

населення, що поєднує позитивні риси як державної, так і приватної системи охорони здоров'я.

Крамарчук Тетяна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Сkochиляс С.М.)

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ РИЗИКУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

За сьогодишніх умов господарювання надзвичайно актуальним є всестороннє та глибоке розуміння сутності та видів ризиків в діяльності організації. Одним із важливих факторів здійснення підприємницької та адміністративної діяльності вважаються економічні та соціальні ризики. Дослідження наукових видань свідчить про неоднозначність тлумачень науковцями та економістами поняття «ризик».

В літературних джерелах є декілька концепцій філологічного походження коренів слова «ризик» [1, с.179; 3, с.485]:

- грецьке «*ridsicon*» та «*ridsa*» – що означає «скеля»;
- іспано-португальський корінь слова «ризик» має значення – «камінь, підводна скеля»;
- староіталійське «*risicare*» – означає «маневрувати між...»;
- французьке «*resque*» – «загроза» або «небезпека»;
- в перекладі із латинського «*rescum*» значить «те, що руйнує» або «непередбачуваність».

На сьогодні ще немає однозначного визначення категорії «ризик», попри те, що дане поняття зустрічається в багатьох гуманітарних та природничих науках. Це можна пояснити, з однієї сторони, багатосторонністю цього об'єкта, а з іншої – повним ігноруванням ризику вітчизняним господарським законодавством в діючій економічній та господарській практиці і в управлінській діяльності.

Одним із найбільш розповирених визначень ризику є потенційна можливість невдачі, небезпеки й понесення втрат. В дослідженій нами економічній літературі найчастіше зустрічаються наступні трактування ризику:

- ймовірність підприємства зазнати збитків у результаті здійснення підприємницької діяльності;
- комбінація ймовірності події та її наслідків [2];
- ймовірність втрати підприємством частини своїх ресурсів, недоодержання доходів чи появи додаткових витрат у результаті здійснення

певної виробничої і фінансової діяльності ;

– діяльність, пов'язана з подоланням невизначеності в ситуації неминучого вибору, у процесі якого є можливість якісно і кількісно оцінити ймовірність досягнення передбаченого результату, невдачі, відхилення від мети ;

– об'єктивно-суб'єктивна категорія, що пов'язана з подоланням невизначеності, випадковості, конфліктності в ситуації неминучого вибору і яка відображає ступінь досягнення суб'єктом очікуваного результату .

Говорячи про перше наукове визначення ризику у економіці, зазвичай автори посилаються на Ф. Найта[4], який у своїй праці розрізняв ризик та невизначеність. З точки зору Ф. Найта –ризик має місце у тому випадку, коли певна дія може привести до кількох взаємовиключних результатів із відомим розподілом ймовірностей їх настання. Якщо такий розподіл є невідомим, то відповідна ситуація може розглядатися як невизначеність. В сучасній економічній практиці, зазвичай не акцентують на різниці між невизначеністю і ризиком.

Необхідно відзначити, що певну наукову цінність має порівняння класичної та неокласичної теорій підприємницького ризику та їх змісту.

Отже, такі відомі економісти класичної теорії, як Дж. Мілль та Н.У. Сеніор ототожнюють ризик із математично вираженим очікуванням збитків у результаті невірно обраного рішення. Ризик тут розглядається, як певна втрата, що наноситься в результаті здійснення конкретного рішення. Ряд економістів не поділяли такого погляду на сутність ризику і це призвело до формування дещо іншого розуміння цього поняття.

Основні підходи неокласичної теорії підприємницького ризику були розроблені економістами А. Пігу та А. Маршалл у 30-тих роках ХХ століття. Ця теорія базується на тому, що:

- підприємницький прибуток є величиною випадковою;
- кожен підприємець працює у невизначених умовах.

Неокласична теорія відзначає, що при одному і тому ж розмірі ймовірного прибутку менеджер обирає варіант, для якого притаманний нижчий рівень ризику.

Загалом, внаслідок проведених нами досліджень з'ясовано, що у сучасній науково-методичній літературі зустрічаються різні розуміння поняття «ризик» і для визначення сутності цієї категорії застосовуються різноманітні, часто суперечливі підходи.

У світлі вище викладеного матеріалу нашого дослідження ми пропонуємо власне визначення ризику – як можливості того, що певна вибрана дія чи діяльність, чи бездіяльність призведе до втрат (негативних результатів), яких можна уникнути (або зменшити) шляхом попереджувальних дій.

Використані джерела

1. Корнилова Т.В. Индивидуальные категоризации субъективного риска / Т.В. Корнилова // Вопросы психологии. – 1999. – № 6. – С.128-138.
2. Стандарты управления рисками FERMA. – www.ferma-asso.org.
3. Фріс П.Л. Кримінальне право України. Загальна частина: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / П.Л. Фріс. □ К.: Атіка, 2004. 488 с.
4. Knight, Frank H. “Risk, Uncertainty, and Profit”, Boston, MA: Hart, Schaffner and Max; Houghton Mifflin company, 1921. – 187p.

Крокош (Турецька) Світлана

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Сковчиляс С.М.)

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні умови ринкової економіки зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Технології, на яких базується система управління персоналом, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних підприємств постійно змінюється, тому з метою побудови високоефективної системи управління персоналом необхідно дослідити суть та значення принципів формування відповідної системи в нових умовах ринку.

Швидке впровадження нових технологій, нових форм організацій виробництва, скорочення і навіть зникнення окремих підприємств, виникнення нових сфер зайнятості, комп'ютери, електронне спілкування та Інтернет змінюють способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління персоналом на підприємстві. Це дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових інноваційних, креативних технологій та методів використання трудових ресурсів.

Система управління персоналом, яка склалась на сучасних підприємствах, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; ротация кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [3].