

На даний момент сучасному управлінню персоналом підприємств притаманний гуманістичний підхід, який передбачає більш інтелектуальний стиль роботи працівників, а керуючі органи розцінюють працівника як особистість та створюють для нього більш комфортні умови праці [2, 3].

Література:

1. Костунець Т. А., Корнійчук А. М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 571–572.
2. Устіловська А. С., Щербаков Г. К. Генеза поняття «управління персоналом» крізь призму наукових шкіл та підходів. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 6 (18). С.230–235.
3. Калініченко Л. Л., Устіловська А. С. Інноваційні методи управління персоналом транспортних підприємств: монографія. Харків: ФОП Панов А.М., 2020. 269 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДІАГНОСТИКИ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ

Харіна К.М.

*Науковий керівник: Вербицька В.І., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Несподіваний характер фінансових потрясінь спонукає банки знаходити різні шляхи подолання кризових явищ, які можуть призводити до їх банкрутства. Світова фінансова криза та падіння значної кількості банків в Україні протягом останнього десятиріччя показують, що банки та наглядові органи мають приділяти більшу увагу питанням ранньої діагностики проблемних явищ. Розглянемо досвід застосування інструментарію ранньої діагностики неплатоспроможності банку. Характеристика основних підходів до ранньої діагностики неплатоспроможності банків наведена в табл. 1.

Таблиця 1 – Основні підходи до ранньої діагностики неплатоспроможності банку

Назва підходу	Сутність підходу	Автори досліджень
Апарат нечіткої логіки	базується на використанні інструментарію нечіткої логіки, враховує пріоритетність факторів ризику та ступінь упевненості менеджменту банку в глибині кризових явищ, розраховується показник «прогнозний індикатор кризи» в декількох етапах	Васильєва Т. А [1] Журавльова І.В. та Філіпських О.С [2]
Методика Альтмана	Загальна економічна суть моделі виражається функцією від певних показників, які характеризують економічний потенціал банку та результати його роботи за досліджуваний період	М. Abdullah [3]
Логіт-модель прогнозу	Логістична регресія використовується для передбачення ймовірності виникнення деякої події за значеннями множини ознак. Дана модель є моделлю бінарного вибору.	Кремень В. М., Бочкарьова Т. О. [4]

вання банкрутства банків	Основними перевагами логістичної регресії є отримання кількісної оцінки ймовірності у явному вигляді, до того ж логістична регресія характеризується високою стійкістю. Недоліками логістичної регресії є певні неточності при описі перелічувальних змінних та її нечутливість до деяких значень числових змінних	
Distance to default (відстань до дефолту)	Даний показник є вираженням кількості середньоквадратичних відхилень між середнім значенням розподілу вартості активу і критичним порогом – точкою дефолту (default point, DPT), встановленої на рівні номінальної цінності поточних зобов'язань, включаючи короткострокові зобов'язання, які обертаються на протязі певного часового горизонту, плюс половина довгострокових зобов'язань.	BlundellWignall, Adrian, and Caroline Roulet [5] Harada, Kimie, Takatoshi Ito, and Shuhei Takahashi [6]

Як видно, найбільш поширеними підходами до ранньої діагностики неплатоспроможності банків є апарат нечіткої логіки, методика Альтмана, логіт-модель прогнозування банкрутства банків, розрахунок відстані до дефолту. Всі описані підходи дозволяють з різним ступенем точності спрогнозувати ймовірність настання кризових явищ або банкрутства банків. При цьому, слід зазначити, що на сьогодні не розроблено жодного підходу, який би був універсальним для будь-яких банків та економічних умов їх розвитку. Існуючі підходи мають ряд суттєвих обмежень щодо їх використання в банківській системі України.

Все це свідчить про актуальність подальших досліджень у сфері ранньої діагностики неплатоспроможності банків, які дозволятимуть вчасно виявляти потенційні джерела та ознаки кризових явищ в банках, фактори, що їх активують. Це, в свою чергу, сприятиме мінімізації негативного впливу кризових явищ на банк та недопущенню її розгортання.

Отже, інструментарій ранньої діагностики неплатоспроможності банку постійно вдосконалюється. Основною рушійною силою змін та нововведень у підходах до діагностики кризових явищ у банках є циклічність розвитку економіки, адже саме під час кризи спостерігаються проблемні сторони діяльності окремих банків, що часто призводить до банкрутств та змушує банки змінювати підходи та методи антикризового управління. Тому не складно спрогнозувати, що наступний поштовх до розвитку нових методів діагностики неплатоспроможності банку буде саме під час наступної фінансової кризи.

Література:

1. Васильєва Т. А. Діагностика банківських криз на основі розрахунку прогнозного індикатора кризи. *Вісник Національного банку України*. 2013. № 11. С. 22–28.
2. Журавльова І. В. Застосування апарату нечіткої логіки у системі діагностики ймовірності банкрутства банку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 6. С. 118–123.
3. Abdullah M., «An Empirical Analysis of Liquidity, Profitability and Solvency of Bangladeshi Banks,» *J. Bus. Financ. Aff.*, vol. 4, no. 3, p. 157, 2015.

4. Кремень В. М., Бочкарьова Т. О. Логіт-модель прогнозування ймовірності банкрутства банків. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 3. С. 66–78.

5. Blundell-Wignall, Adrian, and Caroline Roulet. «Business models of banks, leverage and the distance-to-default.». *OECD Journal: Financial Market Trends 2012*. 2 (2013). P. 7–34.

6. Harada, Kimie, Takatoshi Ito, and Shuhei Takahashi. «Is the Distance to Default a good measure in predicting bank failures? A case study of Japanese major banks». *Japan and the World Economy*. 27 (2013). P. 70–82.

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА СУЧАСНИХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ

Чумак Е.В.

Науковий керівник: Устіловська А.С., викладач

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Технологія – сукупність методів (способів) виготовлення, видобутку, обробки або переробки та інших процесів, робіт і операцій, що змінюють стан сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи виробів у процесі отримання продукції із заданими показниками якості.

Автор повністю погоджується з Лизуною О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашовою Г. В. [1], що окремі методи управління персоналу (якими б інноваційними вони не були) не зможуть радикально змінити поведінку працівника, підвищити ефективність його діяльності. Як вже зазначалось «людина» – багатогранний суб’єкт дослідження, саме тому автор для впливу на його поведінку необхідно використовувати сукупність методів – персонал-технології.

Удосконалена автором класифікація інноваційних методів управління персоналом також може стати основою для класифікації персонал-технологій (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація персонал-технологій

Персонал-технології	Класифікація інноваційних методів управління персоналом	Інноваційні методи
Персонал-технологія залучення персоналу	Підбор персоналу	Аутсорсинг, аутстафінг, лізінг персоналу, хедхантинг, рекрутинг, скрининг.
Персонал-технологія оцінки діяльності	Оцінка діяльності	Автоматизація інформаційної системи управління персоналом, системи таємного контролю працівника.
Персонал-технологія якісного розвитку	Управління кар’єрою, навчання	Реінженерінг, розробка та застосування кар’єраграм, тренінги, коучинг, самонавчання, E-learning, кейс стаді