

ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱԿԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ ԶՅ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐԱԿԱՆ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ *

ՀՏԴ 368

DOI: 10.52063/25792652-2024.2.21-153

ԱՇՈՏ ՄԱՐԴՈՅԱՆ

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի
բանկային գործ և ապահովագրության ամբիոնի վարիչ,
տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ,
ք. Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
ashot.mardoyan80@gmail.com
ORCID: [0000-0001-7304-5267](https://orcid.org/0000-0001-7304-5267)

ԼՈՒՍԻՆԵ ՂԱԶԱՐՅԱՆ

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի
ֆինանսատնտեսագիտական քոլեջի դասախոս,
Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի
բանկային գործ և ապահովագրություն ամբիոնի ասպիրանտ,
ք. Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
ghazaryanlusine957@gmail.com
ORCID: [0000-0001-8060-0353](https://orcid.org/0000-0001-8060-0353)

**Ապահովագրական ընկերության նորարարական զարգացման
ինտենսիվացումը հնարավոր է միայն մարդկային ռեսուրսի կառավարման
արդյունավետության բարձրացման միջոցով՝ կազմակերպության ակտիվների
կառավարման հայեցակարգին համապատասխան: Մարդկային ռեսուրսի
կառավարման տեսանկյունից ակտիվների կառավարման հայեցակարգը
ներառում է կազմակերպության մարդկային ռեսուրսի կառավարման
արդյունավետության գնահատում և ստացված տվյալների հիման վրա
արդյունավետության բարձրացման մեխանիզմների մշակում և կիրառում:**

**Հոդվածի հիմնական նպատակն է բացահայտել ապահովագրական
ընկերություններում մարդկային ռեսուրսի՝ որպես ակտիվի կառավարման
հնարավորությունները, իրականացնել ճիշտ ապահովագրական
ընկերություններում մարդկային ռեսուրսի կառավարման
արդյունավետության քանակական գնահատում, ինչպես նաև բացահատել
մարդկային ռեսուրսի կառավարման գործընթացում առկա խնդիրները:**

**Նպատակն իրագործելու համար հեղինակների կողմից խնդիր է դրվել
բացահայտելու մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության
չափման կիրառական մեխանիզմները: Հոդվածում քննարկվող խնդիրների
ուսումնասիրության համար տեղեկատվական հիմքն են ձևավորվել
ապահովագրական ընկերությունների տարեկան և միջանկյալ ֆինանսական
հաշվետվությունների տվյալները, միջազգային հետազոտողների
ուսումնասիրությունները: Հեղինակների կողմից կիրառվել են
համեմատության, համադրման, ռեգրեսիոն և կոռելացիոն վերլուծության
մեթոդները:**

* Հոդվածը ներկայացվել է 12.05.2024թ., գրախոսվել՝ 19.06.2024թ., տպագրության
ընդունվել՝ 31.07.2024թ.:

Ուսումնասիրության արդյունքում հիմնավորվել է մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատման անհրաժեշտությունը ապահովագրական ընկերություններում, բացահայտվել է կառավարման արդյունավետության վրա մի շարք գործոնների ազդեցությունը, ինչպես նաև կատարվել են առաջարկներ մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ:

Հիմնաբառեր՝ մարդկային ռեսուրս, կապիտալի կառավարման արդյունավետություն, հաշվեկշռային շահույթ, վարչական ծախսեր, միջին անվանական աշխատավարձ, ընդհանուր ծախս, ընդհանուր եկամուտ:

Ներածություն

Այսօր համաշխարհային տնտեսությունը հետզհետեմային վերականգնման շրջափուլում է, այդ իսկ պատճառով ապահովագրական շուկաների զարգացման տեմպերը խթանելու ջանքերն ուղեկցվում են սոցիալ-տնտեսական ու աշխարհաքաղաքական մարտահրավերներով: Ապահովագրական ընկերությունների շահութաբերության աճի և ֆինանսական կայունության ապահովման մի շարք ավանդական աղբյուրներ հետզհետե կորցրել են իրենց նշանակությունը: Արդեն օրվա հրամայական է դարձել ոլորտի զարգացման մակարդակն ու տեմպը կանխորոշել պրոֆեսիոնալ մարդկային ռեսուրսի մեծությամբ և որակով, դա մասնավորապես պայմանավորված է 21-րդ դարի տեղեկատվական հեղափոխությամբ, որը նոր պահանջներ է ներկայացնում գիտելիքի գեներացման, նորացման և ներդրման գործընթացներին: Ժամանակակից պայմաններում կազմակերպությունների շահութաբերության և ֆինանսական կայունության վրա մեծապես ազդեցություն և դեր ունի կազմակերպության մարդկային ռեսուրսի որակը, այդ իսկ պատճառով մարդկային ռեսուրսն իր արտացոլումն է գտնում ապահովագրական ընկերությունների մարդկային ռեսուրսի՝ որպես ակտիվի կառավարման քաղաքականության առաջնահերթություններում՝ առանձնակի ուշադրություն հրավիրելով մարդկային ռեսուրսի խրախուսման, կրթության, գիտության, վերապատրաստման և նորարական հմտությունների զարգացման վրա: Նման ազդեցությունը որոշելու համար նախևառաջ անհրաժեշտություն է առաջանում գնահատել մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետությունը: Մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատման տարբեր մեթոդներ են կիրառվել միջազգային մի շարք հետազոտողներ: Ուսումնասիրենք դրանցից մի քանիսը:

Գրականության ակնարկ

Նիցի տնտեսագիտական համալսարանի մի քանի հետազոտողներ անդրադարձել են մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատման անհրաժեշտությանը: Հետազոտողները ներկայացրել են մարդկային ռեսուրսի արդյունավետության չափման կարևորությունը: Մարդկային ռեսուրսի օգտագործման արդյունավետությունը հաշվարկել են կիրառելով Ա. Բորովսկիի կողմից առաջարկված մարդկային ռեսուրսի արդյունավետության գնահատման մոդելը, որի հաշվարկում կիրառվել են գործառնական շահույթը և այն ընդհանուր ծախսերը որոնք կատարվել են կազմակերպության աշխատակիցների համար: Այս հաշվարկը ցույց է տալիս թե կազմակերպությունում միավոր ծախսի արդյունքում որքան արժեք է ստեղծվում: Փաստաթղթի էմպիրիկ արդյունքները հաստատում են, որ

մարդկային ռեսուրսի արդյունավետությունը դրական ազդեցություն ունի ընկերությունների գործունեության արդյունքների վրա (Veselinovic 1-17):

Վիետնամի համալսարաններից մեկի՝ Բիզնեսի և տնտեսագիտության հետազոտական խումբը կատարել է հետազոտություն մարդկային ռեսուրսի արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ զարգացող ոլորտներում: Հետազոտական խմբի կողմից ուսումնասիրվել է 12 ոլորտ, որոնց մեջ են ներառված նաև բանկային և ապահովագրության ոլորտները: Հեղինակները կիրառել են Անտե Պուլիչի կողմից (1998թ) առաջարկված ավելացված արժեքի ինտելեկտուալ գործակիցը ընկերության մտավոր կապիտալը չափելու և մարդկային ռեսուրսի արդյունավետությունը գնահատելու համար: Գործակցի աճը խոսում է ընկերության մարդկային ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետության բարելավման մասին, որն էլ նպաստում է նոր տնտեսական արժեքի ստեղծմանը: Մոդելը համարվում է չափման ստանդարտ մեթոդ, որը թույլ է տալիս համեմատություններ կատարել ոլորտների և միևնույն ոլորտի տարբեր ընկերությունների միջև, բացի այդ, ֆինանսական հաշվետվություններից հասանելի տվյալների օգտագործման պարզության պատճառով այս մոդելը լայն կիրառելիություն ունի (Ngoc Phu Tran & Duc Hong Vo 1-15):

Սիբիրի պետական համալսարանի հետազոտող Կոպտևան իր հետազոտությունում քննարկում է ՌԴ ապահովագրական շուկայում մարդկային ռեսուրսի կառավարման խնդիրները: Ըստ հեղինակի մարդկային ռեսուրսը ոչ միայն ապահովագրական ընկերության կողմից ֆինանսական արդյունքներ ստեղծելու գործիք է, այլ նաև հիմնական ռեսուրս, որը պետք է գրագետ պատրաստված, մոտիվացված և զարգացած լինի, և որն անմիջական ազդեցություն ունի թե՛ ընկերության իմիջի, թե՛ ընկերությունը ֆինանսական արդյունքների վրա: Ուստի հետազոտողի կողմից առաջարկվել են մի քանի գործիքներ մարդկային ռեսուրսի արդյունավետության բարձրացման համար (Коптева 88-94):

ՀՀ ապահովագրական ոլորտում մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատման, շուկայում մարդկային ռեսուրսի արդյունավետության հետ կապված խնդիրների վերաբերյալ տեղական հետազոտողների կողմից որևէ տեսակի և որևէ ուղղվածության հետազոտություն չի իրականացվել: Ի վերջո ընդհանրացնելով վերոնշյալ ուսումնասիրությունները պարզ է դառնում, որ ի տարբերություն ՀՀ պրակտիկայի՝ միջազգային պրակտիկայում ապահովագրության ոլորտում կարևոր տեղ է զբաղեցնում մարդկային ռեսուրսի կառավարման գործընթացը, մեծ ուշադրություն է դարձվում նաև մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության քանակական գնահատմանը: Կարծում ենք, որ նման թեմայով ուսումնասիրությունները հնարավորություն կտան բացահայտելու ՀՀ ապահովագրական շուկայում մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության հնարավորությունները և կառավարմանն առնչվող խնդիրները: Խնդիրների բացահայտումը թույլ կտա արժեքավոր պատկերացումներ կազմել և կնպաստի Հայաստանի ապահովագրական ոլորտում այնպիսի լծակներ կիրառելուն, որոնք կխթանեն մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության բարձրացումը և թույլ կտան մշակել մարդկային ռեսուրսի կառավարման պրակտիկայի բարելավման ռազմավարություններ:

Վերլուծություն

2024 թ. դրությամբ ՀՀ ապահովագրական շուկայում գործում են յոթ ընկերություններ, որոնք լիցենզավորված են իրականացնելու ոչ կյանքի ապահովագրություն: Ուսումնասիրելով ընկերությունների կազմակերպական կառուցվածքը ակնհայտ է դառնում, որ ՀՀ ապահովագրական շուկայում գործող բոլոր ընկերություններն ունեն առանձնացված բաժիններ, որոնք զբաղվում են մարդկային

ռեսուրսի կառավարմամբ: Այդ փաստը դրականորեն կարող է ազդել ընկերություններում մարդկային ռեսուրսի կառավարման գործընթացի վրա: Սակայն մարդկային ռեսուրսի արդյունավետ կառավարման համար բավարար չէ միայն համապատասխան ստորաբաժանում ունենալը: ՀՀ ապահովագրական շուկայում մարդկային ռեսուրսի արդյունավետ կառավարման պրոցեսները կարող ենք հիմնավորել միայն գործունային վերլուծության միջոցով: Միջազգային պրակտիկայում մեկ աշխատողի հաշվով եկամուտի կամ շահույթի հայեցակարգը հաճախ քննարկվում է ապահովագրական ոլորտում, մասնավորապես վերլուծաբանների, ներդրողների և ղեկավարների կողմից, որոնք հետաքրքրված են ապահովագրական ընկերությունների արդյունավետության և արտադրողականության գնահատմամբ: Ապահովագրական ոլորտի վերլուծաբանները և փորձագետները հաճախ վերլուծում են մեկ աշխատակցի եկամուտը որպես ոլորտի ավելի լայն ֆինանսական գնահատումների և համեմատությունների մաս: Այս ցուցանիշը հաշվի է առնում ոչ նյութական ակտիվների ազդեցությունը, ինչպիսիք են տաղանդը, գիտելիքները և աշխատակիցների մոտիվացիան ընդհանուր բիզնեսի կատարողականի ուղղությամբ: Ավելին, ապահովագրական ոլորտում մեկ աշխատողի եկամուտի վերաբերյալ քննարկումները կարող են նաև ընդգրկել գործառնական ռազմավարությունների, աշխատուժի կառավարման գործելակերպի և արտադրողականության և շահութաբերության բարձրացմանն ուղղված տեխնոլոգիական նորարարությունների նկատառումները: Այժմ ուսումնասիրենք ՀՀ ապահովագրական շուկայում գործող երկու ընկերությունների՝ ԻՆԳՈ-ի և Արմենիա Ինշուրանսի կողմից 2015-2023 թթ. դրությամբ հրապարակված ֆինանսական հաշվետվությունները, կազմենք ստորև աղյուսակները որոնց մեջ արտացոլված տեղեկատվությունը հիմք կհանդիսանա հետագա վերլուծության համար:

Աղյուսակ 1: ԻՆԳՈ-ի տվյալները 2015-2023 թթ. (ԻՆԳՈ ԱՓԲԸ-ի պաշտոնական կայքէջ)

Տարի	Ըրիմուր եկամուտ	Ընդհանուր ծախսեր	Հաշվեկշռային շահույթ/վնաս (նախքան հարկումը)	Աշխատակիցների թիվ	Վարչական ծախսեր	Միջին ամսական աշխատավարձ (հազ. դրամ)
2015	9838556	9221308	617248	235	1549908	229.85
2016	10768302	9572562	1195740	267	1518310	295.28
2017	11103295	10446451	656844	299	3032904	269.7
2018	11504890	11204976	299914	302	2777742	304.37
2019	15783284	15422553	360731	226	3117864	479.57
2020	12770756	11130346	1640410	219	2662245	561.24
2021	14965321	14208287	757034	193	2729787	540.34
2022	18373646	17223647	1149999	233	3989451	699.95
2023	20367094	19617578	749516	209	4255803	421.09

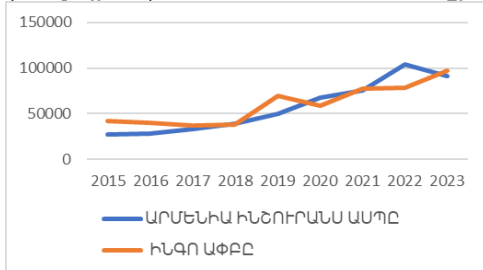
Աղյուսակ 2: ԱՐՄԵՆԻԱ ԻՆՇՈՒՐԱՆՍԻ տվյալները 2015-2023 թթ. (ԱՐՄԵՆԻԱ ԻՆՇՈՒՐԱՆՍ ԱՍՊԸ-ի պաշտոնական կայքէջ)

Տարի	Ըրիմուր եկամուտ	Ընդհանուր ծախսեր	Հաշվեկշռային շահույթ/վնաս (նախքան հարկումը)	Աշխատակիցների թիվ	Վարչական ծախսեր	Միջին ամսական աշխատավարձ (հազ. դրամ)
2015	2272167	1771153	501014	85	488314	240.84
2016	2375175	1904127	471048	84	539182	278.56

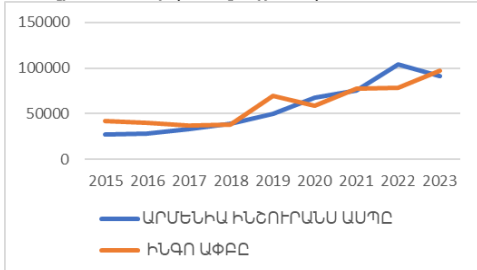
2017	2988978	2468892	520086	89	1061724	285.87
2018	3724197	3466349	257848	95	1291065	281.62
2019	4245113	3843658	401455	85	1438968	331.87
2020	4995184	3582537	1412647	74	1686522	383.04
2021	4666598	4274656	391942	62	1864995	493.4
2022	6789452	6141963	647489	65	1867183	450.34
2023	7355557	6404079	951478	81	2452086	430.75

Համադրելով երկու աղյուսակների տվյալները հաշվարկենք երկու ընկերություններում մեկ աշխատողի կողմից ստացվող եկամուտը, մեկ աշխատողի կողմից ստացվող շահույթը, ամսական վարչական ծախսերը, ընդհանուր ծախսերը մեկ աշխատողի համար, ինչպես նաև հաշվարկենք մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատականը¹ և արդյունքները արտացոլենք գծապատկերների միջոցով:

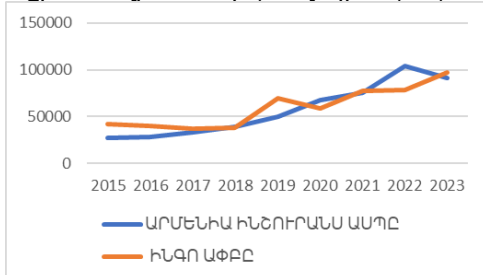
Գծապատկեր 1. Մեկ աշխատողի կողմից ստեղծվող եկամուտ (հազ. դրամ)



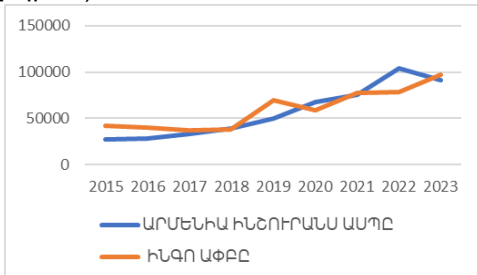
Գծապատկեր 2. Ամսական ընդհանուր ծախսերը մեկ աշխատողի համար (հազ. դրամ)



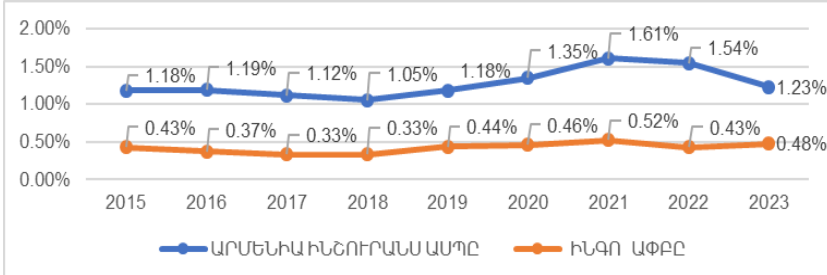
Գծապատկեր 3. Ամսական վարչական ծախսերը մեկ աշխատողի համար (հազ. դրամ)



Գծապատկեր 4. Մեկ աշխատողի կողմից ստեղծվող շահույթ (հազ. դրամ)



Գծապատկեր 5. Մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետությունը (%)



¹ Մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետությունը հաշվարկում ենք Մեկ աշխատողի կողմից տրամադրվող եկամուտ/ Ընդհանուր եկամուտ*100:

Աղյուսակ 1-ում և Աղյուսակ 2-ում ներակայացված տվյալների համադրության և կատարված հաշվարկների արդյունքում կազմել ենք 1, 2, 3, 4 գծապատկերները: Գծապատկերները դիտարկելիս պարզ է դառնում, որ ԻՆԳՈ-ում մեկ աշխատողի կողմից ստեղծված եկամուտը մինչև 2019 թ. գերազանցել է Արմենիա Ինշուրանսի համանման ցուցանիշը, սակայն 2020 թ.-ից պատկերը փոխվել է: Ամսական ընդհանուր ծախսերը մեկ աշխատողի համար ևս առավել բարձր են ԻՆԳՈ-ում, սակայն միևնույն ժամանակ Արմենիա Ինշուրանսում ամսական վարչական ծախսերը և շահույթը մեկ աշխատողի համար առավել բարձր են, այսինքն՝ ստացվում է՝ չնայած այն հանգամանքին, որ ընդհանուր ծախսերը ԻՆԳՈ-ում առավել բարձր են, քան Արմենիա Ինշուրանսում, բայց Արմենիա Ինշուրանսում մարդկային ռեսուրսի վերապատրաստումների և այլ ծրագրերի վրա առավել շատ ներդրումներ են կատարվում (հաշվի առնելով վարչական ծախսերը): Եթե դիտարկենք նաև միջին ամսական աշխատավարձը ապա պարզ կդառնա, որ ցուցանիշը Արմենիա Ինշուրանսում մինչև 2023 թ.-ը ԻՆԳՈ-ի համեմատ բավականին ցածր է: Ստացվում է, որ աշխատավարձի մակարդակը մեր կողմից կիրառված կառավարման արդյունավետության ցուցանիշի վրա էական ազդեցություն չի ունենում: Ինչ վերաբերում է մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատականին, ըստ գծ. 4-ի՝ պարզ է դառնում է, որ արդյունավետության առավել բարձր մակարդակ ունի Արմենիա Ինշուրանսը: Ստացված արդյունքներով ընկերությունը առավել օպտիմալ կերպով է իրականացվում մարդկային ռեսուրսի կառավարումը: Ընկերության կողմից այս փաստը հիմնավորվում է այն հանգամանքով, որ գործընթացները առավել օպտիմալացված են, արդյունք ստեղծելու տեսանկյունից աշխատակիցը ունի մեկից ավելի լիազորություններ ըստ այդմ մեկ աշխատակիցը առավել շատ արդյունք է ստեղծում: Այժմ հիմնավորենք, թե մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության վրա հատկապես որ ցուցանիշներն են էական ազդեցություն ունենում: Ունենք հետևյալ ցուցանիշները մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետություն (y), ընդհանուր եկամուտ (X1), ընդհանուր ծախսեր (X2), հաշվեկշռային շահույթ/վնաս (X3), աշխատակիցների թիվ (X4), ընդհանուր վարչական ծախսեր (X5), մինչև անվանական աշխատավարձ (X6): Հաշվի առնելով, որ ցուցանիշների խմբի մեջ կան այնպիսիները, որոնք առավելագույնն են ազդում մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատականի վրա, անհրաժեշտություն է առաջանում բացահայտել դրանցից այնպիսի ցուցանիշները, որոնց ազդեցության չափը առավելագույնն է: Հաշվարկի համար մեր կողմից ընտրվել է ԻՆԳՈ-ի ցուցանիշները ամսական կտրվածքով: Դրա համար մեր կողմից Excel-ի միջոցով դուրս է բերվել ցուցանիշների միջև առկա կոռելյացիոն կապերի աղյուսակը (Կոռելյացիոն մատրիցան) և ներկայացվել աղյուսակ 3-ում: Աղ. 3-ից հետևում է, որ մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության հետ ամենաուժեղ կոռելյացիոն կապն ունեն բոլոր ցուցանիշները: Սակայն պետք է նաև հաշվի առնել, որ թվարկված ցուցանիշները կարող են միմյանց մեջ ևս ունենալ ուժեղ կոռելյացիոն կապ:

Աղյուսակ 3: Ցուցանիշների միջև կոռելյացիոն կապերի աստիճանները

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X7
Y	1	0.673074	0.575638	0.543883	-0.88566	0.645757	0.830669
X1	0.673074	1	0.921303	0.223353	-0.65555	0.827795	0.826286
X2	0.575638	0.921303	1	0.143861	-0.55095	0.833074	0.755948
X3	0.543883	0.223353	0.143861	1	-0.44957	-0.02149	0.313648
X4	-0.88566	-0.65555	-0.55095	-0.44957	1	-0.28541	-0.79666
X5	0.645757	0.827795	0.833074	-0.02149	-0.28541	1	0.624116
X6	0.830669	0.826286	0.755948	0.313648	-0.79666	0.624116	1

Այդ իսկ պատճառով հաշվարկների մեջ ընդգրկվել են X3, X4, X5 ցուցանիշները: Զանի որ մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության գնահատականը հաշվարկելուց բացի անհրաժեշտ է բացահայտել, թե ցուցանիշներից յուրաքանչյուրը ինչ ազդեցություն է թողնում վերջնական գնահատականի վրա, ապա մեր կողմից առաջարկվում է կառուցել ռեգրեսիոն մոդել: Վերջինս թույլ կտա նաև կատարել մի շարք կանխատեսումներ: Ռեգրեսիոն վերլուծության առավել արդյունավետ մոդել ստանալու համար ցուցանիշները կվեցնենք ամսական կտրվածքով: Վերլուծության արդյունքում պարզ կդառնա, թե գործոններից յուրաքանչյուրը ինչ ազդեցություն է ունենում մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության վրա, և թե ընկերությունը որ ցուցանիշների վրա պետք է ուշադրություն դարձնի կառավարման արդյունավետությունը բարձրացնելու համար:

Ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքում կստանանք հետևյալ պատկերը:

Աղյուսակ 4: Ռեգրեսիոն վերլուծություն

Բազմակի R	0.898325					
R քառակուսի	0.806987					
Ճշգրտված R քառակուսի	0.800693					
Ստանդարտ սխալ	0.025436					
Դիտարկումների քանակ	96					
ANOVA						
	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Նշանակալի F</i>	
Ռեգրեսիա	3	0.248862	0.082954	128.2174	9.52E-33	
Մնացորդներ	92	0.059522	0.000647			
Ընդամենը	95	0.308384				
	<i>Գործակից</i>	<i>Ստանդարտ սխալ</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-արժեք</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Հաստում	0.668028	0.040885	16.33912	6.07E-29	0.586826	0.749229
X3	1.99E-08	9.51E-09	2.093298	0.039074	1.02E-09	3.88E-08
X4	-0.00122	0.000118	-10.2989	5.39E-17	-0.00145	-0.00098
X5	3E-05	1.03E-05	2.921733	0.004379	9.6E-06	5.04E-05

Այժմ մեկնաբանենք վերլուծության արդյունքները: Բազմակի R-ը 0,8983 է, ինչը ցույց է տալիս անկախ փոփոխականների և կախված փոփոխականների միջև կապի ուժն ու ուղղությունը: R քառակուսին մոտավորապես 0.807 է, ինչը ցույց է տալիս, որ կախված փոփոխականի շեղումների մոտ 80.7%-ը բացատրվում է անկախ փոփոխականներով: ANOVA. Այս աղյուսակը ներկայացնում է շեղումների վերլուծությունը, որը գնահատում է ռեգրեսիոն մոդելի ընդհանուր համապատասխանությունը: F-վիճակագրությունը խիստ նշանակալի է ($p < 0.05$), ինչը ցույց է տալիս, որ ռեգրեսիոն մոդելն ամբողջությամբ համապատասխանում է տվյալներին: Գործակիցները ռեգրեսիայի գնահատված գործակիցներն են յուրաքանչյուր անկախ փոփոխականի համար: Դրանք ներկայացնում են կախված փոփոխականի փոփոխությունը անկախ փոփոխականի մեկ միավոր փոփոխության համար՝ բոլոր մյուս փոփոխականները պահելով հաստատուն: Յուրաքանչյուր գործակից կապված է ստանդարտ սխալի, t-վիճակագրության և p արժեքի հետ: Հաջորդ քայլով համոզվենք, որ ստացված մոդելը ադեկվատ կամ որակյալ է: Դրա համար կիրառենք Ֆիշերի չափանիշը: Ֆիշերի չափանիշին համապատասխանությունը ստուգելու համար կիրառվում է հետևյալ բանաձևը (Ալթայի պետական տեխնիկական համալսարանի կայքէջ)

$$F = \frac{R^2}{1 - R^2} * \frac{f_2}{f_1}$$

Որտեղ R^2 -ն կոռելյացիայի գործակիցն է, f_1 և f_2 -ը ազատության աստիճանների թվերն են:

$$F = \frac{0,8^2}{1 - 0,8^2} * \frac{96 - 3 - 1}{3} = 53.3$$

Մեր դեպքում $F=53.3$, իսկ Ֆիշերի համապատասխանության աղյուսակով ստուգելու դեպքում 53.3-ը ստացվում է մեծ աղյուսակային արժեքից՝ 3.71-ից, ինչը վկայում է, որ մոդելն ունի բացարձակ բարձր որակ: Այսպիսով, կարող ենք ասել, որ կառուցված մոդելն ունի բարձր որակ և ունի հետևյալ տեսքը՝

$$\hat{Y} = 0.668 + 1.99E-08 \cdot X_3 - 0.00122 \cdot X_4 + 3E-05 \cdot X_5$$

Օգտվելով ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքներից ԻՆՊՈ-ում մարդկային ռեսուրս կառավարման արդյունավետության ցուցանիշը կարող ենք բարելավել՝ կիրառելով հետևյալ ռազմավարությունները.

- Նվազեցնել ընդհանուր ծախսերը. ընկերության կողմից պետք է ջանքեր գործադրվեն ընդհանուր ծախսերը վերահսկելու և նվազեցնելու համար: Այսինքն՝ օպտիմալացնել բիզնես գործընթացները՝ կիրառելով տեղեկատվական տեխնոլոգիաների նորարարությունները ապահովագրական ոլորտում:
- Կատարել ներդրումներ աշխատակիցների զարգացման համար. ներդրումներ կատարելով աշխատակիցների վերապատրաստման և զարգացման ծրագրերում՝ հնարավորություն կստեղծվի բարձրացնելու աշխատակիցների հմտությունները և արտադրողականությունը: Սա կարող է դրականորեն ազդել մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության վրա:

Եզրակացություն

Ընդհանուր առմամբ, մարդկային ռեսուրսի արդյունավետ կառավարումը Եական նշանակություն ունի մարտահրավերներին դիմակայելու և ապահովագրական ընկերությունների երկարաժամկետ հաջողության ու կայունության դիմամիկ մրցունակ աճ ապահովելու համար: Ապահովագրական ընկերություններում մարդկային ռեսուրսի կառավարումը ոչ այլ ինչ է, քան ակտիվների կառավարման կարևորագույն ասպեկտ, քանի որ ապահովագրական ընկերությունները մեծապես հենվում են բանիմաց և հմուտ աշխատակիցների վրա, որոնք էլ հիմնաքարն են բարձր մրցակցային շուկայում ընկերության հաջողությունն ապահովելու համար: Ինչպես պարզ դարձավ ուսումնասիրության արդյունքում, մարդկային ռեսուրսի կառավարման գործընթացում առկա խնդիրները բացահայտելու համար բավարար չէ միայն ուշադրություն դարձնել կառավարման մարմիններ ունենալուն, կատարվող ընդհանուր ծախսերի կամ աշխատավարձի մեծություններին, այլ շատ կարևոր է ընկերություններում հաշվարկել մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության ցուցանիշը: Ցուցանիշի հաշվարկը հնարավորություն կտա առանձնացնել այն ուղղությունները, որոնք Եական ազդեցություն ունեն գործակցի դրական և բացասական փոփոխությունների վրա:

Կատարված ուսումնասիրությունը փաստեց, որ ՀՀ ապահովագրական շուկայում ընկերությունները կարող են ձգտել մեծացնել և կամ բարելավել իրենց աշխատակիցների արդյունավետությունը՝ օպտիմալացնելով գործընթացները, օգտագործել տեղեկատվական տեխնոլոգիաները և բարձրացնելով աշխատողների հմտություններն ու կարողությունները: Ի վերջո ամբողջ աշխարհում ապահովագրական շուկան գնում է դեպի նորարարությունների, գործընթացների օպտիմալացման և այս գործիքները առաջին նախապայմանն են հաջողության և կայունության համար ավելի դիմամիկ և մրցակցային շուկայական միջավայրում: Կիրառելով մեր կողմից առաջարկված մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետության հաշվարկի մեխանիզմը՝ այսօրվա բարդ և արագ փոփոխվող բիզնես միջավայրում այն կարևոր տեղեկություն կարող է լինել կազմակերպությունների համար՝ իրենց աշխատուժը օպտիմալացնելու, ռազմավարական նպատակներին հասնելու, ռիսկերը մեղմելու և մրցունակությունը պահպանելու համար, որոնք էլ կնպաստեն առավելագույն արդյունքի ստացմանը:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Veselinovic, Nemanja, "Measuring the Efficiency of Human Capital" *Economics of Sustainable Development*, 5(2):1-17, January 2021, p 1-17 DOI: 10.5937/ESD2102001V.
2. Phu Tran, Ngoc & Hong Vo, Duc. "Human Capital Efficiency and Firm Performance across Sectors in an Emerging Market", *Cogent Business & Management*, 2020, p 1-15, <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1738832>.
3. Коптева, Юлия. «Обучение в системе управления персоналом страховой компании», *Актуальные вопросы экономических наук*, 2017, стр. 88-94, <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-v-sisteme-upravleniya-personalom-strahovoy-kompanii>.
4. ԻՆԳՈ ԱՓԲԸ-ի պաշտոնական կայքէջ, <https://ingoarmenia.am/>: Մուտք՝ 17.05.2024:
5. ԱՐՄԵՆԻԱ ԻՆՇՈՒՐԱՆՍ ԱՍՊԸ-ի պաշտոնական կայքէջ, <https://armeniainsurance.am/>, վերջին այցը՝ 17 Մայիս 2024:
6. Ալթայի պետական տեխնիկական համալսարանի կայքէջ, <https://www.chem-astu.ru/science/reference/F-statistic.html>, վերջին այցը՝ 17 Մայիս 2024:
7. Ալթայի պետական տեխնիկական համալսարանի կայքէջ, <https://www.chem-astu.ru/science/reference/fischer.html>, վերջին այցը՝ 17 Մայիս 2024:

WORKS CITED

1. Kopteva Ulia, Obuchenie v sisteme upravleniya personalom strahovoj kompanii, Aktual'nye voprosy jekonomicheskikh nauk 2017, str. 88-94, <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-v-sisteme-upravleniya-personalom-strahovoy-kompanii>, ["Training in the Personnel Management System of an Insurance Company" Accessed: 2017]. (In Russian)
2. INGO AP'BY'-i pashtonakan kayqe'j՝ <https://ingoarmenia.am/>, verjin aycy՝ 17.05.2024 [INGO APJSC official website, last visit: 17.05.2024]. (In Armenian)
3. ARMENIA INSURANCE ASPY'-i pashtonakan kayqe'j՝ <https://armeniainsurance.am/>, verjin aycy՝ 17.05.2024, [ARMENIA INSURANCE JSC official website, last visit: 17.05.2024]. (In Armenian)
4. Alt'ayi petakan texnikakan hamalsarani kayqe'j՝ <https://www.chem-astu.ru/science/reference/F-statistic.html>, verjin aycy՝ 17.05.2024, [Website of Altai State Technical University, last visit: 17.05.2024]. (In Russian)
5. Alt'ayi petakan texnikakan hamalsarani kayqe'j՝ <https://www.chem-astu.ru/science/reference/fischer.html>, verjin aycy՝ 17.05.2024, [Website of Altai State Technical University, last visit: 17.05.2024] (In Russian)

ENSURING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE RA INSURANCE MARKET AS AN IMPORTANT DIRECTION OF ASSET MANAGEMENT

ASHOT MARDOYAN

*Armenian State University of Economics Banking and Insurance Chair, Head
Ph.D. in Economics, Associate Professor
Yerevan, the Republic of Armenia*

LUSINE GHAZARYAN

*College of Finance and Economics, Lecturer;
Armenian State University of Economics, Chair of Banking and Insurance, Ph.D. Student
Yerevan, the Republic of Armenia*

Intensification of the innovative development of the insurance company is possible only by increasing the efficiency of human capital management in accordance with the concept of asset management of the organization. From the point of view of human capital management, the concept of asset management includes the evaluation of the effectiveness of the organization's human capital management and, based on the data obtained, the development and application of efficiency improvement mechanisms.

The main purpose of the article is to identify the possibilities of managing human capital as an asset in insurance companies, to carry out a quantitative evaluation of the effectiveness of human capital management in RA insurance companies, as well as to identify the existing problems in the process of human capital management.

In order to achieve the goal, the authors set a task to identify the factors influencing the effectiveness of human capital management in insurance companies. The data of the annual and interim financial reports of RA insurance companies, the studies of international researchers served as the information basis for the study of the issues discussed in the article. The authors used the methods of comparison, collation, regression and correlation analysis.

As a result of the study, the necessity of assessing the effectiveness of human capital management in insurance companies was substantiated, the influence of a number of factors on the effectiveness of management was revealed, and suggestions were made to increase the effectiveness of human capital management.

Keywords. *human capital, capital management efficiency, balance sheet profit, administrative costs, average nominal salary, total cost, total revenue.*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА СТРАХОВОМ РЫНКЕ РА КАК ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ

АШОТ МАРДОЯН

*заведующий кафедрой банковского дела и страхования
Армянского государственного экономического университета,
кандидат экономических наук, доцент,
г. Ереван, Республика Армения*

ЛУСИНЕ КАЗАРЯН

*преподаватель Финансово-экономического колледжа
Армянского государственного экономического университета,
аспирант кафедры банковского дела и страхования
Армянского государственного экономического университета,
г. Ереван, Республика Армения*

Активизировать инновационное развитие страховой компании возможно только за счет повышения эффективности управления человеческим капиталом в соответствии с концепцией управления активами организации. С точки зрения управления человеческим капиталом концепция управления активами включает оценку эффективности управления человеческим капиталом организации, а также разработку и применение механизмов повышения эффективности на основе полученных данных. Основная цель статьи – выявить возможности управления человеческим капиталом как активом в страховых компаниях, провести количественную оценку эффективности управления человеческим капиталом в

страховых компаниях РА, а также осветить существующие проблемы процесса управления человеческим капиталом. Для достижения цели авторы поставили задачу выявить факторы, влияющие на эффективность управления человеческим капиталом в страховых компаниях. Данные годовых и промежуточных финансовых отчетов страховых компаний РА, анализ международных исследователей послужили информативной основой для изучения вопросов, обсуждаемых в статье. Авторы применили методы сравнения, сопоставления, регрессионного и корреляционного анализа. В результате исследования обоснована необходимость оценки эффективности управления человеческим капиталом в страховых компаниях, выявлено влияние ряда факторов на эффективность управления, а также даны рекомендации по повышению эффективности управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: *человеческий капитал, эффективность управления капиталом, бухгалтерская прибыль, административные расходы, средняя номинальная заработная плата, общие затраты, общий доход.*