

удешевить стоимость страхового продукта за счет отсутствия посредников в цепочке продаж, уменьшением доли агентского вознаграждения. Таким образом, основные принципы страхового менеджмента сводятся к следующему: безусловное соблюдение страхового законодательства; тщательный анализ и отбор рисков на страхование; урегулирование убытков в соответствии с условиями страхового договора.

Успешная реализация мер антикризисного страхового менеджмента позволит достичь количественных и качественных показателей: удержать объемы продаж, заключить больше договоров страхования, увеличить размеры страховых взносов, собранных одним работником страховой организации, что в конечном итоге будет способствовать сохранению позиций на страховом рынке, поиску альтернативных каналов, расширению продуктового ряда и позитивно повлияет на развитие страхового предпринимательства в целом. Разработанный инструментарий страхового менеджмента позволит повысить эффективность управления формированием финансовых результатов страховых организаций и может быть использован органами государственного управления для обоснования и разработки показателей развития рынка страховых услуг Республики Беларусь, а также при разработке бизнес-планов развития страховых организаций.

#### **Литература**

1. О Республиканской программе развития страховой деятельности на 2016–2020 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, № 922 от 15 ноября 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C1600922&p1=1> – Дата доступа: 08.10.2020.

2. О страховании: Указ Президента Респ. Беларусь, № 175 от 11 мая 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pravo.by/upload/docs/op.pdf> – Дата доступа: 08.10.2020.

УДК 338.2

**Остапчук Т.П.**, д.э.н., доцент,  
**Бирюченко С.Ю.**, к.э.н., доцент

Государственный университет «Житомирская политехника»,  
г. Житомир, Украина

#### **УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ПЕРСОНАЛА**

В условиях направленности деятельности субъектов бизнеса на максимизацию прибыли, в том числе за счет уменьшения расходов, отношения между работниками и субъектами хозяйствования становятся все более противоречивым. Целью предпринимательской структуры является успех на рынке и, соответственно, получения прибыли при оптимальных затратах. Зато, цель работников – получить доход и удовлетворение от проделанной работы, несмотря на ее качество и количество. Поиск компромисса между интересами и ожиданиями работников и работодателей лежит в плоскости стимулирования работников и обеспечение им должного дохода. В то же время, для противостояния кризисам

необходим комплексный подход к оценке влияния полученных доходов персонала на эффективность их труда, что обуславливает актуальность исследования взаимосвязей между эффективностью хозяйственной деятельности и производительностью труда с доходом персонала

В практике управления для оценки деятельности предприятий широко используются математические методы. Среди большого количества моделей следует выделить такие статистические методы, как методы трендового и корреляционно-регрессионного анализа, которые широко исследованы в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых [1, 2] однако не адаптированы под социально-экономическое развитие предприятия.

Основным фактором увеличения прибыльности является уменьшение расходов. Расходы предприятия на персонал являются частью доходов работников. Поэтому, для удовлетворения интересов всех субъектов экономики доля расходов на персонал в общей совокупности расходов предприятия должна быть оптимизирована. Однако, перед тем как принимать решение о необходимости увеличения или уменьшения расходов на оплату труда и социальные мероприятия, предприятие должно иметь математически обоснованный вывод о том, что повышение доходов персонала будет способствовать или, наоборот, снижать эффективность хозяйственной деятельности предприятия и не тормозить его экономическое развитие.

Одним из направлений исследования доходов работников предприятий является идентификация факторов, которые на них влияют и выявления степени зависимости эффективности деятельности предприятий от качественных и количественных показателей доходов персонала и его структуры.

Оценить результаты взаимодействия работодателей и персонала возможно методами статистики, основу которых составляет построение и анализ соответствующей математической модели. Для многофакторных моделей или явлений целесообразно использовать методы множественного корреляционно-регрессионного анализа, которые позволяют изучить и количественно оценить внутренние и внешние следственные связи между образующими модель факторами и установить закономерности функционирования, тенденции развития исследуемого результативного показателя [1, с. 18].

Корреляционно-регрессионный анализ решает две основные задачи: определение с помощью уравнения регрессии аналитической формы связи между результативным и факторным показателями и установления уровня плотности связи между ними [1, с. 19].

Исследование зависимости финансово-экономических показателей следует провести по следующей схеме:

- 1) вычисления парных коэффициентов корреляции, отражающих тесноту линейной взаимосвязи между переменными;
- 2) проверка значимости определенных коэффициентов корреляции с помощью анализа значений t-критериев Стьюдента;
- 3) исследование тесноты нелинейной взаимосвязи между переменными с помощью индексов корреляции. Такой анализ проводится в случае, если коэффициент корреляции незначительный;
- 4) анализ характера нелинейной взаимосвязи между переменными, если он значим.

На первом этапе корреляционно-регрессионного анализа следует провести оценку влияния показателей доходов персонала предприятий на эффективность их хозяйственной деятельности. В качестве показателей эффективности выберем уровень рентабельности и прибыли, приходящиеся на 1 работающего. Факторными признаками определим: доход в расчете на 1 работающего, среднемесячную заработную плату, удельный вес заработной платы в доходах, удельный вес дополнительной заработной платы в общей зарплате, расходы на содержание персонала кроме заработной платы в расчете на 1 работающего, размер дополнительной заработной платы в расчете на 1 работающего, удельный вес расходов на оплату труда в общих затратах предприятия.

В дальнейшем определим тесноту связи результативного показателя (уровня рентабельности или прибыли) с факторными показателями с помощью коэффициента множественной корреляции и значения остаточной дисперсии, характеризующих качество выбора уровня регрессии. Коэффициент детерминации указывает на долю влияния выбранных факторов, характеризующих доходы персонала, на результативный показатель.

Для оценки влияния факторных показателей на рентабельность или прибыльность предприятия используется коэффициент эластичности  $E_f$ , который позволяет выяснить, на сколько процентов изменяется результативный показатель при изменении факторных признаков на единицу, если другие факторы остаются фиксированными.

Оценку достоверности и значимости модели проводим с помощью критерия Фишера или с помощью анализа значений t-критериев Стьюдента [2, с. 377].

Проанализировав регрессионные модели при помощи средней погрешности аппроксимации, коэффициента корреляции, коэффициента детерминации, проверив модели на значимость по критерию Фишера или с помощью анализа значений t-критериев Стьюдента, делаем выводы, относительно пригодности модели для прогнозирования результатов деятельности предприятия при определенном значении факторных признаков. При необходимости осуществляется построение линии тренда.

Также целесообразно отдельно рассмотреть взаимосвязь доли расходов на оплату труда в общей структуре операционных расходов и производительности труда в разрезе различных отраслей экономики или предприятий одной отрасли. Для этого предлагается использовать метод однофакторной группировки, где классификационным признаком будет удельный вес расходов на оплату труда в общих затратах исследуемых предприятий. В качестве же показателя производительности труда используем доход персонала предприятий в расчете на 1 человека.

Предложенный методический подход к управлению трудовым процессом на предприятии синтезирует влияние количественных компонент. Также основанный на идентификации факторов влияния, использовании многофакторного корреляционно-регрессионного анализа и позволит руководству предприятия проследить влияние изменений показателей составляющих доходов персонала на уровень результативных показателей хозяйственной деятельности предприятия, сформировать эффективные управленческие решения в рамках управления результативностью деятельности предприятия и его персонала.

## Литература

1. Гайдаенко, О. Использование корреляционно-регрессионного анализа для прогнозирования результатов деятельности предприятия [Текст] / О. Гайдаенко, Л. Коваленко // Учёт. Экономика. Менеджмент: научные записки: Международный сборник научных трудов. – Вып. 1 (13). – Ч. 1. – 2017. – С. 16-22.

2. Кобец, С.П. Использование кластерного и корреляционно-регрессионного анализа в управлении конкурентоспособностью предприятия [Текст] / С.П. Кобец, Л.С. Шкляр // Глобальные и национальные проблемы экономики: электронное изд. – 2016. – № 10. – (<http://global-national.in.ua/archive/10-2016/77.pdf>). Дата доступа: 03.11.2020)

УДК 331.1

**Прищепа Д. Н.**, магистр управления, аспирант  
Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
г. Минск, Республика Беларусь.

### **ВЛИЯНИЕ МЕСТА ПРОЖИВАНИЯ И РАБОТЫ ЧЕЛОВЕКА НА ОЦЕНКУ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**Введение.** Актуальность изучения индивидуального человеческого капитала (ИЧК) и его оценка продиктованы тем, что уже сейчас во всех странах человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. В результате возрастающей потребности в изучении управления ИЧК возрастает и актуальность его оценки, а также необходимость тщательного исследования элементов, влияющих на стоимость ИЧК. Всё это придает особое значение проблеме оценки ИЧК, выступающего в качестве ключевого и решающего стратегического ресурса развития экономики и общества в целом. На сегодняшний день уже на достаточно хорошем уровне рассмотрен и изучен сам ИЧК и его структура [1–7], но продолжает остро стоять вопрос о его оценке. Существуют методики определения величины ИЧК, и есть статьи, в которых делались попытки оценить стоимость ИЧК (см., например, [8, 9]).

**Основная часть.** При расчете стоимости ИЧК автор [8] в узком смысле берёт за основу знания, умения, опыт и инициативы человека, суммируя их. Представленная автором формула имеет следующий вид.

$$ЧК_{и} = З_{и} + У_{и} + О_{и} + И_{и} \quad (1)$$

где  $З_{и}$  – знания человека;

$У_{и}$  – умения человека;

$О_{и}$  – опыт человека;

$И_{и}$  – инициативы человека.

В широком смысле учитываются такие составляющие ИЧК как первоначальная стоимость ИЧК, стоимость устаревших и приобретённых знаний, стоимость инвестиций, стоимость неявных знаний и способностей ИЧК, а также вводятся весовые коэффициенты к этим составляющим. Автор суммирует все эти составляющие для измерения стоимости ИЧК и таким образом находит стоимость ИЧК. Но в статье не рассмотрено как можно реально складывать