

Данилов В. В., аспирант,
директор представительства Государственного предприятия «Стравита»
по городу Минску и Минской области
Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь

ВЛИЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ СТРАХОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ

Страхование как отрасль экономики обладает финансовым и инновационным потенциалами. Категория «Инновационный потенциал страховой организации» может рассматриваться как совокупность человеческих, интеллектуальных, финансовых, технических и инвестиционных ресурсов, собранных в единый механизм, для успешного инновационного развития страховой организации. Однако инновационное развитие как отдельной страховой организации, так и страховой отрасли в целом, невозможно без эффективного управления человеческим капиталом страховой организации.

В современных условиях страховой рынок Республики Беларусь имеет тенденцию устойчивого развития и характеризуется возрастающей ролью страховщиков в финансово-экономической системе страны. Так, страховые взносы за 2021 год составили 1 726,6 млн. рублей, темп роста в сравнении с 2020 годом составил 114,3 %, однако произошло снижение отношения страховых взносов к ВВП в 2021 году по отношению к 2020 году на 0,3 % [1].

Так, согласно утвержденной Государственной программе «Управление государственными финансами и регулирование финансового рынка» на 2020 год и на период до 2025 года, страховая отрасль Республики Беларусь в 2021 году должна была достичь отношения страховых взносов к ВВП в размере 1,03 %, причем на 2022 год данный показатель доведен в размере – не менее 1,04 % [2].

Достижение запланированного роста в 2022 году возможно в результате использования инновационного потенциала страховой организации под влиянием управления человеческим капиталами страховой организации.

В отличие от многих других отраслей экономики, теория человеческого капитала страховой организации, методов его формирования, развития, оценки и прогнозирования практически не рассматривалась представителями как российской, так и белорусской науки. В период с создания Республики Беларусь и до настоящего времени в результате проведенных исследований теория капитала пополнилась новыми ответвлениями, такими как ресурсная теория капитала, коммуникационная теория капитала и другие виды теорий, в задачу которых входила оценка приращения рыночной стоимости под влиянием различных условий хозяйствования организации, без учета влияния человеческого капитала. Такого рода неоднородность исследований, по нашему мнению, частично привела к временной стагнации страхового рынка Республики Беларусь, что отразилось в сокращении как количества страховых организаций и страховых брокеров, так и общей численности человек, занятых в страховой отрасли.

Так, численность работников страховых организаций (в том числе работников списочного состава, граждан, выполняющих работы по гражданско-правовым договорам и

внешним совместителям) по состоянию на 31.12.2021 насчитывала 13 501 человек, в том числе работников списочного состава – 8 756 человек, а по состоянию на 31.12.2019 – 16 875 и 8 859 человек соответственно [3].

Рассматривая тенденцию к снижению численности работников страховых организаций за 2019–2021 годы в размере 20 %, можно с определенной долей уверенности сказать о снижении уровня их человеческого капитала (в большей массе граждан, выполняющих работы по гражданско-правовым договорам и внешним совместителям), поскольку отношение страховых взносов к ВВП, как это было указано выше, имеет тенденцию к снижению. Конечно, этот вывод можно справедливо поставить под сомнение и предположить, что на снижение доли поступивших взносов по договорам страхования к ВВП оказали влияние мировая экономическая обстановка, COVID-19, а также не эффективное использование финансового капитала страховых организаций, включая неверно выбранные инвестиционные инструменты. Однако в страховой отрасли, как и в других отраслях экономики, финансовыми ресурсами управляют люди, а люди являются человеческим ресурсом и в более широком смысле определяются как человеческий капитал организации, в данном случае – человеческим капиталом страховой организации.

Также приоритетность человеческого капитала над финансовым капиталом в определенных случаях отмечает А. Коваль, президент Всероссийского союза страховщиков, депутат Государственной думы Российской Федерации. По его мнению, страхование является уникальной отраслью экономики, в которой важно не только досконально знать страховое дело, но и иметь представление, иногда и достаточно глубокое, по смежным специальностям. Например, многие специалисты по добровольному медицинскому страхованию помимо экономического образования имеют и медицинское образование, по страхованию крупных промышленных объектов – экономическое и техническое образование. Появление комплексных продуктов требует расширения диапазона знаний у страховых специалистов. Вместе с тем страхование – это услуга, которая неразрывно связана с тем персоналом, который ее оказывает. На первый план выходят психологические моменты: умение разговаривать со страхователем, выявить его заботы, предложить адекватный страховой продукт. Многие страховые компании сегодня понимают, что помимо уставного (финансового) капитала для успешной работы необходим соответствующий и человеческий потенциал, который иногда, может быть, даже более важен [4].

Аналогичного мнения придерживается член Постоянной комиссии Палаты представителей Республики Беларусь по законодательству И. Довгало. По ее мнению, любая сфера, будь то социальная или производственная, это в первую очередь люди, кадры. Поэтому капитал человеческих ресурсов имеет гораздо большее значение, чем финансовый [5].

Одновременно вопрос эффективного управления (планирование, формирование, использование, мотивация, развитие, воспроизводство и др.) человеческим капиталом страховой организации требует четкого понимания сути данной категории, что предполагает исследование экономического содержания и генезиса категории «человеческий капитал».

Так, Г. С. Беккер определяет человеческий капитал в качестве совокупности профессиональных знаний человека, мотивации и производственных навыков, причем вложение средств в обучение и переквалификацию сотрудников можно приравнять к инвестированию в материальную сферу [6].

Ученые Республики Беларусь А. В. Бондарь и И. В. Корнеевец охарактеризовали человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас физического и нравственного здоровья, знаний, навыков, умений, мотиваций, а также совокупности предпринимательских и инновационных способностей, интеллектуальной активности, мобильности, креативности и других характеристик, приобретаемых в течение жизни и используемых для повышения производительности труда и роста эффективности производства и тем самым способствующих росту личного и общественного благосостояния [7].

Российские исследователи Р. Н. Ибрагимов и С. В. Митрухина приводят определение человеческого капитала П. Бурдые как сконцентрированные ресурсы человека (компетенции), дающие преимущества в получении социальных благ и власти, рассматривает разного вида человеческие капиталы: экономический, политический, социальный, культурный. По мнению П. Бурдые, человеческий капитал – это не только знания, приобретенные способности, навыки и опыт, но и умение их применить в нужный момент и в нужном месте [8].

Международным стандартом интегрированной отчетности (МСИО) определена категория «Человеческий капитал» как компетенции сотрудников, их способности и опыт, а также их мотивация внедрять инновации, в том числе их соответствие структуре управления организации и ее поддержка, подход к управлению рисками и этические ценности, способность понимать, разрабатывать и реализовывать стратегию организации, лояльность и мотивация для совершенствования процессов, товаров и услуг, включая их способность руководить, управлять и сотрудничать [9].

Рассматривая различные точки зрения вышеуказанных исследователей в рамках категории «Человеческий капитал», в целом соглашаясь с предложенными трактовками, в целях разработки организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом страховых организаций, необходимо выделить из них основные дефициты для последующего формирования определения новой экономической категории – «Человеческий капитал страховой организации».

Особенности формулировки человеческого капитала Г. С. Беккером позволяет сфокусировать внимание на совокупности профессиональных знаний человека, мотивации, производственных навыков.

Определение человеческого капитала в трактовке А. В. Бондаря и И. В. Корнеевец дает возможность рассмотреть человеческий капитал под углом сформированного в результате инвестиций и накопленного человеком запаса физического и нравственного здоровья.

В авторском описании человеческого капитала П. Бурдые особое внимание стоит уделить сконцентрированным ресурсам человека (компетенциям), дающим преимущества в получении социальных благ и власти.

Международный стандарт интегрированной отчетности (МСИО) отражает основу человеческого капитала в рамках компетенции сотрудников, их способностей и опыта, а также их мотивации внедрять инновации.

Выделенные элементы человеческого капитала сами по себе имеют ограниченную ценность, следственно, область их применения ограничена и не позволяет в полной мере использовать весь ресурсный потенциал для целей устойчивого развития страховой организации. Для устойчивого развития страховой организации необходима постоянная разработка и создание уникальных конкурентных преимуществ посредством сформиро-

ванного человеческого капитала. По нашему мнению, человеческий капитал страховой организации можно считать сформированным, если он обладает свойствами синергии.

Таким образом, учитывая специфику функционирования страховых организаций, можно предложить следующую формулировку человеческого капитала страховой организации.

Человеческий капитал страховой организации – это созданный в результате инвестирования, обладающий свойствами синергии ресурс, состоящий из компетенций различных сфер экономики, интеллекта, знаний, навыков, практического опыта, мотивации и здоровья как отдельно взятого работника, так и всего персонала страховой организации в целом, ценность которого заключается в возможности самостоятельно или под управленческим воздействием в целях устойчивого развития страховой организации продуцировать новые знания и создавать добавленную стоимость.

На наш взгляд, данное определение полностью соответствует принятому нами подходу к определению сущности человеческого капитала страховой организации, поскольку в нем учтено взаимодействие всех участвующих в формировании человеческого капитала элементов с учетом специфики страхования.

Устойчивое развитие страховой отрасли Республики Беларусь под влиянием инноваций, т. е. стабильность и положительная динамика невозможны без эффективного управления финансовыми и нефинансовыми ресурсами каждой отдельной страховой организации без исключения.

Система управления инновационным развитием страховой организации состоит в формировании эффективного процесса взаимодействия ее капиталов в целях увеличения уровня конкурентоспособности, причем конкурентоспособность страховой организации определяется качеством предоставления страховых услуг, которое зависит от качества бизнес-процессов страховой организации, обеспечивающихся эквивалентностью взаимодействия капиталов. Таким образом, просматривается прямо пропорциональная зависимость качества бизнес-процессов страховой организации от качества ее человеческого капитала, эффективное управление которым позволяет создавать добавленную стоимость и тем самым увеличивать в результате инновационной активности прирост финансового капитала страховой организации.

Таким образом, на настоящем этапе исследования, учитывая взаимосвязь финансового и человеческого капиталов страховой организации нам удалось сформировать категорию «Человеческий капитал страховой организации», что дает возможность более обстоятельно подойти к формированию категории «Организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом страховой организации».

Одновременно, не смотря на то, что в системе устойчивого развития некоторых страховых организаций Республики Беларусь присутствуют отдельные элементы управления человеческим капиталом в целях инновационного развития страховой организации, разработка организационно-экономического механизма управления данным видом капитала, позволит в полной мере использовать инновационный потенциал страховой организации.

Литература

1. Финансовая стабильность в Республике Беларусь. – 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by/publications/finstabrep/finstab2021.pdf>. – Дата доступа: 02.10.2022.

2. О Государственной программе «Управление государственными финансами и регулирование финансового рынка» на 2020 год и на период до 2025 года: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 12.03.2020 г., № 143.

3. Информация об итогах функционирования рынка страховых услуг Республики Беларусь за 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfin.gov.by/supervision/stat/2021/itogi/0e95ea78883e4284.html>. – Дата доступа: 02.10.2022.

4. Человеческий капитал в страховании важнее финансового. Интервью с А. Коваль [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/issue.html?726>. – Дата доступа: 03.10.2022.

5. Человеческий капитал гораздо важнее финансового [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/chelovecheskiy-kapital-gorazdo-vazhnee-finansovogo.html>. – Дата доступа: 03.10.2022.

6. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 602 с.

7. Бондарь, А. В. Человеческий капитал: содержание, методология исследования и условия развития / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 3. – С. 89–102.

8. Ибрагимов, Р. Н. Компетенция как единица измерения человеческого капитала: социологическое измерение / Р. Н. Ибрагимов, С. В. Митрухина // Социология. – 2020. – № 6. С. 156–165.

9. Международный стандарт интегрированной отчетности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2014/04/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf. – Дата доступа: 06.10.2022.