Опыт успешных организаций показывает, что добиться высокой приверженности персонала можно лишь в том случае, если руководство организации придерживается таких принципов управления, при которых учитываются цели и интересы работников, когда обеспечивается широкое их вовлечение в процесс решения организационных проблем:

1. Работникам дают почувствовать, что они являются частью команды, их привлекают к решению проблем, создаются условия для развития карьеры внутри компании, работники принимают участие в прибылях и доходах.

2. Создание как можно более комфортных рабочих условий и рабочего окружения. Для возможности вовремя оценить потенциальные риски, применяют следующие решения:

– диагностика внутреннего климата компании;

– анализ и определение направлений совершенствования организационной культуры;

– выявление управленческих рисков, связанных с культурой организации.

Для решения задач оценки и повышения организационной приверженности персонала используется широкий класс диагностических и воздействующих методов: фокус-группы, глубинные интервью, анкетные опросы, тренинги, психологическое тестирование, деловые и ролевые игры, case study, индивидуальное консультирование, круглые столы, четырех конференциальная модель группы Аксельрода и др., которые помогают оценить уровень приверженности персонала, определить проблемные области в отношениях «руководство - подчиненные» и помочь найти оптимальное решение данной проблемы.

УДК 336.5.02:330.341.1.330.131.7

НОС Н.А.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На даному етапі світова економіка знаходиться у нестабільному стані. ЇЇ нестабільність обумовлюють різні фактори, одним із них є фінансові ризики підприємств, що функціонують на ринку. Фінансові ризики пов‘язані з вірогідністю втрати фінансових ресурсів, тому ця проблема є доцільною для вивчення. Управління фінансовими ризиками на інноваційних підприємствах здійснюється у різних напрямках і за допомогою різноманітних методів, розглянутих у статті.

Під фінансовими ризиками при реалізації інноваційних проектів розуміють вірогідність виникнення непередбачуваних фінансових втрат (знижен-

ня прибутку, доходів, втрата капіталу і т.д.) у ситуації невизначеності умов інноваційної діяльності підприємства.

Повністю ухилитися від ризику при реалізації інноваційних проектів неможливо, тому що інновації і фінансовий ризик являються двома взаємопов‘язаними категоріями. У статті розглядається система спеціальних методів, що дозволяють управляти фінансовими ризиками.

1. Методи компенсації фінансових ризиків:

а) стратегічне планування діяльності організації; б) активний маркетинг, в) прогнозування зовнішнього середовища, г) моніторинг соціально-економічного і зовнішнього середовища, д) створення системи резервів

2. Методи локалізації фінансових ризиків:

а) створення організацій, що використовують венчурне фінансування, б) створення спеціальних підрозділів, що виконують фінансово ризикові проекти

3. Методи розподілу фінансових ризиків:

а) диверсифікація діяльності, б) диверсифікація збуту та поставок, г) диверсифікація інвестицій, д) розподілення відповідальності між учасниками

4. Методи ухилення від фінансових ризиків:

а) відмова від ненадійних партнерів, б) відмова від фінансово ризикових проектів, в) страхування фінансових ризиків, г) пошук гарантів

Вибір конкретного шляху мінімізації фінансових ризиків залежить від досвіду керівника та можливостей інноваційного підприємства. Однак, для досягнення більш ефективного результату, рекомендується використовувати не один, а сукупність методів управління фінансовими ризиками та їх мінімізації на усіх стадіях реалізації інноваційного проекту.

УДК 364.23(477)

ОСТРОКОНЬ Ю.В.

БЕЗРОБІТТЯ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ

Сутність безробіття полягає в тому, що це не випадкове, а закономірне явище, породжене процесом нагромадження капіталу в умовах ринкової економіки, основаної на приватній власності на засоби виробництва. Ринкова економіка за таких умов неминуче породжує безробіття, одночасно останнє є неодмінною умовою її нормального функціонування.

Сучасні теорії ринку праці розрізняють такі типи безробіття у залежності від причин вивільнення робочої сили:

1. природне;
2. вимушене.