

ний аудит великих проєктів, сприяння інтеграції до міжнародних стандартів аудиту, надання консультацій для реформування регуляторного середовища, участь у контролі міжнародної допомоги, вихід на міжнародний ринок і впровадження новітніх технологій. Для їх реалізації потрібна допомога як центральних органів виконавчої влади України (для створення умов обов'язкового залучення вітчизняних аудиторів), так і органів аудиторського самоврядування (АПУ, САУ, Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю) – для забезпечення високої якості аудиторської діяльності. До того ж є необхідність підвищення кваліфікації аудиторів, зокрема щодо цифрових компетентностей, вже зараз – під час воєнного стану.

Отже, у роботі виділені проблеми формування інвестиційної привабливості економіки України у повоєнний період та напрями їх вирішення через аудит фінансової звітності. Розгляд можливості залучення ІТ для удосконалення вітчизняного аудиту буде напрямом подальших пошуків.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ**

1. Михайленко О., Ніколаєнко С. Особливості аналізу і аудиту господарської діяльності підприємств в умовах воєнного стану. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. № 4. С. 163–168. DOI: 10.31891/2307-5740-2022-308-4-25.
2. Мустеца І., Фербей Г. Діяльність аудиторських фірм в умовах воєнного стану – онлайн-аудити. *Облік і фінанси*. 2023. Вип. III(91). С. 88–101. DOI: 10.34025/2310-8185-2023-3.91.07.
3. Татенко М. Ю., Назарова К. О. Місія та форсайт трансформації аудиту у повоєнному відновленні України. *Ефективна економіка*. 2023. № 6. DOI: 10.32702/2307-2105.2023.6.14.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ В РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

**Гуцуляк Н. П.**

*Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця (Україна)*  
e-mail: n.gutsulyak@donnu.edu.ua

Ефективність управлінської діяльності визначається рівнем психологічної компетентності менеджерів різних галузей. Психологія управління як науковий напрям відіграє важливу роль у розвитку сучасного менеджменту шляхом застосування впливу психологічних підходів на ефективність управлінських процесів.

Сучасний менеджер повинен розуміти психологічну основу управлінських процесів, враховувати закономірності планування та прогнозування як власної діяльності, так і роботи команди. Важливо, щоб він володів знаннями про психічні процеси розвитку особистості, що мають прямий вплив на особливості організаційної поведінки, психологічні механізми мотивації працівників і соціально-психологічні аспекти функціонування малих груп. Менеджер має вміти чітко формулювати думки, робити обґрунтовані висновки та оцінки, а також дотримуватися етичних норм поведінки, усвідомлюючи відповідальність, яку несе в управлінні [1].

Психологія управління як наука виникла на початку ХХ століття і динамічно розвивається. Цей процес зумовлено зростанням складності управлінських завдань в умовах змін та невизначеності в сучасних організаціях, необхідністю розуміння людського фактора в бізнесі, а також інтеграцією психологічних знань у практику менеджменту. Важливість ефективного управління людьми та командами, вплив стресів, наслідків війни, емоцій, мотивації, конфліктів і комунікації на досягнення організаційних цілей посприяли тому, що психологія управління стала невід'ємною частиною підготовки керівників, формування корпоративної культури та стратегічного планування в сучасних умовах.

Саме психологія управлінської діяльності найчастіше реагує на реальні проблеми та потреби, які виникають у процесі управління, тобто її стан, структурний зміст залишаються незмінними, а підлягають удосконаленню та втіленню різних апробацій. Управлінська діяльність є сукупністю скоординованих дій та заходів, які спрямовані на досягнення певної мети в межах будь-якої фірми, компанії, організації, підприємства. З початку повномасштабної війни більшість українських компаній, організацій, підприємств, установ, які залишають без змін тип управління, переживають глибоку кризу.

Психологія управління – це наука, яка вивчає людську поведінку та аналізує її результат, щоб зрозуміти її. Психологія менеджменту займається тим, як поведінка впливає на розвиток бізнес-продуктивності. Але це питання залежить від заохочення та мотивації співробітників і культивування командної роботи, щоб вони працювали ефективно та високопродуктивно [2].

Психологія управління включає:

- використання сучасних технологій та підходів, що використовуються в управлінні людськими ресурсами;
- психологічний контекст управлінських відносин та психологічні закономірності процесу менеджменту;
- соціально-психологічні механізми та методи управлінського впливу;
- індивідуальні особливості як суб'єкта управління, так і об'єкта управління;
- визнання пріоритету особистості працівника над виробництвом, інтересами підприємства чи фірми;
- психологічні аспекти та інструментарій управління колективом;
- особливості ділового неконфліктного спілкування;
- методи діагностики, стратегії і тактики в управлінні конфліктними ситуаціями;
- закони психології управління, що проявляються у взаємодії людей, у міжособистісних відносинах і у груповій поведінці тощо [4].

Коли менеджери розуміють поведінку персоналу і те, як вона впливає на бізнес, виробничі процеси, це допомагає їм ефективно керувати своїми командами.

Таблиця 1. Вплив психології управління на систему менеджменту персоналу

Аспект впливу	Функція психології управління	Результат діяльності
Мотивування та продуктивність праці	Психологія управління сприяє розумінню основних закономірностей мотивування індивіда, команди; залучення і заохочення кожного співробітника до якісної та продуктивної праці	Покращує ефективність мотиваційних програм, допомагає керівникам правильно оцінювати потреби співробітників та створювати стимули, що підвищують задоволення роботою
Комунікаційні процеси	Вивчення психіки та особистості з наукового і поведінкового погляду відіграє життєво важливу роль у розумінні методу спілкування. Це корисно для підтримки та покращення спілкування лідерів із їхніми командами	Поліпшує якість внутрішньої комунікації, знижує ймовірність непорозумінь і конфліктів, забезпечує прозорість і чіткість в обміні інформацією між співробітниками та керівництвом. Вибудовується ефективна комунікативна мережа зі зворотним зв'язком
Організаційна поведінка	Дає змогу глибше розуміти поведінкові фактори, які впливають на ефективність роботи всередині організації. Психологія управління допомагає аналізувати, як індивіди та групи поведуться в різних організаційних умовах. Це дає змогу керівникам передбачати реакції співробітників на певні зміни, рішення чи стратегії	Сприяє розумінню того, як групова динаміка і корпоративна культура впливають на роботу співробітників, допомагає впроваджувати заходи для створення здорової атмосфери в колективі
Психологічна адаптація до змін	Психологія управління сприяє формуванню психологічної готовності працівників до змін через емоційну підтримку, зниження опору, мотивацію та навчання, що в результаті підвищує ефективність змін і забезпечує розвиток організації	Полегшує управління змінами в організації, допомагає знизити опір співробітників до нововведень та сприяє більш плавній інтеграції нових процесів чи технологій
Прийняття управлінських рішень	Психологія управління допомагає керівникам уникати когнітивних помилок, керувати емоціями, будувати ефективну комунікацію, враховувати людський фактор та робити раціональні, етичні і стратегічно вивірені кроки	Покращує якість прийняття рішень, допомагає керівникам оцінювати ризики та розглядати психологічні фактори, що впливають на вибір оптимальних управлінських рішень
Лідерство та командотворення	Дає змогу оцінювати психологічні характеристики працівників та управляти командами. Допомагає відбирати, розвивати та підтримувати психічно здоров'я працівників в організації	Здійснення оцінки рівня компетенцій працівників. Це сприяє ефективнішому розподілу обов'язків та формуванню збалансованої команди. Психодіагностичні методики сприяють аналізу особистісних рис і психологічних профілів співробітників для формування добре збалансованих команд. Визначає потенційних лідерів серед співробітників

Джерело: розроблено автором [5, 6]

Отже, психологія управління має вагомий вплив на менеджмент загалом (табл. 1), відіграє важливу роль в управлінні організацією, бізнесом, надаючи розуміння психологічних особливостей поведінки підлеглих та керівників.

Синергія психології та менеджменту – це процес взаємодії двох галузей, завдяки якому управлінські рішення стають більш ефективними через використання знань про людську поведінку. Взаємне посилення психологічних підходів і управлінських практик сприяє створенню оптимальних умов для розвитку лідерства, організації і кожного працівника.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Role of psychology in business management. 2023. <https://www.linkedin.com/pulse/role-psychology-business-management-muhammed-shan-mj/>
2. The Psychology of Management: Its Impact on Personnel Management. 2023. <https://www.lpcentre.com/articles/the-psychology-of-management-its-impact-on-personnel-management>
3. Жавнерчик О. В. Психологія управління: конспект лекцій. 2020. Одеса: ОДЕКУ. 161 с.
4. Бакаленко О. А. Психологія управління: навчальний посібник. 2020. Харків. ХНУРЕ. 120 с.
5. Малюкіна А. Психологія управлінської діяльності та її тенденції. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. 5 с.
6. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. 2023. *Менеджмент та підприємства в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. Вип. 4, № 2. С. 88–93.

## ВСТУП ДО ПОЛЬСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ПАЛАТИ (PUIG) ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дідович І. І.<sup>1\*</sup>, Маліновська М. В.<sup>2</sup>, Давидюк О. В.<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Національний лісотехнічний університет України, Львів (Україна)

\*e-mail: didovych@nltu.edu.ua

Ризик-менеджмент – це систематичний процес управління ризиками з метою ідентифікації, аналізу, оцінки, контролю та мінімізації можливих негативних наслідків для досягнення стратегічних цілей організації. Для ґрунтовного виконання завдань ризик-менеджменту необхідно виконати кілька ключових кроків:

– ідентифікація ризиків – спостереження, аналіз та ідентифікація потенційних ризиків, які можуть вплинути на організацію або її проекти. Цей процес може включати в себе аналіз звітів, консультації з експертами, а також внутрішні та зовнішні аудити;

– аналіз ризиків – оцінка ймовірності та потенційних наслідків ризиків. Цей процес дає змогу визначити найбільші та найважливіші ризики для подальшої обробки;

– оцінка впливу ризиків на діяльність організації та визначення їх рівня прийнятності. Цей процес допомагає розуміти, наскільки серйозні є ризики та як ними краще управляти;