

ОЦІНКА ОЗНАК ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЗМІН МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена актуальності вивчення ознак професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці. Місцевий ринок праці характеризується не тотальним дефіцитом кваліфікованих кадрів, а їх структурною невідповідністю існуючим потребам. Інформаційною базою дослідження є статистичні дані місцевого ринку праці і провідних підприємств міста. Покроковий кластерний аналіз визначив найвпливовіші кластероутворюючі чинники розвитку місцевого ринку праці.

Ключові слова: місцевий ринок праці, професійно-кваліфікаційні зміни, попит, пропозиція, кластерний аналіз.

Розвиток ринкових відносин в економіці повинен супроводжуватися не тільки децентралізацією і зміною форм власності, але і якісною перебудовою всієї системи управління господарюючих суб'єктів. Перш за все потребують рішення такі проблеми, як неузгодженість ринку праці і ринку освітніх послуг; дефіцит кваліфікованих робітників, особливо у високотехнологічних і інноваційних галузях; відсутність партнерських відносин між системою професійної освіти, виробництвом і бізнес-співтовариством; тривалі терміни підготовки робітників; соціальна незахищеність випускників професійної школи; низький престиж робочих професій; невідповідність учбово-матеріальної бази освітніх установ сучасним технологіям виробництва; недоопрацьованість нормативного забезпечення взаємостосунків між освітніми установами і споживачами освітніх послуг; недостатнє державне фінансування процесу реалізації професійних освітніх програм. В умовах кон'юнктури ринку праці різко зростає роль якісних показників ринку і, в першу чергу, професійно-кваліфікаційних. Це перш за все пояснюється тією обставиною, що економіка ринкового типу істотно змінює професійно-кваліфікаційну структуру суспільного виробництва: веде до зміни змісту одних видів професійної діяльності, істотно змінює відношення до кваліфікації в інших, викликає до життя появу нових, з принципово іншим набором кваліфікаційних вимог.

Зміни, що виявилися в економічній поведінці працівників, в ціннісних орієнтаціях при виборі професії, вказують на факт появи нового типу працівника. Цей процес припускає руйнування одного з базових стереотипів технократичної моделі організації виробництва, пануючої в умовах плано-

во-централізованої економіки, — стереотипу, що припускав високу стабільність соціального положення працівника і гарантію на працю, завдяки:

гарантованому заробітку перш за все за професійно-кваліфікаційним (а також посадовим, галузевим і регіональним) статусом працівника без чіткої залежності від трудового внеску і кінцевих результатів;

стабільному механізму професійно-кваліфікаційного зростання в рамках однієї або суміжних професій (відповідно до трудового стажу і накопиченого професійного досвіду);

широким гарантіям зайнятості в умовах екстенсивного зростання числа робочих місць.

З урахуванням вищезазначених тенденцій на українських підприємствах у теперішній час проводиться робота з трансформації внутрішньофірмової системи управління персоналом. Одним із пріоритетних напрямів повинна стати робота з упровадження комплексного підходу щодо оцінки професійно-кваліфікаційних змін, що враховує соціально-економічні, техніко-технологічні характеристики підприємства і персоналу. Необхідність враховувати економічні й соціальні показники діяльності підприємства, разом з аналізом системи соціальних відносин усередині підприємства, свідчить про те, що посилюється соціально-економічна сторона проблеми оцінки професійно-кваліфікаційних змін підприємств. Цим і зумовлюється актуальність даної проблеми, якій присвячено багато робіт таких вчених, як О. Грішнова [1], А. Колот [2], А. Кібанов [3], О. Волкова [4], Ю. Маршавін [5], В. Гімпельсон [6] та інші. Рішення цієї проблеми потребує використання наукових засобів, які має у своєму арсеналі економічна наука і перш за все така її галузь, як кластерний аналіз. Кластерний аналіз застосо-

© В. В. Дружиніна, 2012

ується в соціології, психології, економіці, маркетингу, менеджменті, медицині та ін. Кластерний аналіз добре зарекомендував себе у всіх сферах життєдіяльності людини. Методика кластерного аналізу знайшла своє відображення у працях Р. Тріона, М. Портера і застосовувалася по відношенню до галузей економіки й організацій шведськими бізнес-економістами К. Фредрікссоном, Л. Ліндмарком для позначення скупчень підприємств у просторі, а також для опису процесів концентрації виробництва [7]; Н. Н. Райською [8] — при кластеризації регіонів за змінними, що відносяться до економічної, комунікаційної, наукової і освітньої сфер; К. М. Савіною [9] — для оцінки якості процесів життєзабезпечення на прикладі підприємства. Проте в цих наукових дослідженнях недостатня увага приділяла оцінці професійно-кваліфікаційних змін ринку праці за допомогою кластерного аналізу.

Мета статті — інтерпретація оцінки ознак професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на основі використання кластерного аналізу.

Місцевий ринок праці розвивається під впливом науково-технічного прогресу, який забезпечує розвиток продуктивних сил суспільства, а розвиток людини залежить від рівня ринкових відносин у сфері праці. Незважаючи на позитивні тенденції на місцевому ринку праці, у даному випадку — ринку праці м. Кременчука, спостерігається значний кількісний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією (табл. 1).

*Таблиця 1. Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці м. Кременчука у 2002–2010 рр. **

Рік	Чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, осіб	Навантаження на 1 вільне робоче місце, вакансію
2002	7158	869	8
2003	4823	972	4
2004	3607	1465	2
2005	3334	1511	2
2006	2648	2007	1
2007	2104	2463	1
2008	3546	976	4
2009	3783	844	4
2010	2894	602	5

* Складено за даними [10].

Результати табл. 1 свідчать, що чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю у 2010 р. в порівнянні з 2002 р., зменшилась на 4264 особи, або на 59,57 %, а потреба підприємств у працівниках зменшилась на 267 осіб, або на 30,72 %, але відбувається зростання попиту у 2008–2009 рр. у порівнянні

з 2006–2007 рр., яке характеризується масовим звільненням працівників на підприємствах м. Кременчука і це впливає на зменшення потреби підприємств у працівниках, що призводить до збільшення навантаження на 1 вільне робоче місце. У цілому навантаження на 1 вільне робоче місце з 2002 р. по 2010 р. зменшується з 8 до 5, що характеризує зменшення не зайнятих громадян, які перебувають на обліку у Кременчуцькому міськрайонному центрі зайнятості.

Значною проблемою є невідповідність попиту і пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі. Так, станом на кінець 2010 р. на одне вільне робоче місце претендувало: серед професіоналів, кваліфікованих робітників з інструментом — 5 осіб, серед фахівців — 7, серед працівників торгівлі та сфери послуг — 10, серед технічних службовців і робітників з обслуговування технологічного устаткування — 14.

Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей. До пріоритетних галузей м. Кременчука і відповідно професій, які мають попит на місцевому ринку праці, належать: залізничне машинобудування (токарь, фрезерувальник, слюсарі, машиністи крану, електрозварник, оператор верстатів із програмним керуванням), виробництво автомобілів (електромонтер), виробництво чорних металів, виробництво швацьких виробів (швачки), виробництво кондитерських виробів, хліба і хлібобулочних виробів (кондитер) [11].

При цьому значна частина не зайнятих громадян не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи, а вирішення проблеми укомплектування вакансій для висококваліфікованих працівників ускладнюється внаслідок низьких якісних характеристик значної кількості вільних робочих місць.

Необхідною умовою економічних перетворень на місцевому ринку праці є активна роль підприємств і організацій, що формують власні внутрішні ринки праці.

З метою виділення у складі підприємств м. Кременчука однорідних за рівнем соціально-економічного розвитку груп внутрішньофірмових ринків праці виконано кластерний аналіз.

У процесі підготовки до проведення кластерного аналізу була створена база аналітичних показників провідних підприємств міста. Склад підприємств, які включені в базу аналітичних показників, визначався наявністю повної інформації з усіх аналізованих змінних для підприємства. Масив початкових даних містить інформацію 10 підприємств за 25 показниками (2 результативних і 23 факторних) за 2003 і 2010 рр. (табл. 2).

Для створення бази даних використовувався пакет обробки й аналізу статистичної інформації

Таблиця 2. Вихідні данні для проведення кластерного аналізу

Показник	Умовне позначення
Показники кількісно-якісного складу підприємств	
Облікова чисельність штатних працівників на кінець року	Y1
Чисельність працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня	X1
Чисельність працюючих у віці 15–34 років (15–28 років у 2003 р.)	X2
Чисельність працюючих у віці 50–54 років	X3
Чисельність працюючих у віці 55–59 років	X4
Чисельність працівників, які мають неповну та базову вищу освіту	X5
Чисельність працівників, які мають повну вищу освіту	X6
Чисельність працівників, які отримують пенсію за вислугу років	X7
Чисельність працівників, які отримують пенсію за віком	X8
Чисельність працівників, які отримують пенсію по інвалідності	X9
Показники підготовки кадрів	
Чисельність працівників, які отримали первинну професійну підготовку безпосередньо на виробництві	X10
Чисельність працівників, які отримали первинну професійну підготовку в навчальних закладах різних типів за договорами	X11
Загальна чисельність працівників, які пройшли перепідготовку	X12
Чисельність працівників, які пройшли перепідготовку безпосередньо на виробництві	X13
Чисельність працівників, які пройшли перепідготовку в навчальних закладах різних типів за договорами	X14
Показники підвищення кваліфікації працівників	
Чисельність керівників	X15
Чисельність професіоналів	X16
Чисельність технічних службовців	X17
Чисельність робітників	X18
Економічні показники промислових підприємств міста	
Прибуток	Y2
Обсяг виробництва	X19
Середньомісячна заробітна плата працівників	X20
Чисельність прийнятих працівників на підприємство	X21
Чисельність звільнених з підприємства працівників	X22
Продуктивність праці	X23

SPSS. У проведеному дослідженні використовувалися метод ієрархічної класифікації і метод k-середніх. На першому етапі процедура кластерного аналізу досліджуваної сукупності (10 підприємств) виконувалася методом ієрархічного об'єднання у кластери — Варда. Метод Варда дозволяє створювати кластери невеликого розміру, що відповідає задачі сегментації невеликої вибіркової сукупності [12].

Для визначення відстані між кластерами було обрано метод «манхеттенської відстані» (метод міських кварталів). Для цього заходу вплив окремих

великих різниць (викидів) зменшується, оскільки вони не зводяться до квадратичного ступеню [12]. Класифікація підприємств методом Варда із застосуванням евклідової метрики відстані дозволили визначити гіпотетичне число кластерів у кожному році.

На наступному етапі, маючи уявлення про кількість кластерів, на які розчленовується сукупність, був застосований метод k-середніх, що дозволяє поєднувати якісний економіко-статистичний аналіз зі складними формалізованими методами. У результаті проведеного кластерного аналізу результативних і факторних показників місцевого ринку праці методом k-середніх одержані початкові дисперсійні матриці з 25 показників для 2003 і 2010 рр. і графік (рис. 1).

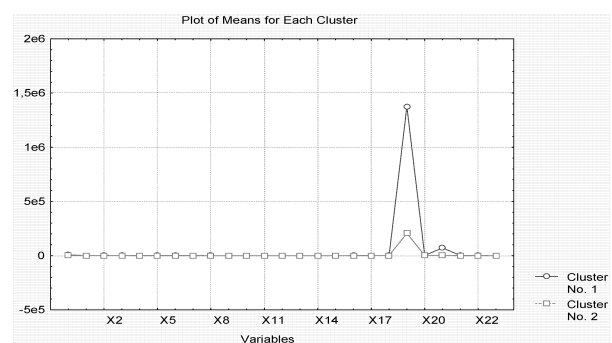


Рис. 1. Графік первічної дисперсійної матриці результативних і факторних показників (YX) виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу у 2010 р.

Склад кластерів за результативними і факторними показниками місцевого ринку праці за 2003 і 2010 рр. представлений у табл. 3. Розраховані коефіцієнти постійності складу кластерів за два періоди мають наступний рівень: склад кластера 2 у 2010 р. у порівнянні з 2003 р. співпадає на 94,1 %, а склад кластера 1 змінився у 2010 р. у порівнянні з 2003 р. на 100 %.

У результаті на першому кроці кластерного аналізу побудована таблиця міжгрупових і внутрішньогрупових дисперсій змінних. З дисперсійної матриці були виключені показники з великими значеннями $r (> 0,05)$, результати наведені в табл. 4.

За середніми значеннями вищенаведених показників з виділених кластерів побудований графік (рис. 2, 3), що свідчить про оптимальний варіант кластеризації змінних. На основі цих графіків можна виключити показники, які трохи відрізняються.

У результаті на другому кроці кластерного аналізу з кожного кластеру встановлені кластероутворюючі змінні {YX} за 2003 і 2010 рр. (табл. 5).

Результати табл. 5 показують, що у 2010 р. простежується зростання в першому кластері прибутку та обсягу виробництва в порівнянні з 2003 р. У 2010 р. в порівнянні з 2003 р. у першому кластері

Таблиця 3. Склад кластерів за результативними та факторними показниками виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційного рівня персоналу промислових підприємств у 2003 і 2010 рр.

2003 рік		2010 рік	
№ кластера	Назва підприємства	№ кластера	Назва підприємства
1	ПАТ «Кременчуцький міськмолкозавод»	1	ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод»
2 підприємства	ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»	1 підприємство	
2	ПАТ «Кременчуцька кондитерська фабрика «Рошен»	2	ПАТ «Кременчуцький міськмолкозавод»
8 підприємств	ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод»	9 підприємств	ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»
	ВАТ «Кременчуцький завод технічного вуглецю»		ПАТ «Кременчуцька кондитерська фабрика «Рошен»
	КП «Кременчукводоканал»		ВАТ «Кременчуцький завод технічного вуглецю»
	ВАТ «Кременчукм'ясо»		КП «Кременчукводоканал»
	Кременчуцька філія		ВАТ «Кременчукм'ясо»
	ВАТ «Полтаваобленерго»		Кременчуцька філія
	ХК «АвтоКрАЗ»		ВАТ «Полтаваобленерго»
	ВАТ «Кременчуцький колісний завод»		ХК «АвтоКрАЗ»
			ВАТ «Кременчуцький колісний завод»

Таблиця 4. Дисперсійний аналіз на першому етапі розділення на кластери підприємств за результативними показниками виробничої діяльності підприємств та професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці

	Between	df	Within	df	F	Signif.p
Y1	23548948	1	28315436	8	6,6533	0,0326
Y2	4332208128	1	3308277248	8	10,4761	0,0119
X2	4154662	1	3960030	8	8,3932	0,0199
X5	907214	1	1386774	8	5,2335	0,0505
X6	1237164	1	782966	8	12,6408	0,0075
X7	1796	1	672	8	21,3762	0,0017
X8	540408	1	835333	8	5,1755	0,0505
X10	4054	1	1099	8	29,5099	0,0006
X16	636217	1	79834	8	63,7543	0,0000
X18	2303040	1	2776840	8	6,6350	0,0328
X19	1228737871000	1	222471389184	8	44,1850	0,0002
X21	687488	1	640922	8	8,5812	0,0190

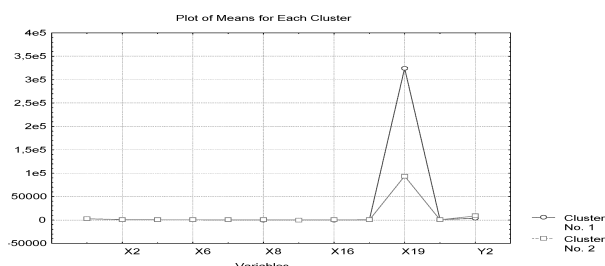


Рис. 2. Графік, отриманий за дисперсійною матрицею результативних і факторних (YX) показників виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на першому етапі у 2003 р.

рівень прибутку підприємств зростає у 19 разів за рахунок зростання обсягу виробництва на 1050429

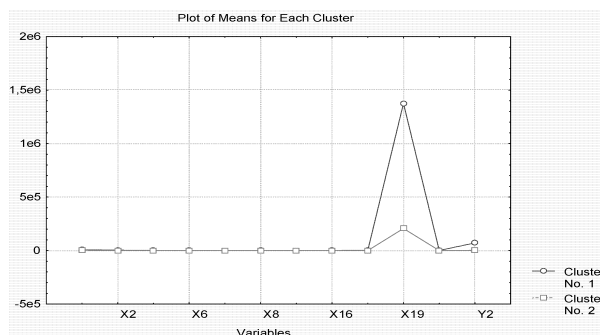


Рис. 3. Графік, отриманий за дисперсійною матрицею результативних і факторних (YX) показників виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на першому етапі у 2010 р.

тис. грн, або на 223,9 %. Такі високі показники говорять про те, що за цей період продукція підприємств м. Кременчука користувалась попитом як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

У кластері 2 у 2010 р. в порівнянні з 2003 р. відбулось зменшення прибутку на 6489,9 тис. грн, або на 25 %, а обсяг виробництва за цей же період зростає на 112213,175 тис. грн, або на 119,5 %. Це відбувається за рахунок того, що економічна криза негативно вплинула на окремі підприємства.

На зростання обсягу виробництва впливає збільшення облікової чисельності штатних працівників по першому кластеру на 4326 осіб, або на 159,1 %, чисельність працюючих — на 2012 осіб, або на 240 %, чисельність працівників, які мають повну вищу освіту — на 1178 осіб, або на 330 %, чисельність професіоналів, фахівців, які підвищили кваліфіка-

Таблиця 5. Середні значення кластероутворюючих змінних (результативних і факторних показників виробничих і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці) у 2003 і 2010 рр.

Кластеро-утворюючі змінні	2003 рік		2010 рік	
	Кластер 1 (2 підприємства)	Кластер 2 (8 підприємств)	Кластер 1 (1 підприємство)	Кластер 2 (9 підприємств)
Прибуток підприємства (Y_2), тис. грн	3682,5	8575	71465	2085,1
Обсяг виробництва продукції (X_{19}), тис. грн	324343	93891,125	1374772	206104,3
Облікова чисельність штатних працівників на кінець року (Y_1), осіб	2719	2559	7045	1930
Чисельність працюючих у віці 15–34, (X_2), осіб	837	538	2849	608
Чисельність працівників, які мають повну вищу освіту (X_6), осіб	357	333	1535	363
Чисельність працівників, які отримують пенсію за вислугу років, (X_7), осіб	124	198	57	12
Чисельність працівників, що пройшли первинну професійну підготовку на виробництві, (X_{10}), осіб	79	73	73	4
Чисельність професіоналів, фахівців, які підвищили кваліфікацію (X_{16}), осіб	66	133	905	64
Чисельність працівників, які прийняті на роботу, (X_{21}), осіб	929	503	1123	249

цію, зросла на 839 осіб, чисельність працівників, які прийняті на роботу, зросла на 194 особи, або на 21 %. Такі зміни відбувалися по першому кластеру, тому що представник цього кластеру ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» протягом останніх років за рахунок зростання обсягів виробництва і реалізації постійно збільшував кількість робочих місць та чисельність колективу, за що присвоєно звання кращого роботодавця серед крупних промислових підприємств не тільки міста, але й України.

У 2 кластері обсяг виробництва зростає за рахунок впровадження нової техніки, технології, наукових розробок у відповідності зі стратегією розвитку підприємств, зокрема інноваційного, що не тільки збільшує попит на кваліфікованих працівників, але і змінює якісні параметри попиту.

Результати проведеного кластерного аналізу, для якого були відібрані 23 факторних показника, що мають інформаційну базу як для підприємств, так і для місцевого ринку праці, показали, що місцевий ринок праці розвивався під впливом ринкових чинників: співвідношення попиту і пропозиції в кількісному і якісному (структурному, у першу чергу професійно-кваліфікаційному) аспекті, заробітної плати, прибутку тощо.

У 2010 р. як кластероутворюючих чинників залишилися ще шість: чисельність працюючих у віці 15–34, чисельність працівників, які мають повну вищу освіту, чисельність працівників, які отримують пенсію за вислугу років, чисельність працівників, що пройшли первинну професійну підготовку на виробництві, чисельність професіоналів, фахівців, які підвищили кваліфікацію, чисельність працівників, які прийняті на роботу, які відображають позитивні професійно-кваліфікаційні зміни місцевого ринку праці. Можна сміливо стверджувати, що такі зміни відбуваються за рахунок професійної

орієнтації молоді, розвитку підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємств.

Таким чином, прогресивною ознакою професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці є диспропорції між структурою попиту і пропозиції ринку праці. Своєчасна ліквідація диспропорцій буде направлена на ефективний перерозподіл робочої сили у відповідності з потребами економіки. На підставі отриманих результатів кластерного аналізу розвиток місцевого ринку праці може характеризуватися як виробничо-освітній кластер, при реалізації якого на місцевому ринку праці розв'язуватимуться наступні задачі: попит на відповідних фахівців, вимоги, що висуваються працедавцями до фахівців, оцінка тенденцій на ринку, сегментація ринку праці.

Список використаної літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2009. — 390 с.
2. Колот А. М. Економіка праці та соціально-економічні відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 1997. — 512 с.
4. Волкова О. В. Ринок праці [Електронний ресурс] : навч. пос. / О. В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с. — Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/19991130/ekonomika/rinok_pratsi_-_volkova_ov.
5. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 26–29.
6. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 76–94.

7. Боженко С. В. Кластерный анализ в экономических исследованиях: направления и опыт использования [Электронный ресурс] / С. В. Боженко, А. А. Брут-Бруляко. — Режим доступа : http://www.kstu.edu.ru/science/vest_2008_1.php?id=2.

8. Райская Н. Н. Кластерный анализ регионов России по уровню инвестиционного потенциала / Н. Н. Райская, Я. В. Сергиенко, А. А. Френкель // Вопросы статистики. — 2007. — № 5. — С. 3–9.

9. Савин К. Н. Формирование и развитие регионального кластера качества жизнеобеспечения : монография / К. Н. Савин. — М. : Экономика, 2009. — 336 с.

10. Офіційний сайт Головного управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.

11. Druzinina V. V. Vliv krize na rozvoj místního trhu práce / V. V. Druzinina // Udržitelný rozvoj v podmínkách ekonomické krize : Monografie. — České Budejovice : VSERS. — 2011. — S. 101–107.

12. Буреева Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA» : учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавании математики и механики» / Н. Н. Буреева. — Нижний Новгород : Образовательно-научный центр «Информационно-телекоммуникационные системы: физические основы и математическое обеспечение», 2007. — 112 с.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2012 р.

УДК 658.513

В. Н. Бутырина,

*канд. экон. наук,
доцент,*

Н. Э. Аметова,

магистрант,

*Таврический национальный университет
им. В. И. Вернадского, г. Симферополь*

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК АНАЛИТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

Раскрыта сущность стратегии страховой компании и системы показателей как инструмента ее реализации. Предложена карта целей страховой компании и сформирована система показателей для оценки уровня достижения поставленных стратегических целей.

Ключевые слова: стратегия, страховая компания, система показателей, инструмент реализации.

На современном этапе развития страхового рынка наиболее важным заданием для отечественных страховых компаний является поиск путей совершенствования управления компанией и новых подходов к менеджменту. Одним из важных факторов улучшения управления страховой компанией является стратегический менеджмент. От эффективности стратегического управления и успешной реализации стратегии во многом зависит долгосрочное развитие страховой компании, обеспечение ее конкурентоспособности, коммерческого успеха и устойчивого положения на рынке, что и обуславливает актуальность данного научного исследования.

Вопросам сущности, разработки и реализации стратегии посвящены труды: С. А. Деминского [1], Г. Минцберг, Дж. Куинн [2], Д. Хасси [3], Н. Николаенко [4], Р. С. Каплан, Д. П. Нортон [5], Н. Воробьевой [6], Е. У. Герасимова, А. Н. Русина [7]. Однако малоизученным остается вопрос разработки и применения сбалансированной системы показателей (далее — ССП) с целью анализа результатов реализации стратегических планов страховой компании.

Целью исследования является разработка системы показателей (СП) и обоснование необходимости её использования как эффективного инструмента реализации стратегии страховой компании.

© В. Н. Бутырина, Н. Э. Аметова, 2012