повнота, доступність, актуальність, своєчасність, точність, стійкість, достовірність і цінність.

Процес оцінювання можна розділити на дві частини – організаційну й процедурну, тобто безпосередньо проведення оцінки. Розділення процесу оцінки на частини є відносним, оскільки процес організації оцінки і її проведення переплітаються і утворюють єдиний процес, послідовність якого наведено на рис. 1. (див. рис.1)

Висновки:

1. З погляду управлінського підходу доцільно проводити кількісне оцінювання якості людського капіталу на мезорівні за допомогою експертного методу. Експертні методи самостійно застосовуються для вирішення таких завдань: оцінювання показників на основі наявних знань, що стосуються об'єкта дослідження, тобто людського капіталу, його атрибутів та невід'ємних елементів, методики експертного оцінювання; визначення номенклатури показників; визначення вагових коефіцієнтів для показників; визначення "умовно еталонних" значень для оцінюваних показників.

При експертному визначенні коефіцієнта вагомості показника якості найбільшого поширення набувають методи переваги, оцінювання та зіставлення.

2. Експерт – це фахівець в конкретній галузі, який має необхідні знання і досвід; здатний аналізувати нову інформацію; оцінювати об'єкт експертизи в межах своєї компетенції; знайом з використовуваними в ньому технологіями; несе відповідальність за зроблені ним висновки. Природно, що досвід і знання про об'єкт експертизи неможливі без знання й досвіду практичного застосування технологій, які використовуються в конкретній галузі. Уміння аналізувати і на підставі проведеного аналізу давати оцінку об'єкту експертизи неможливе без уміння аналізувати й оцінювати технології, що використовуються у відповідній галузі професійної діяльності експерта.

3. Використання експертного методу до оцінювання людського капіталу дає можливість отримати кінцевий числовий результат, який відображає рівень якості людського капіталу на мезорівні. У відповідності з цим керівництво регіону повинне ухвалити рішення, спрямоване на підвищення або підтримку відповідного рівня якості людського капіталу в регіоні.

Оцінювання якості людського капіталу залежить від вибору адекватного методу оцінки. До таких методів можна віднести: метод експертних оцінок, рейтинговий метод, імітаційне моделювання тощо.

Перспективним напрямком подальших наукових досліджень може стати розробка методики оцінювання якості людського капіталу за допомогою методу кваліметрії.

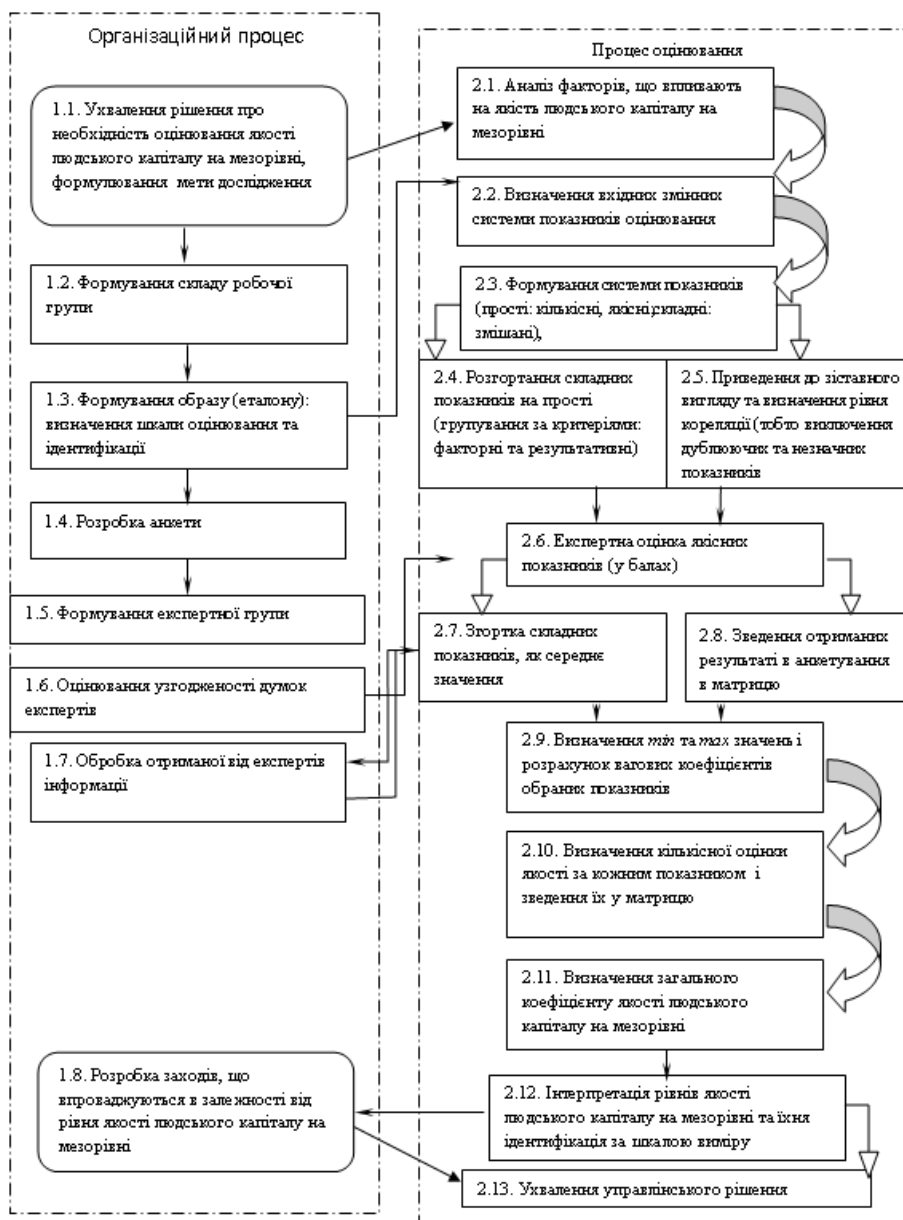


Рис.1. Послідовність оцінювання якості людського капіталу в регіоні

Джерела та література:

1. Семів А. К. Регіональна політика : людський вимір : [монографія] / А. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні : соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк. – НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – № 10. – С. 136–145.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. – Глава III, IV, – С. 68–121.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
6. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 45–55.
7. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 103–110.
8. Пономаренко В. С. Уровень и качество жизни населения Автономной Республики Крым : [монография] / В. С. Пономаренко, В. М. Горбатов, Н. А. Кизим. – Харьков : ИД "ИНЖЕК", 2005. – 240 с.
9. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Издательство СПбУЭФ, 1994. – 160 с.

10. Васильев В. И. Статистический анализ многомерных объектов произвольной природы / В. И. Васильев, В. В. Красильников, С. И. Плаксий, Т. Н. Тягунова. – М. : Изд. ИКАР, 2004. – 244 с.
11. Becker G. S. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. – N. Y., 1964. – 1 p.
12. Дели А. Человеческий капитал. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера, – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с. : илл. – (Серия "Бизнес-класс"). – С. 110 – 118.

Бутырина В.Н.

УДК 368.03:65

РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОЛОЖЕНИЙ СТРАХОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

***Аннотация.** Последовательно рассмотрены вопросы сущности и структуры страхового менеджмента, раскрыты и детализированы его составляющие, уточнены объекты и субъекты, а также представлены отличительные особенности формирования управленческих решений в страховом бизнесе.*

***Ключевые слова:** страхование, страховой менеджмент, страховщик, страхователь, управление, страховая защита*

***Анотація.** Послідовно розглянуті питання сутності та структури страхового менеджменту, розкриті і деталізовані його складові, уточнені об'єкти і суб'єкти, а також представлені відмінні особливості формування управлінських рішень в страховому бізнесі.*

***Ключові слова:** страхування, страховий менеджмент, страховик, страхувальник, управління, страховий захист*

***Summary.** Consistently addressed issues of substance and structure of the insurance management, disclosed and detailed its components, refined objects and subjects, as well as provides the distinctive features of the formation of managerial decisions in the insurance business.*

Insurance management issues remain relevant and require a detailed study of future professionals in the field of insurance. This is necessary in order to obtain knowledge about the place and role of insurance relations in the economic processes in society; basic concepts of the theory and practice of insurance management; the basic methods of making management decisions on the formulation and implementation capacity of insurers in order to balance the financial interests of insurance relations.

Materials about the theory and practice of insurance management are currently known. They have a scientific and applied value, but contain significant differences in opinion about the essence, structure, premises insurance management. All this in a dynamic socio-economic development requires clarification of definitions, guidelines and emphasis.

The aim of the article is to clarify the definition of "insurance management", the disclosure of its components, prerequisites for the formation, industry characteristics, as well as a critical analysis of existing opredelenits.

Further developments in this direction should be related to the theoretical basis and the development of recommendations for the implementation of business process reengineering practices in insurance management. This, in our opinion, is one of the pressing issues of the insurance business.

***Keywords:** insurance, insurance management, the insurer, the insured, management, insurance protection.*

Постановка проблемы. Страхование является важным сектором экономики, который оказывает стабилизирующее влияние на становление и развитие предпринимательской деятельности, обеспечение материального благосостояния населения и поддержание экономического роста в стране в целом. Страховой рынок на современном этапе включает большое количество профессионально работающих страховых и перестраховочных организаций, внедряются новые виды страховых услуг, учитываются потребности страхователей, формируется инфраструктура страхового рынка, активизируются процессы взаимной интеграции отечественного и мирового страхового рынков. Вместе с тем, лишь часть российских страховых компаний функционирует стабильно, а существенное их количество имеет серьезные финансовые и организационные проблемы, что, как правило, связано с отсутствием эффективного менеджмента.

Американский предприниматель Дэвид Паккард, совместно с Уильямом Хьюлеттом основавший компанию «Hewlett-Packard», резонно отмечал, что «смерть в бизнесе чаще наступает не от голода, а от непереваривания». Тем самым подчеркнул, что управленческий потенциал любой компании должен соответствовать, а то и опережать ее финансово-экономический рост.

Таким образом, вопросы страхового менеджмента остаются актуальными и требуют детального освещения и изучения будущими специалистами в области страхования с целью получения знаний о месте и роли страховых взаимоотношений в системе экономических процессов в обществе; базовых понятиях теории и практики страхового менеджмента; об основных методах принятия управленческих решений по вопросам формирования и реализации потенциала страховщиков с целью сбалансирования финансовых интересов субъектов страховых правоотношений.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы страхования освещены в публикациях большого круга ученых и практиков отрасли: В.Ю. Абрамова, Н.А. Амосовой, И.Т. Балабанова, К.Г. Воблого, Л.А. Орланюк-Малицкой, Л.И. Рейтман, В.К. Райхер, Ю.В. Рожкова, В.И. Серебровского, Т.А. Федоровой, В.В. Шахова и др. Расширяя теоретические положения страхования и подкрепляя их практическими наработками, ряд авторов акцентировали внимание на процессах управления в данной области, результатом их научных поисков стало формирование нового направления – страховой менеджмент, значительный вклад в развитие которого осуществили А.П. Архипов, С.А. Банников, П.В. Журавлёв, Е.А. Кургин, Н.П. Николенко, Н.Н. Никулина, Н.Д. Эриашвили, Г.В. Чернова и др.