

Пікус Р. В., аналізуючи різноманітні підходи до класифікації ризиків у страховій діяльності, пропонує власну класифікацію фінансових ризиків страхових компаній – це ризики пов’язані зі страховою діяльністю, ризики пов’язані з перестраховуванням, а також ризики пов’язані з формуванням, розміщенням і управлінням страховими резервами [5, с. 110–112].

Отже, проведене дослідження засвідчило відсутність єдиного тлумачення класифікації ризиків страхових компаній та наукових підходів до вирішення цього питання. На нашу думку, створення чіткої системи класифікації ризиків страхової компанії є важливим підґрунтям для ефективної системи ризик-менеджменту в страхових організаціях.

Література:

1. Слепухина Ю. Э. Комплексное управление рисками в страховых организациях: автореф. дис. докт. экон. наук. 08.00.08. Москва, 2011. 42 с.
2. Єрмошенко А. М. Ризики діяльності страховиків і шляхи їх зменшення. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 6 (96). С. 207–215.
3. Сороківська М. В. Класифікація фінансових ризиків страхових компаній. *Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць*. 2009. Вип. 19.2. С. 261–265.
4. Бланк І. О. Управління фінансовими ризиками, 2005. 600 с.
5. Пікус Р. В. Класифікація фінансових ризиків страхових компаній – основа ефективного ризик-менеджменту. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2006. № 81–82. С. 108–112.

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ ЯК ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ НАУКОВОЇ ШКОЛИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кравченко В.Д.

*Науковий керівник: Устіловська А.С., викладач
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

На даному етапі розвитку цивілізації економіка знань відрізняється від класичної стандартної економіки насамперед істотними змінами філософії: якщо раніше економіка знань була важливим, але не головним елементом світової економіки, то нині вона набуває дедалі більшого значення. У контексті переходу світової економіки до нової, заснованої на знаннях моделі, зростають і здобувають вплив індустрії, що займаються виробництвом не товарів, а послуг. Саме останні стали основним об’єктом купівлі-продажу в постіндустріальному суспільстві, а головним виробничим ресурсом – інформація й знання. Розвиток економіки знань є найважливішою умовою становлення інформаційного суспільства. У такій економіці знання збагачують усі галузі, сектори й учасників економічного процесу. Вона не тільки використовує знання у різноманітній формі, але й створює їх у вигляді наукової і високотехнологічної

продукції, висококваліфікованих послуг, освіти [1].

В розрізі економіки знань відбувається становлення нової епохи у розвитку людства, що спричинене стрімким розвитком технологій, демографічними і геополітичними змінами. Ці зміни вимагають нових навичок і, що вкрай важливо, нових підходів до роботи. Організації, які перемагатимуть на ринку через п'ять років, будуть значно відрізнятися від організацій сьогодення. Організації будуть більш «людяними», фокусуючись на людях як головній конкурентній перевазі. Вони створюватимуть умови, що дозволять їхньому персоналу застосовувати у роботі унікальні людські якості – емоційний інтелект, креативність, інноваційність тощо. В світі майбутнього «рутинні співробітники» не потрібні – вся монотонна робота поступово передається машинам. Майбутнє визначають нові сили, серед яких важливе місце займають творчість та інноваційність – людські якості, які слабо доступні алгоритмічному мисленню комп'ютерів [2]. Також слід відмітити, що такий підхід до організації праці не потребуватиме постійного знаходження працівників та керівників на робочому місці, а матиме дистанційний характер, що обумовлює досить комфортні умови праці та ще раз наголошує на гуманістичному підході до управління персоналом. Це зумовлює розробку перспективної (інноваційної) наукової школи управління персоналом, яка буде направлена на:

- зростання обізнаності працівників;
- підвищення рівня освіти;
- креативну роботу працівників;
- мінімізацію монотонної роботи.

Література:

1. Економіка знань. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18730 (дата звернення 01.02.2021).
2. Галузеві тренди. URL: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DWrirmNY7nR8Ji2e0HZkyWYTyLp3pGNrTL-Th_rRjAdoQSSl_nPHuksfB9I06-QpXufaofzQo0mTdKBHmXOFS2JI_R_oW57a5wcnl0WKO2FjUA%253AONk8DjZELRIeAcor%26r%3D1541079344530&default_mode=view&lang=uk#start=0 (дата звернення 01.02.2021).
3. Устіловська А. С., Щербаков Г. К. Генеза поняття «управління персоналом» крізь призму наукових шкіл та підходів. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя. 2018. № 6 (18). С. 230-235.
4. Устіловська А. С. Наукова школа управління персоналом в розрізі «економіки знань». Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти: матеріали Інтернет-конференції ХНУМГ ім. ОМ Бекетова, 15 бер. 2019. Харків: ХНУМГ і. О.М. Бекетова. 2019.