до конкретних характеристик і критеріїв, що дозволяє групувати підгрупи ризиків. Класифікація ризиків охоплює як наукові аспекти, що дають можливість для творчості, так і практичні, управлінські завдання.

В економічній літературі бракує єдиного розуміння питання через існування понад 40 різних критеріїв ризику та понад 220 видів ризиків. Принципи, якими керується класифікація ризиків в менеджменті, включають науковість, точність і простоту використання.

В даний час переважаюча класифікація ризиків зазвичай така.

Операційний ризик, який часто називають операційним ризиком, є важливим фактором у різних галузях промисловості.

Концепція ринкового ризику, яку часто називають «ринковим ризиком», є важливим фактором, який слід враховувати.

Поняття бізнес-ризику, яке зазвичай називають «діловим ризиком», є важливим фактором, який слід враховувати.

Поняття кредитного ризику відноситься до потенційного ризику, пов’язаного з кредитуванням або наданням кредиту фізичним чи юридичним особам.

Зазначена категорія може бути використана як для фінансових установ (таких як банки, страхові та інвестиційні компанії), так і для звичайних підприємств, які займаються виробництвом товарів і наданням послуг.

На початковому етапі аналізу ризиків можна класифікувати ризики на дві окремі групи: ризики, характерні для фінансових установ, і ризики, які стосуються нефінансових компаній і організацій.

Список літератури

1. Брігхем Є.Ф. Основи фінасового менеджменту. - Київ, "Молодь", 1997.
2. Васюренко О. В. Ризик як складова економічних процесів // Фінанси України. — 2005.
3. Грабовський П. Риски в современном бизнесе. – 1995.
4. Дуброва О.С. Сучасний погляд на ризик-менеджмент як важливу складову системи управління підприємством. Стратегія економічного розвитку України. 2012.
5. Старостіна А.О. Ризик-менеджмент: теорія та практика: навч. посіб. К.: Політехніка. 2004.

УДК 330

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

А. Мащенко, група ОО 22
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Керівники можуть ефективно управляти діяльністю та поведінкою людини лише тоді, коли вони знають ким є ця людина, які внутрішні та зовнішні мотиви її поведінки та діяльності. Такі мотиви можуть виражатися у ставленні людини до роботи загалом і до конкретної професії, а також до своїх професійних обов'язків. У кінцевому підсумку ефективність людської діяльності визначає система соціально-психологічних методів.

Сучасний менеджмент в організаціях все більше зосереджується на використанні соціально-психологічних принципів управління для досягнення успіху та покращення результатів. Аналіз історії та теорії соціально-психологічного менеджменту може допомогти краще зрозуміти та застосувати ці принципи на практиці. Зсередини 20-гостоліття вчені почали вивчати вплив психологічних факторів на ефективність роботи організацій. Елтон Мейо та інші

представники школи людських відносин виявили, що фізичні умови праці є не єдиними факторами, що впливають на продуктивність працівників, і що взаємодія в команді та сприятливий організаційний клімат є не менш важливими. Особливості соціально-психологічного підходу включають в себе підкреслення важливості співпраці, комунікації та взаєморозуміння між працівниками та управлінцями. Такий підхід сприяє створенню сприятливого організаційного клімату, який сприяє мотивації та задоволеності працівників. Впровадження соціально-психологічних принципів управління допомагає підприємствам створювати ефективніші та згуртовані команди, покращує комунікацію та взаєморозуміння між працівниками та керівництвом, а також сприяє підвищенню ефективності та результативності організації.

Управління підприємством є складним процесом, який може бути здійснений за допомогою різних підходів. У сучасному світі все більше компаній віддають перевагу соціально-психологічному підходу, оскільки він краще відповідає вимогам сучасного ринку та сприяє досягненню стабільного успіху в умовах постійних змін, але все ж таки вибір між традиційними та соціально-психологічними методами управління залежить від конкретної ситуації та особливостей організації. Традиційні та соціально-психологічні методи управління представляють дві різні парадигми, які можуть бути порівняні за їхніми принципами, підходами та ефективністю. Традиційні методи управління, такі як науковий підхід Фредеріка Тейлора та адміністративний підхід Генрі Файоля, зазвичай акцентуються на формалізації структури та процесів організації. Ці методи характеризуються ієрархічною організацією, стандартизацією робочих процесів та більшістю управлінських рішень, що приймаються зверху вниз. Такий підхід нерідко визначається формальними структурами та процедурами, а не особистісними аспектами працівників. У той час, як соціально-психологічні методи управління ставлять акцент на взаємодію та взаємовідносини в організації. Ці методи враховують психологічні потреби та мотивацію працівників, сприяють розвитку лідерських якостей, підтримці командної роботи та створенню сприятливого організаційного клімату. Соціально-психологічний підхід також підкреслює важливість емпатії, співпраці та взаєморозуміння в управлінських відносинах. Порівнюючи ці два підходи, можна зауважити, що традиційні методи управління, хоча і ефективні в деяких випадках, часто не враховують психологічних та соціальних аспектів працівників, що може призвести до низької мотивації, виснаження та конфліктів в колективі. З іншого боку, соціально-психологічні методи управління ставлять акцент на розвиток людського капіталу, комунікацію та взаємодію, що сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності праці та досягненню спільних цілей.

Тож, так як сучасне управління підприємствами все більше ставить акцент на значення корпоративної культури та використання соціально-психологічних методів для її формування та зміцнення, то вивчення впливу цих методів на корпоративну культуру та результативність підприємства допомагає краще зрозуміти, як психологічні аспекти впливають на організаційну ефективність. Корпоративна культура визначається цінностями, практиками та стандартами, що прийняті в організації, а також способом, яким працівники сприймають та адаптуються до цих елементів. Соціально-психологічні методи управління сприяють формуванню корпоративної культури, яка сприяє взаєморозумінню, співпраці та взаємовідносинам між працівниками та керівництвом. Одним з основних аспектів соціально-психологічних методів управління є розвиток лідерських якостей серед керівників та підтримка позитивного організаційного клімату. Лідери, які виявляють емпатію, розуміння та підтримку до своїх підлеглих, сприяють формуванню корпоративної культури, яка сприяє взаємодії та колективній ефективності. Крім того, соціально-психологічні методи управління сприяють розвитку комунікаційних навичок працівників, покращенню взаємодії між відділами та зниженню рівня конфліктів. Створення відкритого та довірчого середовища сприяє підвищенню мотивації та задоволеності працівників, що, в свою чергу, впливає на продуктивність та результативність підприємства. Дослідження показують, що підприємства, які активно застосовують соціально-психологічні

методи управління, мають більш високі показники ефективності, задоволеності працівників та здатності до адаптації до змін в оточенні. Такі підприємства стають більш конкурентоспроможними та здатними до досягнення стратегічних цілей в умовах постійних змін на ринку. Отже, вивчення впливу соціально-психологічних методів на корпоративну культуру та результативність підприємства підтверджує важливість врахування психологічних аспектів в управлінській діяльності. Застосування цих методів допомагає підприємствам створювати здорове та продуктивне робоче середовище, що сприяє досягненню успіху та стабільності у сучасному бізнес-середовищі.

Список літератури

1. М. Д. Прищак О. Й. Лесько. Психологія управління працею як структурний елемент системи управління в організації. Психологія управління в організації : навч. посіб. Вінниця, 2016. С. 19–24.
2. Амосов О.Ю Головко В.О. Формування моделі керування ефективністю діяльності підприємства. Проблеми економіки. 2012. С. 116–120.
3. Бойда С. В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. Економіка та суспільство. 2022. № 46.
4. М. Н. Єнін. Мейо, джордж елтон. Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/Мейо,_Джордж_Елтон.
5. Холодницька А., Бондар А. Формування та становлення методів управління в науковій та адміністративній школі менеджменту. Сіверянський літопис. 82-ге вид. Чернігів, 2007. С. 1–5.
6. Шляхи удосконалення системи психологічних методів управління як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. Вплив психологічних методів управління на ефективність діяльності підприємства : навч. посіб. Тернопіль. С. 21–29.

УДК 330

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

О. Поповкіна, група ЕН 23 мб-1
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

В сучасному світі інновації стають каталізатором розвитку у всіх сферах, включаючи HR-менеджмент. Інноваційні підходи не лише забезпечують ефективне функціонування організації, але й сприяють їхній конкурентоспроможності на ринку праці. Вони охоплюють широкий спектр стратегій, методів та інструментів, які спрямовані на покращення робочих процесів, залучення та розвиток хороших працівників. Прикладом інноваційних підходів може слугувати застосування новітніх технологій у відборі та навчанні працівників, розвиток гнучких та адаптивних систем управління, тощо.

HR-інновації – це розробка та впровадження новітніх технологій та підходів до управління людськими ресурсами. Дані інновації можуть виражатись у різних формах та включати різні методи.

Одним із прикладів можна навести інструменти рекрутингу на основі штучного інтелекту. Даний інструмент допомагає HR-менеджеру знайти найкращих кандидатів, відправити їм лист, призначити співбесіду та аналізувати професійні навички працівника [1]. Перевагами даного інструменту можуть виступати наступні:

- швидкість відбору та фільтрування кандидатів, що забезпечує ефективність відбору;
- зосередження на кваліфікації, а не особистісних упередженнях, тобто відсутність дискримінації;
- глибокий аналіз таланту та зосередження на потребах ринку праці.