

- severe cerebral palsy (with impaired mental activity);
- chronic renal failure (need for hemodialysis at the time of conclusion of the Insurance Contract);
- multiple sclerosis (severe and progressive);
- severe chronic (genetic) diseases of the blood, anemia;
- chorea (congenital);
- severe form of epilepsy with signs of impaired mental activity;
- severe genetic chromosomal diseases (Down syndrome);
- Parkinson's disease;
- Alzheimer's disease;
- other chronic mental disorders;
- Lateral amyotrophic sclerosis.

**Conclusion.** Our paper has provided new research results about the features and types of risks in life and health insurance in Ukraine. It was determined that no person is eligible for insurance, who, at the time of the insurance contract, are Group I disabled, cancer patients, patients with severe cardiovascular disease, AIDS-related AIDS or HIV, as well as drug addicts, tuberculosis, psychoneurological, skin and venereological dispensaries, AIDS prevention and prevention centers, unless otherwise provided by the insurance contract. In general, life insurance is a type of personal insurance for which an insurance organization undertakes to pay a firm sum in the event of the insured's life to a certain age or his death during the validity of the insurance contract and has a number of certain features not peculiar to the types of general insurance.

#### REFERENCES

1. Thomas, R. Guy (2018). Why Insurers Are Wrong about Adverse Selection. *Laws* 2018, 7, 13. MDPI.
2. Wong, Hector (2017). Seeing the Future? How Genetic Testing Will Impact Life Insurance. *Swiss Re, Asia*.
3. Arych, M. and Levon, M. (2019): "The use of genetic testing in life and health insurance". *Finance of Ukraine*. №3: 118-128. Available at: [http://finukr.org.ua/?page\\_id=774&lang=en&aid=4599](http://finukr.org.ua/?page_id=774&lang=en&aid=4599)
4. Health Plan Landscape for Genetic Testing (2018), AHIP. <https://www.ahip.org/>
5. Arych, M. and Shirinyan, L. (2017): "Investigation of the Competitiveness of the Ukrainian Insurance Market: Geographical Analysis", *Scientific works of National University of Food Technologies*, 23(5): 17-25, Kyiv, Ukraine. Available at: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/26479>
6. Klein, Ronald (2017). *Genetics and Life Insurance. A View Into the Microscope of Regulation*. Published by The Geneva Association—International Association for the Study of Insurance Economics
7. State Statistics Service of Ukraine. – Official site. - [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. National Commission for the State Regulation of Financial Services Markets in Ukraine. – Official site. - [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.dfp.gov.ua/> та <http://www.nfp.gov.ua/>
9. Shirinyan, L. (2014), "Financial regulation of the Ukrainian insurance market: problems of theory and practice", Kyiv, Center for Educational Literature, 2014. – 458p.

УДК 339

#### МОДЕЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ APPLE

*А.С. Денисюк, Е.Р. Михалкина, студенты группы 10503117 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

*Резюме – В данной статье рассматриваются модели стратегического управления человеческими ресурсами на примере компании Apple.*

*Summary – This article discusses strategic human resource management models from Apple.*

**Введение.** В настоящее время сложилась объективная ситуация, при которой конкурентные преимущества организации определяются в первую очередь обеспеченностью персоналом требуемого качества. Успешное функционирование организации напрямую зависит от управления трудовым потенциалом, который необходимо грамотно формировать, развивать и направлять.

Система управления персоналом выступает как особый элемент управленческих технологий и должна обеспечивать соединение усилий всех работников предприятия, направленных на максимальную реализацию вовлеченных ресурсов. Кадровые проблемы носят общий характер для всех предприятий Республики Беларусь характер: отсутствие системности работы с персоналом, разобщенность, отсутствие разработанных технологий и четких методик по направлениям работы, отсутствие подготовленных для работы с людьми сотрудников, не-

интегрированность целей работы с персоналом и целей предприятия и т.д. На примере компании Apple мы рассмотрим все модели стратегического управления человеческими ресурсами.

**Основная часть.** Ключевыми людьми, работающими в Apple, являются специалисты по маркетингу, технике, персоналу. Основной целью компании является привлечение и удержание своих сотрудников. Для достижения этой цели компания использовала различные стратегические методы работы с персоналом для привлечения квалифицированных специалистов.

Apple заинтересована в максимальном усилении своих сотрудников, вкладывая средства в их навыки. Компания признает человеческий капитал как жизненно важный элемент для общей конкурентоспособности. Человеческие ресурсы являются движущей силой стратегии развития. Таким образом, фирма извлекла выгоду из компетенций своего персонала с главной целью достижения конкурентного преимущества на рынке [1].

Apple работает над тем, чтобы максимизировать окупаемость инвестиций за счет минимизации финансовых рисков при одновременном использовании человеческого капитала. Управление человеческими ресурсами Apple несет различные обязанности, включая набор и отбор, развитие лидерских качеств, поощрительные вознаграждения, развитие сотрудников и отношения между сотрудниками. Эти мероприятия выполняются менеджерами по персоналу эффективно и последовательно. Ключевые кадровые функции обсуждаются ниже.

Набор и отбор являются ключом к успеху большинства организаций. Apple много инвестировала в процесс подбора персонала, основной целью которого является получение правильных талантов, которые могут соответствовать организационной культуре. Компании требуются работники, которые трудолюбивы и преданы деятельности предприятия.

Apple использует другую стратегию найма, которая отличается от других работодателей. Apple не обещает своим сотрудникам карьерного роста. Сотрудники обязаны иметь свою карьеру. В этом случае компания не поддерживает карьерный путь. Ожидается, что рабочая сила будет искать информацию о своей работе. Компания также полагается на пиратские набеги на талантливых работников из других предприятий.

Процесс найма разработан таким образом, что нанимаются только те сотрудники, которые соответствуют организационной культуре. Процесс отбора основан на устном собеседовании. Модель подбора и отбора позволяет компании получить нужные таланты для обслуживания организации.

Apple предоставляет равные возможности трудоустройства всем людям независимо от их пола, расы, этнической принадлежности или инвалидности. В компании также работают люди из разных слоев общества. Таким образом, она смогла привлечь талантливую рабочую силу из разных уголков мира, что способствовало ее дальнейшему успеху и росту [2].

Apple предоставляет конкурентоспособные пакеты для привлечения талантливых сотрудников. Пособия предоставляются в зависимости от статуса занятости и географического расположения работодателя. Некоторые из преимуществ, предоставляемых компанией, включают страховое покрытие, программы покупки акций сотрудников и план инвестиций и сбережений. Сотрудники также имеют право на скидки на продукты. Они также получают бонусы за работу с опытными талантами в отрасли.

Apple предоставляет гибкие льготы, когда сотрудники должны выбирать те преимущества, которые лучше всего соответствуют их образу жизни. Экономическая награда была использована Apple как лучшая стратегия удержания. Сотрудники получают периодические фондовые гранты за их вклад в компанию. Это отличная возможность для работников создавать богатство и реализовывать индивидуальные достижения на пенсии. Компания также охватывает гибкость. Это было основным фактором его успеха и удержания сотрудников.

Сотрудникам рекомендуется переходить из одного производственного отдела в другой. Например, сотрудник может перейти от музыкальной индустрии к компьютеру, а затем к индустрии смартфонов. Компания поощряет сотрудников быть мастерами во всех сферах деятельности, поскольку они готовятся к следующему важному событию. Эта стратегия побудила сотрудников посвятить свои усилия организационной культуре, поскольку они в состоянии повысить свои навыки.

Политика Apple по подбору персонала направлена на то, чтобы кандидат соответствовал организационной культуре, а не уровню навыков и опыта. Apple дает сотрудникам возможность совершенствовать свои навыки, работая в организации. Это дает возможность для обучения и развития. Сотрудникам рекомендуется учиться на работе. Кроме того, компания проводит обучение на рабочем месте, чтобы сотрудники могли повысить свою квалификацию на работе.

Apple также принимает сотрудников на стажировку. Тем, кто проходит стажировку, предоставляется реальный опыт обучения, который позволяет им развиваться в своей будущей карьере. Возможность стажировки привлекает самых талантливых студентов. Им предоставляется возможность развить свои навыки, чтобы подготовить их к будущим возможностям трудоустройства. В конце стажировки нанимаются стажеры, которые показывают выдающуюся работу. Кроме того, те, кому не повезло получить работу в компании, могут получить работу немедленно. Это потому, что Apple предоставляет реальный опыт обучения, который не могут предоставить другие фирмы. Стажеры из Apple быстро работают в других компаниях отрасли.

Apple использует уникальный подход к обучению, чтобы обеспечить сотрудников необходимыми навыками для работы. Компания позволяет сотрудникам делать что-то самостоятельно, побуждая их развивать уверенность в себе. В этом случае работники могут учиться на своих ошибках. Эта стратегия улучшила развитие

навыков. Сотрудникам рекомендуется развивать инновационные навыки, поскольку им разрешено работать в разных подразделениях организации.

Apple использует уникальный подход к распределению ролей между различными командами. В этом случае несколько групп назначаются для выполнения конкретной задачи. После выполнения задачи им назначается совершенно другая роль. Команды должны делать что-то новое всегда. Это причина, почему Apple превратилась в одну из инновационных компаний в мире. Команды всегда соревнуются, чтобы предложить что-то новое, полностью отличающееся от предыдущих проектов. После выполнения заданий работа каждой команды рассматривается, и выбирается лучшее.

Белорусским IT-компаниям необходимо использовать в полной мере человеческие ресурсы, отбирать более квалифицированных специалистов, использовать систему поощрения и создавать необходимую для всех мотивационную программу. Большинство предприятий в этой сфере уже предоставляют скидки на производимую продукцию для своих сотрудников. Целесообразным будет разрешение перехода с одного производственного отдела в другой, так как это поможет в улучшении профессиональных качеств в каждой сфере деятельности работника.

**Заключение.** Очевидно, что Apple обладает лучшими талантами, которые позволили ей стать лучшей компанией в области предоставления IT- технологий. Что касается Республики Беларусь, необходима координация деятельности всех структур организации в области единой кадровой политики. Комплексный анализ всех трудовых показателей позволит оценить экономическую эффективность труда на уровне предприятия, а также эффективность способов и методов работы с персоналом.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Система управления компании Apple [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: [http://www.efko.ru/kadry/international\\_corporate\\_culture/10514/](http://www.efko.ru/kadry/international_corporate_culture/10514/) – Дата доступа: 04.03.2020.

2. Философия управления персоналом в компании Apple INC [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: [https://studbooks.net/1518495/management/filosofiya\\_upravleniya\\_personalom\\_kompanii\\_apple](https://studbooks.net/1518495/management/filosofiya_upravleniya_personalom_kompanii_apple) – Дата доступа: 04.03.2020.

УДК 339

### ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КУЛЬТУРА: СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ

*А.С. Денисюк, Е.Р. Михалкина, студенты группы 10503117 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

*Резюме – В данной статье рассматривается предпринимательская культура, а именно её сущность и содержание.*

*Summary – This article discusses entrepreneurial culture, namely its essence and content.*

**Введение.** Свобода, расширение прав и возможностей и творческий подход являются краеугольными камнями крепкой предпринимательской культуры. Предпринимательские работники постоянно думают за пределами стандартных ожиданий, чтобы найти новые способы повышения качества обслуживания клиентов. Со временем этот образ мышления может укорениться в корпоративной культуре, основанной на убеждении, что сотрудники не должны бояться делиться новыми идеями, которые могут принести пользу клиенту.

Ключевые исполнители предпринимательского мышления - это работники, которые работают в тесном контакте с жителями каждый день. Предпринимательская культура поощряет творческий подход, отзывчивость и совместное владение всеми членами команды - в результате, когда сотрудники видят способ лучше обслуживать клиентов, им предлагается найти это потенциальное решение для руководства [1].

«Наличие предпринимательской культуры также помогает нам расширить сферу охвата, чтобы охватить служение не только старейшинам, но и их расширенным семьям и друзьям, районам, в которых они живут, и сообществам, которые предоставляют свои расширенные экосистемы», - говорит Дениз Рабиду, президент и исполнительный директор Evangelical. Дома Мичигана в Фармингтоне, Мичиган.

Предпринимательская команда стремится к совершенству, постоянно внедряя инновации, чтобы сделать все, от программ и услуг до окружающей среды и удобств, наилучшим для клиентов - как отдельных лиц, так и групп.

Преимущества предпринимательской культуры могут быть трансформационными, демонстрируя значительный рост удовлетворенности клиентов, продуктивности сотрудников и снижения текучести кадров. Персонал, наделенный полномочиями, является довольным персоналом - он лучше относится к себе, к тому, что делает, и к тому положительному влиянию, которое они оказывают на клиентов. В результате они имеют больше прав собственности на свои проекты, команды и сообщества.

Может быть трудно заставить сотрудников принять изменения как часть их повседневной рутины. Сотрудники могут первоначально сопротивляться, потому что они боятся отклонения их идей и / или наказания, если