

УДК 331.1
JEL M12

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мирошниченко Ю.В. к.т.н., доцент

Пишняк К.В., студентка

Харківський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

Анотація. В даній статті розглянуто сутність та принципи системи управління персоналом на зарубіжних підприємствах. Проаналізовано доречність використання зарубіжного досвіду на вітчизняних підприємствах та запропоновано заходи його впровадження.

Предметом дослідження є моделі управління персоналом на зарубіжних підприємствах.

Метою дослідження є здійснення аналізу зарубіжного досвіду системи управління персоналом та створення заходів для застосування його на українських підприємствах.

Методологічною основою роботи є використання сучасних наукових розробок зарубіжних та вітчизняних науковців стосовно особливостей управління персоналом в різних країнах.

Проаналізовано японську, американську та англійську моделі управління персоналом, проведено порівняльний аналіз цих підходів. Особлива увага була приділена системі управління персоналом в різних країнах, а саме принципам, методам, цінностям та стратегіям. Проведено аналіз проблем управління персоналом на вітчизняних підприємствах, після чого розглянуто можливість використання зарубіжного досвіду в Україні та ефективність цих заходів.

Проведене дослідження показало, що зарубіжні моделі управління персоналом доволі розвинуті, мають багато різноманітних аспектів роботи з персоналом та є дуже ефективними. Це доводить, що є необхідність перенести зарубіжний досвід на вітчизняні підприємства, використовуючи як одну конкретну модель, так й взаємозв'язок декількох.

Практична значимість роботи: взявши до уваги проведене дослідження та застосувавши запропоновані рекомендації українські підприємства можуть вийти на новий рівень управління, що в подальшому призведе до ефективного функціонування, збільшення результатів діяльності, досягнення поставлених цілей та підвищення конкурентоспроможності.

Ключові слова: зарубіжний досвід, управління персоналом, персонал, кадри, модель управління, система.

FOREIGN EXPERIENCE OF MANAGEMENT OF PERSONNEL AND THE VIEW OF IMPLEMENTATION OF ITS ACTIVITIES IN DOMESTIC ENTERPRISES

Yuriy Miroshnichenko, PhD in Technology, Assistant Professor

Kateryna Pyshnyak, Student

Kharkiv Institute of Trade and Finance

of Kyiv National University of Trade and Economics

Summary. The essence and principles of the personnel management system at foreign enterprises are considered in this article. The appropriateness of using foreign experience at domestic enterprises is analyzed and the measures of its implementation are proposed.

The subject of the research is the model of personnel management at foreign enterprises.

The purpose of the study is to analyze the foreign experience of the personnel management system and create measures for its application to Ukrainian enterprises.

The methodological basis of the work is the use of modern scientific developments of foreign and domestic scientists regarding the peculiarities of personnel management in different countries.

The Japanese, American and English models of human resources management have been analyzed, a comparative analysis of these approaches has been carried out. Particular attention was paid to the personnel management system in different countries, namely, principles, methods, values and strategies. The analysis of personnel management problems at domestic enterprises was carried out, after which the possibility of using foreign experience in Ukraine and the effectiveness of these measures was considered.

The conducted research has shown that foreign models of human resources management are quite developed, have many different aspects of personnel and are very effective. This proves that there is a need to transfer foreign experience to domestic enterprises, using both one particular model and the interconnection of several.

The practical significance of the work: taking into account the research conducted and applying the proposed recommendations, Ukrainian enterprises can enter a new level of management, which in the future will lead to effective functioning, increase of results of activity, achievement of objectives and increase of competitiveness.

Keywords: *foreign experience, personnel management, personnel, personnel, management model, system.*

Постановка проблеми. Останнім часом однією з найбільш поширених тем серед політологів, економістів, соціологів, як на міжнародному, так і національному рівнях є глобалізація. Безумовно, поняття «глобалізація» справді є доволі популярним терміном нашого часу, тому що вона охоплює всі основні сфери життєдіяльності людини, в тому числі таку як персонал. На цьому фоні відзначається підвищення мобільності кадрів, висока плинність кадрів та значний відтік висококваліфікованих спеціалістів. Тому перед керівниками вітчизняних підприємств постає завдання пошуку шляхів вирішення цієї проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Досягнення успіху функціонування підприємства в значній мірі залежить від людських ресурсів та ефективності їх праці, що приводить до підвищення ефективної роботи підприємства та досягнення поставлених цілей. Вивченням актуальності та важливості системи управління персоналом займалися багато вчених, таких як: М.О. Науменко [1], Л.В. Балабанова [2], Г.А. Дмитриенко [3], Д. П. Погребняк [4], Т.І. Сергієнко [5], Бажан І. І. [6], А. Оксентюк [7] та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. Питанню управління персоналом приділяється багато уваги з боку вітчизняних та зарубіжних вчених. Не зважаючи на велику кількість наукових публікацій щодо цієї проблеми, залишається багато невирішених питань, які потребують подальших досліджень. Вивчення зарубіжного досвіду показує, що впровадженню його на вітчизняних підприємствах приділяється недостатньо уваги, тому ця проблема потребує подальшого дослідження.

Формулювання цілей статті. Головною метою роботи є порівняльний аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії управління персоналом та розробка заходів для використання цього досвіду на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Персонал – це складне та багатогранне поняття, яке має незлічену кількість визначень. Існують різні підходи до його трактування, що приводить до необхідності аналізу цієї категорії. Так, І. І. Бажан [6, с. 16] вважає, що персоналом є «сукупність усіх людських ресурсів, які має організація». На думку О. В. Крушельницької та Д. П. Мельничука [8, с. 29] персонал це «основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується та змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників». Автори Л. В. Балабанова та О. В. Сардак [2, с. 392] під персоналом розуміють «сукупність працівників підприємства (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), які працюють за наймом і мають трудові відносини з роботодавцем».

У свою чергу, управління персоналом також має безліч підходів до його визначення, які формувалися різними авторами (див. табл.1).

Таблиця 1 – Підходи до визначення поняття «управління персоналом»

№	Автор	Підхід	Визначення
1.	Виноградський М. Д. [9, с. 79]	Системний	Управління персоналом - діяльність, яка служить гарантією того, що організація буде жити і розвиватись.
2.	Одегов Ю.Г. [10, с. 114]	Системний	Управління персоналом - система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації
3.	Шимановська-Діанич Л.М. [11, с.142]	Процесний	Управління персоналом – багатогранний і винятково складний процес, який має свої специфічні особливості і закономірності.
4.	Рулєв В.А. [12, с. 67]	Системний	Управління персоналом - це системно організований процес відтворення й ефективного використання всіх кадрів організації, направлений на досягнення поставленої цілі.
5.	Балабанова Л.В. [2, с. 394]	Комплексний	Управління персоналом - передбачає урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів.
6.	Крушельницька О.В. [8, с. 47]	Системний	Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи.

З точки зору авторів, найбільш повним є комплексний підхід до визначення поняття «управління персоналом». Проаналізувавши підходи до поняття різними авторами, можна сформулювати власне визначення: управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди та їх співпраця з метою досягнення цілей підприємства.

Зарубіжний досвід свідчить, що формування ефективно працюючого колективу, визначається філософією підприємства - системою моральних цінностей і правил взаємовідносин між адміністрацією і співробітниками. Так, англійська філософія бізнесу ґрунтується на традиційних цінностях нації і теорії людських відносин. Вона передбачає повагу особистості робітника, доброзичливість, мотивацію робітників і заохочення досягнень, забезпечення високої якості робіт і послуг, систематичне підвищення кваліфікації, гарантію пристойного заробітку [4, с. 63].

Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції та заохоченні індивідуалізму робітників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність власного доходу від нього. Характерною рисою є чітка постановка цілей і задач, висока оплата персоналу, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії [4, с. 64].

Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми, довічного найму співробітників великих компаній, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці. Збільшується увага до проблем удосконалення управління персоналу в Німеччині, Швеції, інших країнах з розвинутою ринковою економікою [13, с. 72].

В сучасній зарубіжній теорії та практиці управління персоналом домінує принцип, у відповідності з яким кадровий корпус сприймається як активний елемент і необхідна складова стратегічного управління. На характер поведінки персоналу прямо впливають особливості національного менталітету, традиції, історичні відмінності розвитку економіки і рівень корпоративної культури населення різних країн світу.

Тому для більшого розуміння особливостей кожної з моделей розглянемо основні особливості формування стратегії розвитку персоналу на зарубіжних підприємствах (див. табл.2).

Таблиця 2 – Порівняльний аналіз моделей управління персоналом

Об'єкт порівняння	США	Японія	Європа
Характер рішень	Індивідуальний	Колективний	Індивідуальний
Переважаючі цілі	Тактичні	Стратегічні	Стратегічні
Розмежування обов'язків та повноважень	Чітке	Розпливчате	Чітке
Спеціалізація робітників	Вузька	Широка	Широка
Відповідальність	Індивідуальна	Колективна	Індивідуальна
Прихильність працівника	До професії	До фірми	До фірми
Оцінка та кар'єрний ріст	Швидкий	Повільний	Повільний
Цінності	Індивідуальні	Колективні	Індивідуальні
Направленість керівництва	На людину	На колектив	На людину
Ідеал менеджера	Лідер-сильна особистість	Координатор-мозковий центр	Координатор-мозковий центр
Спосіб контролю	За індивідуальними показниками	За колективними показниками	За індивідуальними показниками
Відношення до підлеглих	Формальне	Неформальне	Формальне
Обумовленість кар'єри	Особисті якості	Вік, стаж, колективні досягнення	Особисті якості
Структура управління	Жорстка	Гнучка	Жорстка
Оплата праці	За індивідуальними результатами	За колективними результатами, від віку та стажу	За індивідуальними результатами
Витрати на навчання персоналу	Низкі	Високі	Високі
Найм на роботу	Короткостроковий	Довічний	Короткостроковий

**Складено авторами на основі [7, с.68-70; 14, с. 72; 15, с. 78]*

Розглянувши філософію кожної моделі, проведемо їх порівняльний аналіз за основними об'єктами, на основі теоретичних засад даної теми.

Отже, після проведення порівняння трьох моделей, можна сказати, що кожна з них має свої особливості та в той же час пересікаються між собою.

Американський кадровий менеджмент при формуванні стратегії розвитку персоналу виходить із цілей підприємства терміном на 5-8 років вперед (а, наприклад, японці виходять із терміну 10 років і більше). В основі системи управління персоналом є принцип індивідуалізму. Ставка робиться на ярку особистість, здатну змінити ситуацію на краще [15, с. 65]. Сучасний ринок з його технічними, технологічними і економічними новаціями потребує постійного

перенавчання частини робітників з метою досягнення більшого прибутку для фірми. Все частіше основним критерієм успішності спеціаліста є обсяг інформації, яку він може принести та поширити серед співробітників. Відповідно, спеціалісти цінні в силу своєї доброї освіти, володіння новими професійними технологіями, значно більшими ресурсами для освоєння нових технологій. На підприємствах вводяться нові посади - розповсюджувач знань (knowledge broker) [15 с. 79]. Практично всі великі та більшість середніх підприємств США впроваджують власні програми навчання. Завдання інтеграції молодих спеціалістів вирішується на підприємстві командою менеджерів. Команда складається з наступних фахівців:

- провідного менеджера по інформаційній політиці (chief knowledge manager), який збирає дані щодо інформаційних технологій та керує подальшим рухом цих даних;

- менеджера по навчанню, який відбирає персонал для перепідготовки у відповідності з новими технологіями (learning manager);

- менеджера інтелектуальних капіталів (intellectual capital manager), який об'єднує зусилля перших двох та розраховує ефект від впровадження знань в процес виробництва [15, с. 80].

Японська система формування стратегії розвитку персоналом підприємства вважається досить ефективною та доопрацьованою до дрібниць. Успіх системи забезпечує вміння працювати з людьми та персонально з кожним співробітником, їхнє залучення у справи фірми, у виробництво високоякісної продукції.

Система формування стратегії розвитку персоналом формує жорстку прив'язку робітника до своєї фірми. Японець може змінити світогляд, змінити прізвище, але він ніколи не зрадить фірмі. В своїй фірмі він готовий робити те, що потрібно, впевнений, що він - важливий і необхідний для своєї фірми. Японський службовець не може піти з фірми за своїм бажанням, тому що він втратить основну частину привілеїв і свого статусу. Про це свідчить той факт, що в японських фірмах майже відсутня плинність персоналу [14, с. 72].

У Великобританії правила взаємодії із зовнішнім середовищем регламентуються державою на відповідність організації певним вимогам. Ці вимоги зафіксовані стандартизованою системою "Інвестори в людей" [7, с. 235].

Вона встановлює професійний рівень організаційного розвитку, тобто навчання і підвищення кваліфікації співробітників для досягнення стратегічних цілей підприємства. Система була розроблена у 1990 році провідними промисловими бізнес-організаціями, професійними кадровими агенціями, тренінговими організаціями, а також державними установами Великобританії. З 1991 року десятки тисяч керівників підприємств Великобританії усіх секторів економіки країни впровадили цю систему, і вона одержала повну підтримку широкого кола зацікавлених сторін. На сьогодні практично третина промисловості країни працює за цією системою (понад 40 тисяч підприємств).

Особливості формування стратегії розвитку персоналу ФРН можна сформулювати таким чином [7, с. 312]:

- найбільша увага приділяється перепідготовці працівників служб персоналу за спеціальними програмами, стажуванню;

- здійснюється постійна перепідготовка різних категорій персоналу, проводяться тренінги на суміжних посадах;

- широко використовуються послуги кураторів, що опікують молодь; розробляються посадові інструкції із збалансованими обов'язками та правами;

- використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов та інше.

На італійських підприємствах на півночі країни більшістю підприємств використовуються американські методи формування стратегії персоналом [7, с. 319].

В південних районах управління персоналом здійснюється без певної системи. В Італії, практично, "радянська" система відбору та переміщення персоналу на основі суб'єктивних факторів: родинних та товариських зв'язків і т.п. Відсутні стимули, що сприяють підвищенню кваліфікації. Надається перевага адміністративним методам управління, а не методам економіко-соціального характеру.

В Україні ще й досі не створена в кінцевому вигляді працездатна державна структура, яка б систематично займалася б проблемами людини в робочому колективі в нових умовах господарювання. Персонал підприємств часто не знає про перспективи підприємства, його стратегічні цілі.

Найбільш актуальними проблемами кадрових служб підприємств є: формування стратегії розвитку персоналу відповідно до конкурентної стратегії підприємства, прийом, підбір, ротация, адаптація, перепідготовка, формування кадрового резерву, оцінка персоналу та ін.

Керівники багатьох підприємств розуміють, що людський ресурс - головний ресурс бізнесу, і починають приділяти увагу кадровим проблемам та виділяти кошти на їх рішення, на розвиток персоналу. У 1990 році Міжнародна адміністрація торгівлі в 136 Міністерстві торгівлі США розробили програму SABIT (Special American Business Internship Training). Її місія - сприяння економічній реструктуризації України та інших країн СНД. В межах своєї місії SABIT проводить стажування менеджерів середньої і вищої ланки, вчених та інженерів країн СНД в малих, середніх і великих американських компаніях і недержавних організаціях [15, с. 80]. Під час стажування учасники програми SABIT велику увагу приділяють спеціалізованій галузевій підготовці, вивченню концепції західного менеджменту і принципів функціонування ринкової економіки, що необхідно для підтримки економічного розвитку.

Можливості, які надає менеджерам інша програма - "Українська ініціатива" подібні тим, що надає стажування в США за програмою SABIT, але акценти трохи інші. Участь в даній програмі допоможе менеджеру не тільки встановити ділові контакти з новими зарубіжними партнерами, розвинути вже існуючі зв'язки або отримати знання принципів організації бізнесу в своїй галузі за кордоном, а і отримати навички, необхідні для рішення конкретних проблем розвитку і управління підприємством. "Українська ініціатива" - програма перепідготовки управлінських кадрів. Унікальність цієї програми полягає в організації індивідуальних цільових стажувань для українських менеджерів в компаніях в країнах ЄС. Це означає, що кожний учасник програми проходить стажування на підприємстві, яке максимально наближено до умов в його рідній компанії. Стажування проходить за рахунок міжнародної технічної допомоги і реалізується в межах співробітництва з європейськими освітянськими організаціями.

Отже, не зважаючи на велику кількість невирішених проблем, останнім часом, положення в області національного менеджменту персоналу змінюється на краще.

Однак, на більшості підприємств України існує дуже багато проблем щодо формування стратегії розвитку персоналу, а саме:

- відсутність контингенту "кадровиків", що працюють на сучасному рівні;
- часто кадрові служби очолюють спеціалісти без спеціальної освіти;
- деякі керівники підприємств живуть за старими поняттями і законами, персонал часто не знає про перспективи розвитку підприємства, направленості його діяльності в соціальній та стратегічній сферах;
- відсутність коштів на розвиток персоналу, навіть за умови, що керівництво підприємства розуміє необхідність розвитку персоналу.

Висновок. Отже, з урахуванням сучасних підходів до формування стратегії розвитку персоналу у світовому бізнесі актуальність реформування систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах більш ніж очевидна. При формуванні стратегії управління персоналом на вітчизняних підприємствах, на нашу думку, необхідно урахувати особливості сучасного етапу управління персоналом в країнах з розвинутою ринковою економікою, а саме пропонуємо наступні заходи:

- перехід від чисто кадрових питань до формування стратегії управління персоналом;
- забезпечення відповідності стратегії управління персоналом конкурентній стратегії підприємства;
- залучення та утримання робочої сили необхідної кваліфікації та прихильності;
- максимальний розвиток внутрішніх здібностей людей - їхнього внеску, потенціалу і статусу, шляхом створення можливостей для навчання та постійного розвитку;
- розвиток високоефективних систем, які включають чітко структуровані процеси найму і відбору, системи компенсацій і стимулів на основі результатів праці, а також діяльність по навчанню та розвитку управлінських кадрів, пов'язану з потребами підприємства;
- стимулювання розвитку атмосфери співробітництва та взаємної довіри;
- створення клімату, який сприяє становленню ефективних і гармонійних партнерських відносин між керівниками та їхніми підлеглими;
- створення умов для оцінки та винагороди людей за результатами їхніх дій і досягнень;
- створення умов для проведення політики рівних можливостей стосовно до всіх співробітників підприємства;
- здійснення етичного підходу до управління, який ґрунтується на піклуванні про людей, справедливості і прозорості діяльності;
- підтримка та вдосконалення фізичного і морального добробуту робітників.

Для умов України формування стратегії розвитку персоналу стає головним не стільки через логіку стратегічного розвитку, а як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Іншими словами, значущі стратегічні зміни на різних рівнях управління, у тому числі і на рівні окремого підприємства, можна здійснити тільки за допомогою людського фактору. Фахівці з менеджменту стверджують, що єдиною значущою конкурентною перевагою для будь якого підприємства на початку ХХІ ст. стають його людські ресурси.

Перелік посилань:

1. Науменко М.О. *Управління персоналом підприємства в сучасних ринкових умовах* / М.О.Науменко, Ю.П.Жабко // *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2014. - №46. – с. 287–289.
2. Балабанова Л.В. *Управління персоналом: підруч.* / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К: Центр учбової літератури. 2011. – С. 391-417.
3. Дмитриенко Г.А. *Оцінка рівня культури персоналу: навч.-практич. посібник* / Г.А. Дмитриенко, Є.А. Дорошенко. – К.: МАУП, 2008. – 88 с.
4. Погребняк, Д. П. *Управління трудовими ресурсами як складовою конкурентоспроможності підприємства* / Д. П. Погребняк, О. П. Скорук // *Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні*, 2010.- Вип. 6 – с. 138-140.
5. Сергієнко Т.І. *Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту* / Т.І. Сергієнко. // *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інженерної академії*, 2012 - №51 – с.106.
6. Бажан І. І. *Інноваційний потенціал інтелектуальних ресурсів* / І. І. Бажан // *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*, 2015. - № 4 – с. 16-19.
7. Оксентюк А. *Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом* / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // *Галицький економічний вісник*, 2012. - № 1(34) – с. 66-72.

8. Крушельницька О.В., *Управління персоналом: навч. посіб.* / О.В Крушельницька, Д.П. Мельничук – К., «Кондор». — 2005. — 308 с.
9. Виноградський, М. Д. *Управління персоналом : навч. посіб.* / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова; - 2-ге видання: – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
10. Одегов Ю.Г. *Кадрова політика та кадрове планування* Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан – М.: Видво «Юрайт», 2014. – 444 с.
11. [Шимановська-Діанич Л. М.](#) *Формування системи показників оцінки процесів менеджменту на основі якості на підприємстві* / Л. М. Шимановська-Діанич, Л. А. Рибалко-Рак // [Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки](#), 2014 - № 3 – с. 140-146.
12. Рудьєв В.А. *Управління персоналом: Навч. посіб.* / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська – К.: КОНДОР, 2012. - 324 с.
13. Лисак У. *А як у них? Особливості кадрової політики Японії* / У. Лисак // *Довідник кадровика*, 2010. - № 08 (98) – с. 71-73.
14. Лисак У. *Управління персоналом у Сполучених Штатах Америки* / У. Лисак // *Довідник кадровика*, 2010. - № 09 (99) – с. 78 – 80.
15. Макогон Ю. В. *Зовнішньоекономічна діяльність: організація, управління, прогнозування: навч. посіб.* / Ю. В. Макогон, В. А. Кравченко, В. В. Кравцова – Донецьк: Дон ГУЕТ, 2010. – 160с.

Стаття надійшла: 21.12.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.е.н., доц. Барвено О.В. (Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету)

УДК 368.8
JEL G22

МЕХАНІЗМ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО СТРАХУВАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СТРАХОВОГО РИНКУ

Русул Л.В., к.е.н.

Шевчук Я.Г., студент

Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича

Анотація. Предметом дослідження є оцінка розвитку фінансово-кредитного страхування в Україні, система взаємодії комерційних банків та страхових компаній в процесі здійснення операцій зі страхування фінансово-кредитних ризиків.

Метою наукової роботи є визначення теоретичних засад та особливостей функціонування фінансово-кредитного страхування в Україні, проблем розвитку та напрямків їх подолання.

Методологічною основою наукового дослідження є наступні методи: порівняння та розрахунку – при аналізі страхових премій та страхових виплат; аналізу та синтезу – при визначенні сутності фінансово-кредитного страхування; структурно-дедукційний метод – при розгляді механізму взаємодії комерційних банків та страхових компаній; математично-статистичний метод – при розрахунку основних показників фінансово-кредитного страхування; метод факторного аналізу – при визначенні ступеня впливу ряду показників на темпи росту операцій із фінансово-кредитного страхування.

У зв'язку з розвитком економічних відносин, інтерес до страхування фінансово-кредитних ризиків зростає. На даний час, однією з умов подальшого розвитку банківської системи України та інтеграції її у міжнародну систему є наявність у банків страхових полісів. Тому це є своєрідним стимулом для широкого впровадження фінансово-кредитного страхування на український банківський ринок.

Фінансово-кредитне страхування – це ефективний метод зменшення та усунення впливу ризиків на діяльність банківських установ. У даній сфері існують значні проблеми, щодо впровадження системи фінансово-кредитного страхування в банківську діяльність. Однак, відбувається поступовий розвиток фінансово-кредитного страхування в Україні, зростає обсяг чистих страхових премій, кількість укладених договорів тощо. Така тенденція сприяє підвищенню надійності, стабільності та конкурентоспроможності банківської системи, що позитивно вплине на формування фінансово-економічного стану держави.

Ключові слова: фінансово-кредитне страхування, страхова компанія, фінансово-кредитний ризик, банк, страхові премії, страхові виплати.