

суспільними та особистими потребами працівників. Потрібно навчати персонал працювати в команді, надавати можливість виконувати цікаву, змістовну та корисну роботу, в комфортному середовищі, з гідною оплатою та можливістю кар'єрного зростання.

Якісне використання механізмів HR-менеджменту запобігає плинності кадрів і залучає проактивних та ідеалістично налаштованих людей, що безпосередньо сприяють досягненню цілей компанії та її безперервному розвитку [1-3].

Таким чином, важливим значенням використання механізмів HR-менеджменту сьогодні є заглибленість у нові підходи до мотивації працівників в умовах постійних змін, стрімкого розвитку бізнесу, продовження процесу діджиталізації та впровадження інновацій.

### *Література:*

1. Голей Ю. Сучасні засади HR-менеджменту (HRM) та мотивування персоналу. *Наука і техніка сьогодні*. 2022. №. 4 (4). С. 196-206.
2. Почтовюк А., Пряхіна К., Цимбал О. HR-менеджмент у системі антикризового управління підприємств. *Таврійський науковий вісник*. 2020. Серія: Економіка. Вип 3. С. 95-103.
3. Мельничук Д. П., Леган І. М., Зачосова Н. В. Мотиваційні чинники ефективності HR-менеджменту у діяльності служб надання соціальної допомоги та соціальних послуг. *Економіка, управління та адміністрування*. 2020. №1(99). С. 32–41.

## **ОЦІНКА ВПЛИВУ РИЗИКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Дудченко С.А.*

*Науковий керівник: Гуржій Н.М., д.е.н., професор  
Запорізький національний університет*

Особливості розвитку національної економіки в умовах воєнного стану та соціально-економічної нестабільності провокують зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі промислових підприємств. Такі зміни в функціонуванні підприємства зумовлені виникненням загроз та появою ризиків, що провокують негативні фінансові наслідки та кризові явища в їх діяльності [1]. Констатуємо, що ризики-це невід'ємна складова фінансово-господарської діяльності промислового виробництва необхідно об'єктивне усвідомлення та надання пріоритетності в роботі керівного менеджменту підприємства впровадженню сучасних технологій з стратегічного управління ризиками. Одним з нагальніших питань сучасного ризик-менеджменту є проблеми, пов'язані з людськими помилками «людським фактором» [1].

Людський фактор може мати великий вплив на різні аспекти життя, включаючи бізнес, соціальну сферу, політику, культуру та інше. Це означає, що

людські дії, рішення, поведінка та взаємодія можуть впливати на розвиток подій та процесів навколо нас та може визначати успіх чи невдачу підприємства, в залежності від того, наскільки добре працівники співпрацюють, приймають рішення та вирішують проблеми. Для оцінки ризиків від людського фактору на підприємстві важливо враховувати та аналізувати процеси, які прямим чином пов'язані з поведінкою працівників, їх відповідальність та внутрішні мотивації. Крім цього, важливо визначити можливі фактори ризику, такі як недостатня кваліфікація, конфлікти на робочому місці, внутрішньо-компанійна корупція тощо. Навіть якщо ризики пов'язані з людським фактором є невеликими, варто мати план дій для їх управління та мінімізації. Ретельний аналіз і своєчасні заходи допоможуть запобігти серйозним проблемам у майбутньому.

Існує декілька критеріїв оцінки ризиків впливу людського фактору, серед яких:

- частота (як часто виникає людський фактор і потенційно може завдати шкоди?);
- серйозність (потенційний вплив або шкода, спричинена людським фактором?);
- виявленість (наскільки легко можна ідентифікувати та виправити?);
- відновлення: (наскільки швидко та ефективно система може відновитися після впливу людського фактору?);
- передбачуваність (наскільки передбачуваним є людський фактор та його потенційні наслідки);
- керуваність(якою мірою людський фактор можна контролювати або пом'якшити?);
- складність (наскільки складною є взаємодія з системою?);

З точки зору індивідуальних рис та характеристик стану людини оцінка впливу визначається по :

- продуктивності праці (вимірювання ефективності працівника);
- задоволеності працівника(оцінка того, наскільки задоволений працівник своєю роботою, умовами праці та стосунками на робочому місці);
- відвідуваності (визначення того, наскільки часто працівник відвідує робоче місце та дотримується графіку роботи);
- адаптації та навчання (перевірка здатності працівника швидко адаптуватися до нових умов роботи та вчитися новим навичкам);
- лідерству та співпраці (оцінка вміння працівника керувати командою, співпрацювати з колегами та вирішувати конфлікти);
- ефективність комунікації (вимірювання якості спілкування працівника з колегами та керівництвом).

Ці критерії допомагають компаніям оцінити вплив людського фактору на діяльність підприємства та приймати рішення щодо подальшого розвитку персоналу. Щоб пом'якшити ці ризики, промислові підприємства можуть запроваджувати такі стратегії, як комплексні навчальні програми, регулярні перевірки безпеки, чіткі канали зв'язку, просування культури безпеки та суворе дотримання протоколів безпеки. Регулярні оцінки та моніторинг людського

фактора можуть допомогти виявити потенційні ризики та запобігти інцидентам до того, як вони відбудуться[2]. .

Методи оцінки ризиків від людського фактору можливо розділити на такі сегменти аналізу :

- система аналізу та класифікації людських факторів «HFACS»;
- аналіз завдань (перевірка завдань, які виконують люди, щоб визначити потенційні ризики людської помилки);
- когнітивний аналіз завдань (оцінка того, як люди думають і вирішують проблеми під час виконання завдання);
- аналіз надійності людини (оцінка ймовірності людської помилки в складних системах;
- системи звітування про помилки (заохочення відкритого звітування про помилки для визначення тенденцій і потенційних ризиків);
- аналіз ризиків роботи (визначення потенційних ризиків,);
- тестування зручності використання (оцінка , наскільки система зручна для користувача);
- оцінка навантаження (вимірювання розумових і фізичних вимог до людей).

Оцінка ризиків діяльності підприємства має велике значення для виявлення потенційних загроз і вразливостей, які можуть вплинути на його діяльність. Щоб належним чином оцінити ці ризики, підприємствам необхідно проводити ідентифікацію, аналіз та визначення їх пріоритетності, розробляти плани управління ризиками, а також регулярно контролювати та переглядати стратегії управління ризиками для адаптації до мінливих обставин. Загалом проактивний підхід до управління ризиками може допомогти підприємствам передбачати виклики та приймати обґрунтовані рішення для захисту своїх інтересів і досягнення цілей [3].

### *Література:*

1. Кондратенко Н. О., Писаревський І. М., Боровик М. В. Теоретико-методичні аспекти управління фінансовими ризиками промислових підприємств. *Електронний журнал «Економіка та суспільство»*. 2022. №40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1498>
- 2 Кочетков В. М., Сирочук Н. А. Сутність і особливості ризик-менеджменту на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 10 (124). С. 150–156.
3. Шегда А.В., Головатенко М.В. Ризики в підприємстві : оцінювання та управління : навч. посіб./ . К.: Знання, 2008. 271 с.