

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

Персонал-технологія стимулювання	Система винагород	Внутрішній маркетинг, застосування преміального фонду, що стимулює такі якості персоналу, як креативність та інноваційність.
Персонал-технологія формування ефективної поведінки	Методи формування ефективної поведінки персоналу	Альтер-его, сесія питань, символ, виклик, метод SCAMPER, метод провокацій, рефреймінг, метод інверсії та інші.

Класифікація персонал-технологій, що представлена в таблиці 1 є узагальненою. Зрозуміло, що кожне підприємство при побудованні системи управління персоналом буде використовувати ті персонал-технології, які є ефективними саме для характеру його діяльності, враховують специфіку виробничого процесу та спрямовані на формування певної (вигідної як для підприємства так і для працівника) поведінки персоналу [2].

Література:

1. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г, Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Електронне фахове видання Мукачівського національного університету: Економіка та суспільство*. Мукачево. 2018. №14. С. 448-456.

2. Устіловська А. С. Формування інноваційних методів управління персоналом у розрізі праксеологічного підходу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2019. №4. С. 100–108.

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ

Чупета Д.О.

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

На ринку праці існують економічні і соціальні причини дискримінації за гендерною ознакою. З введенням карантинних обмежень у сучасній економіці спостерігаються процеси, що знижують гендерну нерівність: розвиток віддаленої зайнятості, зростання значення інтелектуальної та інформаційної праці, зменшення домашньої роботи (завдяки появі відповідних послуг на ринку) та ін. Тому адміністративні заходи, спрямовані на поліпшення становища жінок в економіці, поступово втрачають свою актуальність. Проте негативні гендерні стереотипи досі сильно впливають на ринок праці і є основою для дискримінації.

Крім гендерного поділу праці, однією з головних причин розриву в заробітній платі є трудова дискримінація жінок. Дискримінація може проявлятися в різних аспектах трудових відносин: при наймі, при визначенні рівня заробітної плати, в поділі посад і професій на «чоловічі» і «жіночі»