

О. Є. Чатченко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки,
Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій, м. Київ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0618-339X>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.20.118

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ І ПСИХОЛОГІЯ: НОВІ ПІДХОДИ ДО ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА

O. Chatchenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Economics, State University of Information and Communication Technologies

CORPORATE MANAGEMENT AND PSYCHOLOGY: NEW APPROACHES TO BUSINESS ECONOMICS

У статті було досліджено взаємозв'язок між психологічними аспектами та корпоративним управлінням у контексті сучасної економіки. Особливу увагу приділено таким психологічним чинникам, як емоційний інтелект, психологічний клімат та стрес-менеджмент, які впливають на продуктивність праці, мотивацію та економічну ефективність підприємства. Було розроблено інноваційні підходи до інтеграції психологічних методик у корпоративні стратегії управління, включаючи: коучинг, менторство та мотиваційні програми, що дозволяє створювати сприятливий психологічний клімат, який сприяє підвищенню мотивації працівників, їх адаптивності та продуктивності. Практична цінність дослідження полягає в можливості застосування запропонованих підходів для підвищення ефективності корпоративного управління та конкурентоспроможності підприємств. Запропоновані методики, такі як використання емоційного інтелекту в лідерстві, програми стрес-менеджменту, та впровадження психологічних тренінгів, сприяють покращенню психологічного клімату на підприємстві, зниженню плинності кадрів та підвищенню мотивації працівників.

The article investigated the relationship between psychological aspects and corporate governance in the context of the modern economy. Special attention is paid to such psychological factors as emotional intelligence, psychological climate and stress management, which affect labor productivity, motivation and economic efficiency of the enterprise, and a theoretical base is formed that explains how psychological support and a healthy corporate climate contribute to reducing the level of stress, increasing employee engagement and reducing staff turnover. The successful implementation of management psychology techniques improves the economic indicators of the enterprise due to more effective interaction between employees and management, creating an environment of support and development. The impact of the emotional intelligence of leaders on reducing conflicts and building trust in teams was evaluated, which positively affects the effectiveness of management decisions. The role of stress management was also investigated as one of the main factors helping to ensure the stability of the work process and reduce the risk of emotional burnout. Innovative approaches to the integration of psychological techniques into corporate management strategies have been developed, including coaching, mentoring and motivational programs, which

allows for the creation of a favorable psychological climate that contributes to increasing the motivation of employees, their adaptability and productivity. The practical value of the study lies in the possibility of applying the proposed approaches to increase the efficiency of corporate management and the competitiveness of enterprises. The proposed methods, such as the use of emotional intelligence in leadership, stress management programs, and the implementation of psychological trainings, contribute to improving the psychological climate at the enterprise, reducing staff turnover, and increasing employee motivation. Thus, the use of psychological management tools not only helps to achieve short-term goals, but also ensures the long-term competitiveness of the enterprise in the conditions of the modern economy.

Ключові слова: модель корпоративного управління, психологія управління, підприємство, економічний розвиток, емоційний інтелект, трудовий колектив.

Key words: model of corporate management, management psychology, enterprise, economic development, emotional intelligence, labor team.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Актуальність дослідження визначається необхідністю врахування і адаптації організаційних підходів і інструментів психології управління до сучасних економічних умов діяльності підприємств, які характеризуються високим рівнем діджиталізації, глобалізації та швидкими змінами ринкових умов. У сучасному корпоративному середовищі економічний успіх підприємства більше не залежить лише від ефективності ресурсів чи технологій, але й від здатності лідерів управляти людським капіталом з урахуванням психологічних факторів. Психологія у корпоративному управлінні відіграє ключову роль, оскільки вона впливає на прийняття рішень, мотивацію співробітників, командну роботу та загальний клімат підприємства. Врахування психологічних аспектів, таких як емоційний інтелект, лідерські якості, стрес-менеджмент та корпоративна культура, сприяє підвищенню ефективності управлінських процесів та поліпшенню економічних результатів.

В нових, швидкозростаючих умовах цифрової економіки, де важливим фактором є людські ресурси, здатність ефективно управляти колективом та забезпечувати комфортні психологічні умови для співробітників є конкурентною перевагою для підприємств. Нові підходи до корпоративного управління, які інтегрують психологічні методики, допомагають знижувати рівень стресу, підвищувати мотивацію та продуктивність персоналу, що безпосередньо впливає на економічний розвиток підприємства. Тому розробка і супроводження теми дослідження стає актуальним і важливим завданням для обґрунтування ефективних інноваційних підходів до управління підприємством, що відповідають вимогам сучасної економіки, з метою підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Роль лідерства в контексті психологічного управління стала ключовою темою у працях багатьох дослідників, так Такетт Дж. Л., Маллінз-Світт С. Н. підкреслю-

ють, що лідери з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще взаємодіяти з колективом, розуміти та керувати емоціями своїх працівників, що сприяє підвищенню продуктивності та зниженню конфліктів на підприємстві [15]. Психологічний клімат розглядається як важливий фактор, що впливає на мотивацію, залученість та продуктивність працівників. В науковій роботі Кук К., Кремс Дж., Керрік Д. зазначається, що психологічний клімат має безпосередній вплив на поведінку працівників, рівень їхньої задоволеності роботою та продуктивність [12]. А вже Бойда С. [2] у своєму дослідженні підкреслює, що позитивний психологічний клімат сприяє зростанню мотивації та залученості персоналу, зменшує рівень стресу та запобігає плинності кадрів.

В публікації Полозової Т., Митцевої О., Іванова І. підкреслюється важливість створення сприятливої атмосфери для самореалізації співробітників, що забезпечує розвиток корпоративної культури, підвищує конкурентоспроможність підприємства та сприяє його довгостроковій стабільності [7]. Дослідження стрес-менеджменту, зокрема його вплив на ефективність підприємства, є однією з центральних тем у роботі Бубліц Е., Нільсен К., Носелайт Ф., Тіммерманс Б. [11], де вони підкреслюють, що стрес негативно впливає на продуктивність, мотивацію та здатність працівників приймати обґрунтовані рішення. Питання інтеграції психологічних підходів в корпоративне управління стало важливим аспектом у роботах різних дослідників. Психологічні аспекти управління дозволяють розробляти ефективні стратегії мотивації та розвитку персоналу, що безпосередньо впливає на економічну ефективність підприємства [13]. У дослідженні Гуцалюк О. М., Небаба Н. О. [4] акцентується увага на необхідності впровадження психологічних методик у процес прийняття корпоративних рішень, що містить і застосування коучингу, менторства та програм розвитку емоційного інтелекту для підвищення ефективності управлінських рішень та створення стійкої корпоративної культури.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Мета статті полягає в обґрунтуванні можливостей інтеграції інструментів психології управління в процеси

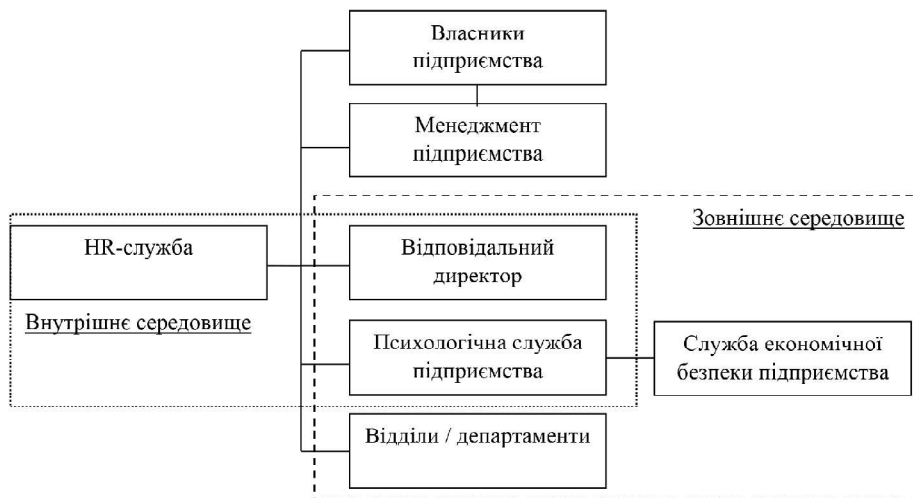


Рис. 1. Модель ієрархічного забезпечення економічної безпеки підприємства на засадах створення психологічної служби

Джерело: розроблено автором.

забезпечення розвитку економічної діяльності підприємства.

Завдання дослідження:

— дослідити роль психології управління в процесах корпоративного управління та його вплив на мотивацію і продуктивність працівників;

— оцінити значення психологічного клімату на підприємстві та його взаємозв'язок з економічною ефективністю;

— обґрунтувати впровадження інноваційних підходів до інтеграції психологічних інструментів у стратегії корпоративного управління з метою підвищення загальної ефективності підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Корпоративне управління в умовах реальної економіки перебуває на межі нових викликів та можливостей і, власне, в контексті глобалізації та діджиталізації сучасної економіки підприємства, ключовими факторами успіху стають не лише ефективне управління ресурсами та технологіями, але й психологічні аспекти взаємодії з персоналом. Лідерство, емоційний інтелект, психологічний клімат та стрес-менеджмент стають основоположними чинниками для забезпечення стійкої продуктивності та конкурентоспроможності підприємств. Емоційний інтелект (EI) — це здатність розпізнавати, розуміти та управляти як власними емоціями, так і емоціями інших. У корпоративному середовищі високий рівень EI дозволяє керівникам більш ефективно взаємодіяти з персоналом, ухвалювати збалансовані рішення та створювати середовище довіри та підтримки [13, с. 157]. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту здатні не тільки вирішувати конфлікти, але й попереджати їх, формуючи позитивну та здорову атмосферу на підприємстві, а отже і психологічний клімат підприємства визначається загальною атмосферою, емоційним настроєм та міжособистісними стосунками серед працівників. Він має прямий вплив на мотивацію, залученість та ефективність роботи команди і, якщо клімат на підприємстві позитивний, працівники відчувають підтримку, взаємо-

розуміння та довіру, що підвищує їх продуктивність та знижує рівень стресу. Негативний психологічний клімат, навпаки, може спричинити зростання конфліктів, зниження мотивації та навіть призвести до плинності кадрів. Успішні підприємства активно працюють над підтримкою здорового психологічного клімату, що включає створення умов для самореалізації співробітників, надання можливостей для професійного зростання та забезпечення справедливого підходу до управління [6].

В сучасному бізнес-середовищі, де працівники стикаються зі значними навантаженнями та високими вимогами, питання

стрес-менеджменту стає надзвичайно важливим, бо він визначається як одна з основних причин зниження продуктивності, зростання помилок та навіть плинності кадрів, саме через ці причини корпоративні лідери мають активно вживати заходів для зниження рівня стресу на робочому місці та створення середовища, яке сприяє емоційному благополуччю працівників. Стратегічний підхід до стрес-менеджменту включає розвиток доброзичливості і гарних психологічних умов на підприємстві, який здатен підтримувати баланс між роботою та особистим життям, заохочує відкриту комунікацію та надає можливості для розвитку та навчання персоналу [1, с. 70].

Традиційно економічна ефективність підприємства асоціювалася з раціональним використанням ресурсів та оптимізацією процесів, проте в умовах сучасної економіки, яка орієнтована на виробництво і споживання знань, людський капітал набуває вирішального значення. Саме за таких умов на перший план виходить психологія, яка допомагає керівникам краще розуміти, мотивувати і підтримувати працівників. Психологія управління впливає на економічну ефективність через низку факторів, от як рівень мотивації працівників безпосередньо впливає на їх продуктивність праці і відношення до підприємства [10]. Психологічно підтримані та мотивовані співробітники працюють ефективніше, демонструють вищі рівні творчості та здатність до вирішення складних завдань і сама психологічна стабільність також знижує ризики виникнення конфліктів і знижує плинність кадрів, що зберігає ресурси на їх заміну і навчання. Відзначаємо, що психологія управління сприяє формуванню ефективних команд, де кожен працівник відчуває свою важливість і розуміє внесок у загальний успіх та ефекти від використання моделі корпоративного управління [3, с. 42—43].

Психологічний клімат, в свою чергу, визначає емоційний фон, на якому відбувається взаємодія між працівниками, який формує відчуття підтримки, довіри та взаємоповаги серед колективу і знижує рівень стресу та сприяє більшій відкритості до співпраці і комплексного поєднання гармонійної корпоративної культури та

позитивного психологічного клімату створює середовище, у якому працівники почуваються залученими, захищеними та мотивованими працювати на спільний результат, що у свою чергу, сприяє зниженню рівня плинності кадрів та підвищенню загальної ефективності підприємства (рис. 1).

Корпоративне управління, орієнтоване на використання психологічних методів, включає інноваційні підходи, які допомагають підприємствам пристосуватися до нових викликів і використовувати людський потенціал максимально ефективно. Одним із таких підходів є лідерство, орієнтоване на емоційний інтелект. Лідери, які здатні не лише розуміти власні емоції, але й враховувати емоційний стан працівників, створюють умови для відкритого діалогу, що сприяє вирішенню конфліктів на ранніх стадіях і підвищенню взаємної довіри. Також ефективною є інтеграція принципів позитивної психології в корпоративну культуру, що інтегрує заходи, спрямовані на підвищення мотивації через визнання досягнень, створення середовища підтримки та розвитку кожного працівника і вони згодом відчують, що їх зусилля оцінюються, що стимулює їх до подальшого розвитку та підвищення ефективності (табл. 1).

Інноваційні підходи до інтеграції психології в управлінські стратегії дозволяють підприємствам не лише підвищити рівень залученості та мотивації співробітників, але й забезпечити стійкість до стресових ситуацій та зменшення ризиків зниження продуктивності в умовах швидких змін у зовнішньому середовищі.

Незважаючи на очевидні переваги, використання психологічних методик в корпоративному управлінні стикається з низкою викликів. Перш за все, це пов'язано з необхідністю зміни усталених управлінських практик, бо національні підприємства, особливо ті, що мають традиційну ієрархічну структуру, можуть бути не готові до впровадження нових методик, оскільки це вимагає суттєвої зміни корпоративної культури [14]. Крім того, психологічні аспекти інколи складно виміряти кількісно, що ускладнює їх інтеграцію у стратегічне планування, орієнтоване на числові показники ефективності. Проте нові підходи до оцінки нематеріальних факторів — таких як рівень залученості працівників, корпоративний клімат та лояльність до організації — поступово стають частиною управлінського інструментарію. Використання психологічних методик у прийнятті стратегічних корпоративних рішень має кілька аспектів [2, 4]:

1. Колективне ухвалення рішень, коли визначаються психологічні підходи до лідерства, такі як демократичне управління, сприяють тому, що працівники залучаються до процесу прийняття стратегічних рішень. Це

Таблиця 1. Інноваційні підходи до інтеграції психології в практику корпоративного управління підприємства

Психологічний підхід	Вплив на підприємство	Оцінка впливу на модель корпоративного управління	Очікуваний економічний ефект	Можливість комплексного застосування
1. Емоційний інтелект у лідерстві	Підвищення ефективності командної роботи, зниження конфліктів	Посилення ефективності управлінських рішень та співпраці	Підвищення продуктивності та ефективності операцій	Висока, особливо у великих підприємствах
2. Психологічні тренінги та коучинг	Зростання професійної стійкості та продуктивності співробітників	Збільшення адаптивності до змін та професійного розвитку	Зниження витрат на навчання та плинність кадрів	Середня, залежить від культури навчання
3. Позитивна психологія в корпоративній культурі	Створення позитивного психологічного клімату, підвищення залученості	Підвищення рівня взаємної довіри і відповідальності	Підвищення конкурентоспроможності та прибутковості	Висока, можливе широке застосування
4. Стрес-менеджмент	Зниження стресу та вигорання, покращення емоційного благополуччя	Покращення стійкості до стресів та управлінської гнучкості	Зниження витрат на лікування та плинність кадрів	Середня, залежить від ресурсів та стратегії підприємства
5. Мотиваційні програми з урахуванням психологічних факторів	Підвищення мотивації працівників, зростання лояльності	Посилення залученості та підтримка довгострокової стратегії	Зростання продуктивності та прибутковості	Висока, можна адаптувати для різних галузей

Джерело: побудовано за даними [5, 15].

підвищує рівень їхньої відповідальності за кінцевий результат та дозволяє використовувати колективний інтелект для розробки найбільш оптимальних стратегій.

2. Зменшення опору змінам. Психологічні методики допомагають керівникам краще управляти змінами та зменшувати опір, який може виникати серед працівників. Розуміння страхів і тривог співробітників дозволяє адаптувати стратегію впровадження змін та знижувати рівень стресу.

3. Мотивація та заохочення формує психологічні методики, що дозволяє керівникам краще зрозуміти мотиваційні чинники своїх працівників та розробляти стратегії заохочення, що відповідають їх потребам. Ці питання можуть включати не лише матеріальні стимули, але й визнання досягнень, можливості для розвитку та підвищення кваліфікації.

4. Коучинг та менторство стали популярними інструментами в управлінні, що допомагають працівникам не лише підвищувати свої професійні навички, але й покращувати психологічну стійкість до змін. Під час стратегічного планування, особливо в умовах змін, ці методики дозволяють підвищувати адаптивність команди та створювати міцний фундамент для реалізації стратегій. Психологічний аналіз та тестування також можуть використовуватися для оцінки здатності співробітників приймати складні рішення в умовах невизначеності та стресу. Подібні елементи важливі для прогнозування успішності реалізації нових стратегій, оскільки дозволяють визначити слабкі сторони команди та розробити плани з підвищення її ефективності. Інтеграція психологічних методик у прийняття стратегічних рішень в корпоративному управлінні відкриває нові горизонти для підвищення ефективності під-



Рис. 2. Модель імплементації психологічних інструментів в моделі корпоративного управління підприємства

Джерело: розроблено автором.

приємств [8]. Використання таких підходів як емоційний інтелект, коучинг, менторство та колективне ухвалення рішень дозволяє не лише покращити управлінські процеси, але й створити більш згуртовану, мотивовану та продуктивну команду (рис. 2).

Використання психологічних підходів дозволяє не лише покращити умови праці та підвищити мотивацію працівників, але й забезпечити зростання економічних показників через гармонізацію внутрішніх процесів. Психологія трудового колективу передбачає вивчення таких аспектів, як мотивація, емоційна стабільність, колективні норми та взаємодія між співробітниками. Впровадження психологічних методик у процеси стратегічного розвитку має значний вплив на економічний потенціал підприємства. Зокрема, розуміння психологічних особливостей працівників дозволяє керівникам краще управляти ресурсами та оптимізувати процеси на рівні людського капіталу [9].

Використовуючи психологічні підходи, можна створити середовище, у якому працівники почуваються цінними, мотивованими і залученими до процесів розвитку підприємства, в майбутньому призводить до зростання ефективності виробництва та підвищення загальної економічної ефективності підприємства (табл. 2).

З іншого боку, система корпоративного управління з позиції психології формує наступні особливості для роботи підприємства:

— вплив на бізнес-процеси та саме підприємство відбувається через людей (робочий персонал);

— під впливом на бізнес-процеси через людей мається на увазі логічне управлінське рішення, яке обґрунтоване і впливає із практичної закономірності, що дозволить отримати підтримку з боку підлеглих під час реалізації плану.

Концепція полягає у реалізації певної мети, заради якої необхідне виконання багатьох завдань, поставлених з боку управління своїм підлеглим. Потрібно звернути увагу на перші дві особливості, які дуже актуальні для менеджерів підприємства, але повинні бути включені до стилю їх управління. Друга особливість розкриває ключову проблему українських керівників, суть якої полягає в низькому рівні підтримки при прийнятті управлінських рішень з боку робочого колективу та підлеглих. Часто менеджмент підприємства відчуває неприязнь із боку персоналу, керованого ними підприємства, що безсумнівно проблема, особливо у формуванні стратегічного управління бізнесом. Необхідно робити розробку та прийняття управлінських рішень, які отримуватимуть підтримку з боку підлеглих, адже за їх невдоволення результат буде відповідним. Зовсім інакше відбувається, коли більшість робочого колективу вважає прийняття управлінського рішення обов'язком, і тоді, їх тиск справляє великий рівень враження окремих робітників.

Інтеграція психологічних методик у розвиток корпоративної культури дозволяє досягти гармонійної взаємодії між працівниками, формувати атмосферу довіри та підтримки, що не лише знижує рівень стресу та

Таблиця 2. Інтеграція інструментів психології управління в економічний розвиток підприємства

Інструмент психології управління	Механізм впливу на підприємство	Якісна оцінка впливу	Бажаний організаційний ефект	Якість забезпечення корпоративного стратегічного розвитку
1. Адаптивне лідерство	Забезпечення гнучкості управлінських рішень	Висока, адаптація до змін підвищує конкурентоспроможність	Підвищення продуктивності через гнучкість управління	Висока, дозволяє швидко реагувати на ринкові зміни
2. Командні тренінги на стійкість	Підвищення стійкості команд до невизначеності та стресу	Середня, зменшення плинності кадрів та стресу	Покращення командної роботи та зниження плинності кадрів	Середня, залежить від інтенсивності впровадження
3. Психологічна підтримка у кризових ситуаціях	Покращення емоційного благополуччя під час криз	Висока, зниження ризику вигорання працівників	Зменшення кількості лікарняних через емоційне виснаження	Висока, підвищує стійкість до криз
4. Програми залучення працівників	Збільшення рівня мотивації та залученості працівників	Висока, збільшення лояльності працівників	Збільшення продуктивності через високий рівень залученості	Висока, підтримує довгострокову ефективність
5. Організаційна терапія	Вирішення конфліктів та зниження стресу в колективі	Середня, залежить від ступеня залучення колективу	Покращення психологічного клімату в організації	Середня, покращує довгострокову стабільність

Джерело: розроблено автором.

конфліктів у команді, але й стимулює колектив до продуктивної роботи на досягнення спільних економічних цілей.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Досліджено роль психологічних аспектів, зокрема емоційного інтелекту, лідерства та стрес-менеджменту, у формуванні ефективних управлінських рішень і розвитку корпоративної культури та виявлено, що ці фактори мають суттєвий вплив на продуктивність праці та загальний економічний розвиток підприємства. Надано оцінку для впливу інтеграції психологічних методик у процеси корпоративного управління на стійкість підприємства до кризових ситуацій та рівень адаптації до ринкових змін. Оцінка показала, що психологічна підтримка у кризові моменти підвищує емоційне благополуччя працівників та знижує плинність кадрів.

Дослідження показали, що синергетичний підхід до корпоративного управління, що інтегрує психологічні аспекти у стратегії підприємства, є потужним інструментом підвищення економічної ефективності та продуктивності. Взаємозв'язок між психологією та економічною ефективністю, гармонізація корпоративної культури та психологічного клімату, а також інноваційні підходи до управління, орієнтовані на розвиток людського капіталу, сприяють створенню умов для стійкого розвитку підприємства. Успішне поєднання психологічних та управлінських методик дозволяє не лише вирішувати поточні завдання, але й забезпечувати довгострокову конкурентоспроможність на ринку. Сформовані практичні рекомендації щодо впровадження програм емоційного

інтелекту, тренінгів зі стрес-менеджменту та методик командної роботи для покращення взаємодії між працівниками та керівництвом, зазначені програми забезпечують покращення корпоративної культури та сприяють довгостроковому розвитку підприємства.

Література:

- Атаманчук З.А., Макогін З.Я. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та проблеми формування в Україні в умовах сучасних викликів та загроз. Економіка і організація управління. 2022. № 2 (46). С. 67—75. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2022.2.7>.
- Бойда С.В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. Економіка та суспільство. 2022. № 46. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2014/1943>. (дата звернення: 18.09.2024).
- Бондар Ю.А., Легінкова Н.І. Основні аспекти корпоративного управління підприємством. Інтелект XXI. 2018. № 4. С. 40—44.
- Гуцалюк О. М., Небаба Н. О. Соціокультурні аспекти розподілу та реалізації корпоративного контролю в інтегрованому корпоративному об'єднанні. Ефективна економіка. 2017. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7207> (дата звернення: 18.09.2024).
- Залюбовська С., Фурман С., Грущенко О. Теоретичні аспекти розвитку корпоративного управління в сучасних реаліях. Сталий розвиток економіки. 2023. № (2 (47)). С. 70—76. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-47-10>.

6. Малукіна А. Психологія управлінської діяльності та її тенденції. Економіка та суспільство. 2024. № (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-141>.

7. Полозова Т. В., Митцева О. С., Іванов І. О. Організаційно-економічні та психологічні аспекти управління персоналом як фактор розвитку організації в умовах кризи. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. Том 9. № 2. С. 55—59. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-9>.

8. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. № 2 (9). С. 104—111. <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.104>.

9. Цифрова трансформація економіки: мікро- та макроаспекти: колективна монографія / за заг. ред. Н.А. Мазур, д.е.н., проф.; Кам'янець-Подільськ. нац. ун-т ім. І. Огієнка. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 440 с.

10. Чалюк Ю. О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. Підприємництво та інновації. 2023. № 26. С. 70—79. [10.32782/2415-3583/26.11](https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11).

11. Bublitz E., Nielsen K., Noseleit F., Timmermans B. Entrepreneurship, Human Capital, and Labor Demand: A Story of Signaling and Matching. Industrial and Corporate Change. 2017. no 27 (2). pp. 269—287.

12. Cook C.L., Krems J.A., Kenrick D.T. Fundamental motives illuminate a broad range of individual and cultural variations in thought and behavior. Current Directions in Psychological Science. 2021. no 30 (3). pp. 242—250.

13. Lentjushenkova O. Cultural Intelligence and Interpersonal Trust as Drivers for Innovative Work and Intellectual Capital Development at Organizations. Marketing and Management of Innovations. 2023. № 3. P. 153—162.

14. McKinsey Global Institute. How will automation affect jobs, skills, and wages? URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-will-automation-affect-jobs-skills-and-wages> (дата звернення: 18.09.2024).

15. Tackett J. L., Mullins-Sweatt S. N. Personality and psychopathology. In O. P. John, & R. W. Robins (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (pp. 743—754). The Guilford Press, 2021.

References:

1. Atamanchuk, Z.A. and Makohin, Z.Ya. (2022), "Models of corporate management: global experience and problems of formation in Ukraine", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, vol. 2 (46), pp. 67—75. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2022.2.7>.

2. Bojda, S.V. (2022), "Socio-psychological aspects of enterprise personnel management in unstable external conditions", *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 46. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2014/1943>. (Accessed 18 Sep 2024).

3. Bondar, Yu.A. and Lehinkova, N.I. (2018), "Basic aspects of corporate management of the enterprise", *Intelekt XXI*, vol. 4, pp. 40—44.

4. Hutsaliuk, O.M. and Nebaba, N.O. (2017), "Socio-cultural aspects of the distribution and implementation of corporate control in an integrated corporate association", *Efficient economy*, vol. 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7207>. (Accessed 18 Sep 2024).

5. Zalyubovska, S., Furman, S., & Grushchenko, O. (2023). "Theoretical aspects of corporate governance development in modern context", *Sustainable Development of Economy*, vol. 2 (47), pp. 70—76. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-47-10>.

6. Maliukina, A. (2024), "Psychology of management activity and its trends", *Economy and Society*, vol. (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-141>.

7. Polozova, T., Myttseva, O. and Ivanov, I. (2024), "Organizational economic and psychological aspects of personnel management as a factor of organization development in crisis conditions", *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, Vol. 9, no. 2, pp. 55—59. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-9>.

8. Pshyk-Kovalska, O.O. and Kovalskiy, O.I. (2023), "Development of socio-psychological methods of personnel management in the conditions of martial law", *Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, vol. 2 (9), 104—111. <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.104>.

9. Mazur, N. A. (2022), *Tsyfrova transformatsiia ekonomiky: mikro- ta makroaspekty: kolektyvna monohrafiia* [Digital transformation of the economy: micro- and macro-aspects: collective monograph], Kamianets-Podilsk. national University named after I. Ohienko, Chernivtsi. national University named after Yu. Fedkovycha, Chernivtsi, Ukraine.

10. Chalyuk, Yu. O. (2023), "Modern trends in the development of the labor market in the conditions of digitalization of the economy", *Entrepreneurship and innovation*, vol. 26, 70—79. [10.32782/2415-3583/26.11](https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11).

11. Bublitz, E., Nielsen, K., Noseleit, F. and Timmermans, B. (2017), "Entrepreneurship, Human Capital, and Labor Demand: A Story of Signaling and Matching", *Industrial and Corporate Change*, vol. 27 (2), pp. 269—287.

12. Cook, C.L., Krems, J.A. and Kenrick, D.T. (2021), "Fundamental motives illuminate a broad range of individual and cultural variations in thought and behavior", *Current Directions in Psychological Science*, vol. 30 (3), pp. 242—250.

13. Lentjushenkova, O. (2023), "Cultural Intelligence and Interpersonal Trust as Drivers for Innovative Work and Intellectual Capital Development at Organizations", *Marketing and Management of Innovations*, vol. 3, pp. 153—162.

14. McKinsey Global Institute (2022), "How will automation affect jobs, skills, and wages?", available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-will-automation-affect-jobs-skills-and-wages> (Accessed 18 Sep 2024).

15. Tackett, J. L., & Mullins-Sweatt, S. N. (2021), "Personality and psychopathology", *Handbook of personality: Theory and research*, The Guilford Press, NY, USA, pp. 743—754.

Стаття надійшла до редакції 09.10.2024 р.