В законодавстві України страхові резерви визначено, як фонди, що утворюються страховими компаніями для забезпечення гарантій виплат страхового відшкодування і страхових сум. Вони використовуються, якщо сума виплат страхувальникам у даний операційний період перевищує поточні надходження страхових премій, а також в інших обумовлених випадках. За економічним змістом страхові резерви – це величина відкладених страхових виплат на конкретну дату [1].

Основна особливість фінансів страховиків – виділення у складі залученого капіталу страхових резервів. Здійснення страхування викликає інверсію страхового циклу, що вимагає попереднього внесення страхової премії, а потім, через деякий час – надання страхової послуги у вигляді виплати страхового відшкодування. Моменти надходження страхових внесків і виплати страхового відшкодування, як правило, не збігаються, що дає можливість страховику акумулювати значні кошти у вигляді страхових резервів. Фінансові ринки країн з перехідною економікою характеризуються низьким рівнем розвитку фінансового ринку.

Враховуючи різне походження та термін погашення страховика резервів, а також різні форми їх інвестицій, щоб управляти резервами необхідні для забезпечення реальних вимірювань ризику і віддача від різних форм інвестування.

Для ефективного управління страховими резервами є критично важливим аспектом, який може суттєво вплинути на фінансову стабільність і довгостроковий успіх страхової компанії. AM Best, провідне кредитно-рейтингове агентство, що спеціалізується на страховій галузі, надає цінну інформацію та рекомендації для страхових компаній щодо ефективного управління своїми резервами збитків. Ці рекомендації базуються на ретельному аналізі та оцінці галузевих тенденцій, історичних даних і найкращих практиках. У цьому розділі ми заглибимося в рекомендації AM Best і дослідимо різні точки зору щодо управління резервами збитків, яка складається з адекватної практики резервування, регулярні огляди резерву, використання актуарної експертизи, послідовність і прозорість, стрес-тестування та аналіз чутливості [2].

Реалізація запропонованих рекомендацій дозволить страховикам ефективно долати виклики та залишатися стійкими в умовах страхування, що постійно змінюється.

Література:

1. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР / Верховна Рада України. URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80

2. Debbie Kusch Falden & Anna Kamille Nyegaard (2023) Reserve-dependent Management Actions in life insurance, Scandinavian Actuarial Journal, 2023:1, 1-19, DOI: 10.1080/03461238.2022.2061868

Красняк О. П., кандидат економічних наук, доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету
м. Вінниця, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Аналіз процесу праці в сучасних дослідженнях здійснюється за допомогою різних категорій, які тим чи іншим чином відображають роль людини в трудовому процесі. До таких категорій належать робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал, людський капітал. Особливе місце серед категорій, що характеризують процес праці, займає категорія «людські ресурси».

Через повномасштабне російське вторгнення умови та принципи, за якими

функціонував ринок праці, перевів його у більш невизначену та небезпечну фазу [1]. Війна призвела до масових втрат кваліфікованих робітників через мобілізацію, смерть, а також через еміграцію до сусідніх країн. Станом на 21 червня 2022 року кількість українців, які перебували в країнах Європи і отримали статус біженця чи тимчасово переміщеної особи становив 5 256 378 осіб [2]. Новою тенденцією на ринку праці є надзвичайно низька кількість вакансій, що призводить до проблем їх працевлаштування, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема, фахівці топового рівня погоджуються на посади нижчої кваліфікації навіть на порівняно невеликі заробітні плати.

В умовах війни й сучасної фінансово-економічної кризи питання необхідності інвестицій в людські ресурси і збільшення людського капіталу гостро стоїть перед усіма роботодавцями. Це пояснюється, з одного боку, проблемами в галузі фінансових ресурсів, а з іншого – проблемами, що виникли на ринку праці. Підприємці вважають за краще залишати на підприємстві найбільш кваліфікованих, грамотних, креативних спеціалістів.

Людські ресурси є конкурентною перевагою підприємства і повинні розвиватися разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічних цілей. В даний час конкурентоспроможність підприємства, а також технології і методи організації виробництва в усьому світі визначаються такими факторами: використання праці працівників і більш ефективне використання робочої сили [3]. Для їх реалізації необхідна виконавська майстерність персоналу, що об'єктивно ставить перед підприємством завдання розвитку існуючих людських ресурсів.

Розвиток людських ресурсів, вдосконалення політики підприємства відіграють вирішальну роль у забезпеченні її конкурентоспроможності. Сучасний працівник повинен не тільки володіти спеціальними та технічними навичками, а й вміти спілкуватися з колегами, працювати зі споживачами, мати стратегічне мислення, ерудицію, високу культуру. У зв'язку з цим управління розвитком людських ресурсів підприємства має на меті зростання свого інтелектуального капіталу.

Крім людського капіталу, який у вузькому розумінні включає знання, вміння та здібності працівників підприємства, двома іншими складовими інтелектуального капіталу є соціальний капітал (запаси та переміщення знань, що виникають завдяки мережі взаємин усередині та поза підприємством) та організаційний капітал (інституціональні форми, інтереси людей, знання, яким володіє підприємство тощо). Необхідність постійного підвищення інтелектуального капіталу підприємства у кризових умовах, так і в умовах економічного зростання передбачає збереження інтересу співробітників до постійного розвитку й потреба зробити цей процес невід'ємною частиною діяльності підприємства.

Людський капітал визначається Оксфордським словником англійської мови як навички робочої сили та вважається ресурсом або активом, який включає інвестиції в людей (таких як освіта, навчання, охорона здоров'я тощо) для підвищення продуктивності самої людини [4].

Отже, розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового. Саме цей процес і має відбуватися в сучасних підприємствах, розвиток яких багато в чому залежить від розвитку людських ресурсів.

На думку провідних вітчизняних фахівців, ключовими характеристиками розвитку людських ресурсів є тісний зв'язок з цілями та стратегією підприємства, справжніми та майбутніми проблемами ефективності виробництва, підтримка розвитку людських ресурсів вищим управлінням, а також постійний аналіз навколишнього середовища та виявлення сприятливих та несприятливих факторів для бізнесу.

Ряд науковців [5] зазначають, що конкурентоспроможність компанії залежить від її людських ресурсів, і служить чинником для подальшого їх розвитку і досягнення лідируючої позиції в конкурентній сфері бізнесу.

Сучасна система управління людськими ресурсами повинна включати такі елементи:

формування, використання, стабілізацію та власне управління. Розвиток персоналу, на наш погляд, є найважливішою підсистемою такого елемента управління людських ресурсів, як формування, оскільки сприяє підвищенню рівня кваліфікації та компетентності працівників.

Елемент організаційної структури (штатний розпис) прийнято вважати одним із елементів розвитку людських ресурсів. Елементи розвитку кадрового потенціалу (професійна кар'єра, ротація, заміщення посад). Елементи розвитку особистісного потенціалу (перепідготовка, підвищення кваліфікації). Інформаційні елементи (аналіз ринку освіти, аналіз пропозиції та попиту на освіту всередині підприємства, персоналізовані системи даних для розвитку людських ресурсів, результати сертифікації та оцінки роботи з персоналом). При цьому передбачається безперечна відповідність професійно-кваліфікаційного рівня, рівню компетентності співробітників бізнес-стратегії підприємства. Тільки в цьому випадку підприємства буде зацікавлена у розвитку своїх співробітників, у здійсненні інвестицій у їхній людський капітал, оскільки передбачає збільшення інтелектуального капіталу в цілому.

На практиці можливі ситуації, коли працівник за рахунок підприємства прагне підвищити власну компетентність і набути додаткових навиків роботи, що йдуть урозріз з цілями підприємства. У цьому випадку потрібний жорсткий контроль з боку HR-менеджерів за витрачанням коштів на розвиток людських ресурсів. Природно, кожен співробітник може розвиватися в будь-якому бажаному для себе напрямі, але якщо цей напрямок не збігається на даному етапі з інтересами підприємства, то такий розвиток може здійснюватися тільки на основі самофінансування.

Таким чином, оскільки людські ресурси не можуть існувати поза підприємницькою діяльністю, вони повинні розвиватися разом з нею у необхідному для підприємства напрямку.

Література:

1. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? *ЛІГА.net*, 14 квітня 2022р. URL: https://blog.liga.net/user/ayarmoliuk/article/rinokpratsi-pid-chas-viyni-yak-organizuvati-hr-protsesi-u-kompaniyah.
2. Individual refugees from Ukraine recorded across Europe, Operational Data Portal Ukraine Refugee Situation. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine
3. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Лісогор Л. С. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. 213 с.
4. Oxford English Dictionary, second edition, edited by John Simpson and Edmund Weiner, Clarendon Press, 1989, twenty volumes, hardcover.
5. Попович О.О., Мікловда В.П. Персонал як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка.* №2(58). 2021. URL: http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/article/view/250812

Кривохлябова О.В., викладач
Слєсарь О.В., магістрант
кафедри «Туристичного, готельного та ресторанного бізнесу»
Національного університету «Запорізька Політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Розвиток зеленого (сільського) туризму є актуальним питанням для гармонійного розвитку туристичної галузі України. На сьогоднішній день, зважаючи на агресію рф в