

для страхователя оптимальным. Поэтому первоочередной задачей становится построение эффективной системы сбыта страховой продукции.

Для того чтобы выжить и успешно развиваться в условиях конкуренции на страховом рынке, компания должна своевременно продумывать стратегию и ее перспективы. Первым шагом при определении бизнес-стратегии должен стать SWOT-анализ, который позволяет эффективно использовать открывающиеся возможности и защищаться от угроз. Он позволяет выявить сильные и слабые стороны организации и проанализировать связанные с этим проблемы.

В процессе анализа деятельности страховщика необходимо выявить все внешние и внутренние факторы, которые могут оказать влияние на его бизнес. Страховой бизнес подвержен воздействиям внешних факторов: экономических, политических, демографических, природных и социальных. При этом один и тот же фактор может оказать на разные компании одновременно положительное и отрицательное влияние. Факторы внутренней среды – это сильные и слабые стороны компании, которые она может контролировать независимо от каких-либо внешних факторов. К внутренним сильным сторонам страховой компании можно отнести следующее:

- устойчивое финансовое положение;
- надежная защита при перестраховании;
- развитая сеть подразделений;
- лидерство на страховом рынке или стабильно высокие места в рейтингах страховых компаний;
- хорошо проработанная и оперативно корректируемая согласно изменениям на рынке функциональная стратегия;
- лидерство в области цен;
- узнаваемый бренд и эффективные рекламные кампании;
- широкий выбор дополнительных услуг, например, наличие службы аварийных комиссаров и др.

Страховой компании следует работать с сегментами потребителей, ориентированными на рыночный стиль поведения и готовыми использовать страхование для защиты от опасностей. Не следует концентрировать усилия на сегментах потребителей, которые видят защиту от ударов судьбы в соблюдении примет или в денежных накоплениях.

Одни и те же риски по-разному оцениваются разными потребителями. Страховой организации следует искать потребителей, которые чувство защищенности ценят выше, чем затраты на приобретение страхового полиса.

Корнеев И. В., БГЭУ (Минск)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Современной оценке роли и места человека в экономической системе общества соответствует понятие «человеческий капитал». Ценность концепции человеческого капитала состоит в том, что:

- человек в ней рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов;
- в понятии «человеческий капитал» выделяются три группы качеств и способностей, характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные, психологические;

– использование понятия «капитал» для определения роли человека в экономической системе общества указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений;

– понятие «человеческий капитал» является характеристикой свободного индивида, самостоятельного агента на рынке труда.

Человеческий капитал представляет собой сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности. Приобретая форму капитала в связи с непрерывностью процесса его накопления, он содействует росту производительности труда и влияет на рост доходов человека и экономики в целом. Сущность концепции человеческого капитала состоит в утверждении определяющего значения в воспроизводственном процессе накопления человеком знаний, опыта и квалификации. Человеческий капитал может быть приобретен как в процессе образования, так и в процессе труда, по мере накопления опыта.

Основным конструктивным преимуществом любой организации, стремящейся упрочить свои позиции на рынке, является ее трудовой потенциал. Реализованный трудовой потенциал как мера оценки человеческого капитала является интегральным показателем, характеризующим здоровье, интеллект, творческие способности, профессионализм, образование, активность, организованность индивида. Фактические, минимальные и максимальные значения показателей должны присутствовать в оперативной базе данных предприятия как составная часть характеристических параметров его персонала. Компетентность и активность работников становятся важнейшими факторами эффективности, которая выражается не только и не столько в прибыльности и стабильности положения предприятия. Критерий развития компании – ее способность своевременно адаптироваться к изменяющейся внешней среде, непрерывно воспроизводить человеческий капитал высокого качества и интегрировать усилия персонала для дальнейшей работы. Интеллектуальное лидерство фирмы в какой-либо области притягивает талантливых людей, что позволяет рассчитывать на создание уникального сочетания профессиональных способностей, составляющих ядро трудового потенциала высоко конкурентных фирм.

Предприятие становится заинтересованным в повышении квалификации персонала, мотивации персонала, социальном партнерстве. Рост уровня индивидуальных доходов способствует самоинвестициям в человеческий капитал. Между достижением эффективности системы управления и развитием трудового потенциала существует тесная взаимосвязь. Трудовой потенциал предприятия зависит от экономического роста организации, поскольку возможности инвестиций в человеческий капитал в успешной фирме больше. Причем развитие трудового потенциала превращается в статью инвестиций, а не затрат. Поддержание конкурентоспособности требует квалифицированных кадров, поэтому рост трудового потенциала будет способствовать успешной деятельности организации. Динамика такого показателя позволит сравнивать развитие трудового потенциала всего предприятия в связи с экономическим ростом, трудовой потенциал функциональных и структурных подразделений, получать индивидуальные индексы. При этом социальная эффективность может определяться как прирост индекса трудового потенциала к затратам на его достижение.

В современных условиях возникает необходимость новой парадигмы: переход от теории факторов экономического роста к концепции устойчивого развития человека и его потенциала. Между экономическим ростом и развитием человека существует долговременная взаимосвязь. При этом развитие человека является конечной целью, а эко-

номический рост – лишь средством достижения этой цели. Мерилом развития служит не изобилие товаров и услуг, а степень обогащения материальной и духовной жизни человека.

В современных экономических условиях в Беларуси неоспорим приоритет критериев экономического роста. Но в системе управления персоналом переход к новой парадигме означает ориентацию на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала предприятий и организаций.

Корогвич А. Н., БГЭУ (Минск)

РУКОВОДЯЩИЕ КАДРЫ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

В отличие от других стран СНГ, в Республике Беларусь за основу принято крупнотоварное сельскохозяйственное производство. Наполнить его соответствующим содержанием – актуальная задача в ближайшей и отдаленной перспективе. Проводимые в последние годы мероприятия по ликвидации убыточных хозяйств путем их присоединения к экономически крепким значительно сократили число субъектов хозяйствования в стране, расширив их территориально, чего нельзя сказать о размерах производства и сбыта продукции. Поэтому мероприятия по совершенствованию менеджмента и маркетинга в условиях рыночной экономики сейчас выдвигаются на первый план. Масштабное производство требует соответствующего менеджмента, который был бы свободен от стереотипов командного управления. Если это в какой-то мере было оправдано в условиях всеобщего дефицита, то сейчас с таким стереотипом мышления достигнуть успеха в конкурентной борьбе нельзя. Тем более, что страна стоит на пороге вступления в ВТО, когда нельзя будет защитить своего производителя протекционистскими мерами. Отсюда вытекает главная задача: всемерное наращивание производства, улучшение качества продукции, снижение себестоимости. Создалось парадоксальное положение: при избытке подготовки специалистов сельского хозяйства наблюдается дефицит толковых руководителей, менеджеров. Пробовали готовить антикризисных управляющих. Отдача невелика. Оказалось, что рачительного хозяйственника, перспективного менеджера нельзя подготовить ни в школе, ни в вузе. Если бы это было так, то все наши выпускники-отличники были бы преуспевающими предпринимателями. Но в действительности этого нет. В лучшем случае они могут быть хорошими исполнителями.

Предпринимательству нельзя научиться. Предпринимателем надо родиться. Таких людей немного, не более 3-5 процентов в обществе. Их надо выявлять и давать возможность реализовать себя в деле на благо себя и общества. Тем более, что специфика работы в сельском хозяйстве значительно сложнее, чем в промышленности. В последней хорошо налаженное производство можно из года в год тиражировать. В сельском хозяйстве, где основным средством производства является земля, а результаты производства во многом зависят еще и от сложившихся погодно-климатических условий в данном году, такое тиражирование невозможно.

Хотя к успеху многие передовые руководители шли разными путями, с различных стартовых позиций, тем не менее в их деятельности можно выделить много общего. Во-первых, все они хорошие психологи, воспитатели, всегда инициативны и решительны. Эти качества позволяют им стать авторитетными лидерами, внушающими уверенность и доверие окружающим. Во-вторых, и это, пожалуй, главное: в конкретных условиях, исходя из существующего хозяйственного механизма, видят перспективу, реализация которой обеспечивает достижение экономической цели, что дано не каждому. В-третьих, умение найти и сформировать команду единомышленников, таких же одержи-