

інститутів, що своєю чергою призводить до певного руйнування національного економічного державного суверенітету та виникнення принципово нових наднаціональних економічних об'єднань – сучасних потужних корпорацій. Які все більше набувають ознак нових самостійних інститутів із складними взаємозв'язками у внутрішній виробничо-збутовій мережі та взаємозалежності у зовнішньому середовищі. Систематизовано напрями та форми прояву інституційної трансформації діяльності сучасних корпорацій.

Список використаних джерел:

1. Хилуха О. А. Система корпоративного управління підприємством / О. А. Хилуха // Економіка розвитку. – 2017. – № 2 (82). – С. 97–103.
2. Далевська Н. М. Інституціоналізація інтересів акторів міжнародних відносин на засадах стратегічного партнерства/ Н. М. Далевська // Проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 22–26.
3. Kordos M. Transnational Corporations in the Global World Economic Environment / M. Kordos, S. Vojtovic // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2016. – Vol. 230. – P. 150–158.

К. держ. упр. Величко Л. А., Кравченко С. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН**

Управління людськими ресурсами підприємства пов'язане з взаємодією керуючого та керованого об'єктів, які забезпечують підтримку працездатності та розвиток соціальної системи, певним чином організованої, а знання про об'єкт управління дозволяють вибрати методи управління, які сприяють підвищенню продуктивності його діяльності [1].

В теорії та практиці управління людськими ресурсами виокремлюють наступні базові концепції: використання трудових ресурсів, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людиною.

В концепції використання трудових ресурсів людина – це об'єкт, який виробляє продукт та отримує плату за працю. Концепція управління персоналом визначає необхідність комплексного підходу до виконання функцій з управління персоналом, до основних з яких відносять: набір, адаптація, оцінка та винагорода працівників. Концепція управління людськими ресурсами базується на нарощуванні людського ресурсу для досягнення цілей підприємства. Базовими функціями з управління людськими ресурсами стають навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Нова концепція управління – це концепція управління людиною, яка знаходиться на стадії становлення та орієнтована на капіталізацію людського ресурсу, який має власну цінність та вагомість.

В сучасній теорії та практиці управління чітко виокремлюються три види управління: управління за інструкціями, управління за цілями, менеджмент-навчання. Управління за цілями може бути реалізоване в рамках концепції управління кадрами. Управління за інструкціями характеризується неможливістю самостійного прийняття рішення в рамках роботи, яка виконується. Можливість чіткого виконання інструкції та наявність винагороди за виконану роботу дає змогу людині виконувати завдання за стандартами.

При використанні концепції управління персоналом може бути реалізоване управління за цілями. Управління за цілями характерне для підприємств, персонал яких знаходиться на більш високому рівні розвитку. Постановка основних організаційних цілей, їх розгортання в ієрархічну цільову структуру, доведення цілей до виконавців робіт, які здатні реалізовувати свій професійний досвід для їх реалізації дозволяє підприємству досягати конкурентоздатного результату.

Наявність системи стимулювання, цілей підприємства, результативність діяльності працівників та отримання винагороди є необхідною умовою ефективного використання методу управління за цілями [2].

Менеджмент-навчання розвивається в рамках концепції управління людськими ресурсами та реалізується на основі систем управління інформацією та знаннями. Такі підприємства використовують інтелектуальну енергію, розвиваючи інформаційну базу корисних для підприємства даних, яка формується експертами в своїх областях та стає доступною для всіх її співробітників. При виникненні питань по використанню описаних інструментів працівник підприємства може отримати фахову консультацію експерта. Адекватна винагорода, мотивація та здатність працівників до навчання є необхідними умовами застосування менеджмент-навчання в практику управління підприємством.

На сьогодні назріває необхідність впровадження нового виду управління-креативного, обумовленого обдарованістю та залученням працівників до управлінських процесів. Термін «творчий» трактується як «той, хто самостійно створює що-небудь нове, оригінальне».

Можливість переходу до даного виду управління обумовлена високим рівнем розвитку людини, його унікальними знаннями, активним самоуправлінням, самонавчанням, мотивацією, відповідальністю та зануренням в процеси формування та розвитку креативних підприємств [3].

Управління людськими ресурсами сприяє реалізації партнерських відносин, оснований на домовленості. Роль керівника на такому підприємстві нагадує діяльність тренера, який навчає працівників з метою досягнення найвищої результативності праці.

Таким чином, концепція управління людиною орієнтована на реалізацію соціальної відповідальності, створення умов для розкриття творчого потенціалу та самореалізації працівників

Керівник такого підприємства виконує роль коуча, який допомагає узгодити цілі, цінності, здібності та вийти людині креативній на новий рівень людської духовності та мотивації – здобути унікальну особисту значущість.

Список використаних джерел:

1. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л. А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д.е.н., проф. Т.В. Гринько. – Дніпро: Біла К. О., 2017. – 487 с.
2. Grynko T., Krupskiy O., Koshevyi M., Maximchuk O. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.
3. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С. Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.
4. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2 (2). – С. 51–54.

К. е. н. Водолазська О. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВРАХУВАННЯ СПЕЦИФІКИ ВИДІВ ПЕРЕСТРАХУВАННЯ
ПРИ УПРАВЛІННІ СТРАХОВИМ ПОРТФЕЛЕМ СТРАХОВИКІВ**

У процесі управління страховим портфелем постає дилема про передачу ризику на перестраховання. З одного боку, перестраховання дозволяє збалансувати страховий портфель, захистити його від катастрофічних збитків, що позитивно впливає на фінансову стійкість діяльності страховика. З іншого боку, перестраховання передбачає передачу перестраховику частини страхових премій, тому, у разі ненастання страхового випадку, фінансова стійкість перестраховальника може погіршитися. Викладене обумовлює необхідність формування науково-методичних засад, що дозволяють обґрунтовувати доцільність прийняття рішення про передачу ризику на перестраховання.

Першим кроком у розробці методичних підходів до обґрунтування рішення про передачу ризиків на перестраховання повинно стати визначення переваг та недоліків різних варіантів стратегій перестраховання. Такий підхід відповідає поглядам багатьох вчених-економістів [1–].

При пропорційному перестрахованні відбувається дольовий розподіл відповідальності за ризиками між перестраховальником (цедентом) та перестраховиком (цесіонером): визначаються долі кожного в страховій сумі, преміях і збитку. Різновидом пропорційного перестраховання є квотне перестраховання, коли перестраховальник зобов'язується передати на перестраховання, а перестраховик зобов'язується прийняти оговорену долю в усіх ризиках за певним видом страхування.