

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Вчені записки

***Збірник
наукових праць***

Випуск 37 (4)

***Збірник наукових праць,
що з 1997 р. публікується
як «Вчені записки» є наступником видань
«Вісті Київського Комерційного Інституту»,
що видавалось з 1919 р.
та «Наукові записки Київського інституту
Народного Господарства», що виходили з 1923 р.***

КН КИЇВ
ЕТ 2024

УДК 330.101

Висвітлено теоретичні й методологічні проблеми розвитку економічної теорії, формування ринкової економіки в Україні. Досліджено проблеми функціональної, галузевої та регіональної економіки, розвиток світового господарства і міжнародних економічних відносин. Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів.

Deals with the theoretical and methodological problems of economic theory, the formation of market economy in Ukraine. The problems of functional, sectoral and regional economy, the development of the world economy and international economic relations.

For scientists, professors, post graduates and students of higher educational institutions.

*Засновник та видавець
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

*Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 11576-448 Р від 27.08.06*

Свідоцтво про перереєстрацію наказ від 16.03.2021 № 979/5

*Друковане періодичне видання, що включено до переліку фахових видань України,
категорія «Б» (наказ МОН України № 409 від 17.03.2020 р.)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Протокол № 11 від 27 червня 2024 р.*

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Яценко Ольга
д-р екон. наук, проф.,
(головний редактор),
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Верба Денис
канд. екон. наук, доц.,
(заступник головного редактора),
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Теплюк Марія
канд. екон. наук, доц.,
(відповідальний секретар),
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Харві Джеймс С.
д-р екон. наук, проф.,
Університет Міссурі, США

Балежентіс Томас
д-р екон. наук, проф.,
Литовський інститут
аграрноекономіки, Литва

Мурат Алі Юлек
д-р екон. наук, проф.,
Стамбульський комерційний
університет, Туреччина

Полішук Євгенія
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Раманаускас Юліус
д-р екон. наук, проф.,
Клайпедський університет, Литва

Рімантас Сташис
д-р екон. наук, проф.,
Клайпедський університет, Литва

П'єрмішелья Ля Сала
д-р екон. наук, проф.,
Університет Фоджі, Італія

Алаїмо Леонардо Сальваторе
дослідник центру формалізованого
вивчення соціально-демографічних
регіональних зрушень,
Університет Генуї, Італія

Антонюк Лариса
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Мардані Аббас
д-р екон. наук, доц.,
Технологічний університет
Малайзії, Скудай, Джохор,
Малайзія

Сагайдак Михайло
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Білан Юрій
д-р екон. наук, проф., Жешувський
технологічний університет,
Польща

Балежентіс Альвідас
д-р соц. наук, проф.,
Університет
Миколаса Ромеріса, Литва

Грущинська Наталія
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Шниберг Кен
д-р екон. наук, проф.,
коледж сільського господарства,
продовольства та природних
ресурсів, Університет Міссурі,
США

Жнянг Шен
д-р екон. наук, проф.,
Університет фінансів
та економіки Анхуй, Китай

Маріанетта Фіоре
д-р екон. наук, проф.,
Університет Фоджі, Італія

Репіна Інна
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Вітлінський Вальдемар
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Швиданенко Олег
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Ніценко Віталій
д-р екон. наук, проф.,
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу,
Україна

Мозговий Олег
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

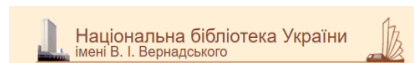
Ткаченко Олена
канд. екон. наук, проф.,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Чужиков Віктор
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний економічний
університет
імені Вадима Гетьмана, Україна

Меєрс Віллі
д.е.н. (Аграрна економіка), заслужений
професор аграрної та прикладної
економіки Університету Міссурі;
Ад'юнкт-професор Школи економіки,
управління та статистики Болонського
університету МО 65203, Колумбія, США

Дуріан Жозеф
д-р екон. наук, проф.,
Університет Матея Бела в Банській
Бистриці, Словаччина

Нікола Фацілонго
канд. екон. наук, доц.,
Університет Фоджі, Італія



Адреса редакції
03680, Україна, м. Київ, проспект Берестейський, 54/1

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

© КНЕУ, 2024

Зміст

Теплюк М.А., Сергієнко М.О., Кирилюк О.В. СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НОВОЇ НОРМАЛЬНОСТІ: ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В АДАПТАЦІЇ ДО ЗМІН ТА СТІЙКОСТІ ДО ЕНТРОПІЇ	8
Близнюк В.В., Терюханова І.М. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ	18
Воронюк Є.В., Сатушева К.В. СИНЕРГІЯ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	31
Воротнікова М.С. РЕЛОКАЦІЯ БІЗНЕСУ: ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА ТА ПРИЧИНИ	44
Мовсесян А.С. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ УКРАЇНИ У ВОЄННІЙ ТА ПОВОЄННІЙ ЕКОНОМІЦІ	55
Дугар Т.Є., Зоря О.П. ЗЕМЕЛЬНІ ОПЕРАЦІЇ АГРОБІЗНЕСУ: ІНДИКАТОРИ РИЗИКУ ДЛЯ АУДИТОРА	63
Кириленко В.І., Котенок М.Г. ОЦІНКА МАСШТАБІВ І ГЛИБИНИ БІДНОСТІ В КОНТЕКСТІ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІТИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ	72
Росва О.С., Шепелюк В.А., Жуган В. ІНТЕГРАЦІЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ЗАПАСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	87
Рябокоть І.О., Пузько С.Г., Статешна О.В. РИНОК ВУГЛЕЦЕВИХ КРЕДИТІВ У КОНТЕКСТІ ЕКОЛОГІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНИ	97
Сагайдак М.П., Маринюк І.О. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ОСНОВ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОМПЛІЄНС-МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ	108
Ткаченко О.В., Кулага І.В., Лісняк І.А. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ ДОМОГОСПОДАРСТВ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	121
Судомир С.М., Колісніченко П., Куласць М.М. УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ	138
Сєвідова І.О., Сусіденко О.В., Головка О.В. ЛОГІЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ	148
Фоменко Б.О. ОПТИМІЗАЦІЯ БІЗНЕС-МОДЕЛІ: КВАЛІМЕТРИЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РЕЛОКАЦІЄЮ	156
Ходзицька В.В. ВПЛИВ СТАНДАРТІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА СТРАТЕГІЧНУ СТІЙКІСТЬ КОРПОРАЦІЙ З УРАХУВАННЯМ ЧИННИКА ВІЙНИ	167

Сас І.С., Курішко П.В. РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ ТА МАЛОГО АГРОБІЗНЕСУ УКРАЇНИ	178
Ястребний В.М. ПРИНЦИПИ ESG-СТРАТЕГІЇ В УПРАВЛІННІ СУДНОПЛАВНИМИ КОМПАНІЯМИ	187
Хоманець В.А. ПОСТНЕОЛІБЕРАЛЬНА МОДЕЛЬ СВІТОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПОРЯДКУ	196
Яценко О.М., Яценко О.М., Дендеберя Д.О. СТРАТЕГУВАННЯ ПОВЕДІНКИ ЕКСПОРТЕРІВ НА ЦІЛЬОВИХ СВІТОВИХ РИНКАХ	208
Осадчук В.Є. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ЦИФРОВОЇ ТОРГІВЛІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.	222
Смирнов Є.В., Смирнов Є.Є. ОСОБЛИВОСТІ ВАРТІСНОГО ЗРОСТАННЯ В ПЛОЩИНІ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	238
Рєпіна І.М. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ МОДЕЛЮВАННЯ ГЛОБАЛЬНОЇ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ	249

Content

Tepliuk M., Sergienko M., Kyryliuk Oksana STRATEGIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN THE NEW NORMAL: DIGITAL TRANSFORMATIONS AND INNOVATIVE APPROACHES TO ADAPTATION TO CHANGES AND ENTROPY RESILIENCE.	8
Blyzniuk V., Teriukhanova I. VOCATIONAL TRAINING AND EMPLOYMENT AS A TOOL FOR PROFESSIONAL ADAPTATION OF WAR VETERANS	18
Voroniuk Y., Satusheva K. SYNERGY OF RISK MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE CONTEXT OF ENSURING ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES	31
Vorotnikova M. BUSINESS RELOCATION: ECONOMIC NATURE AND REASONS	44
Movsesyan A. PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF UKRAINE'S PHARMACEUTICAL MARKET IN THE WARTIME AND POST-WAR ECONOMY	55
Dugar T, Zorya O. LAND OPERATIONS OF AGRIBUSINESS: RISK INDICATORS FOR THE AUDITOR	63
Kyrylenko V., Kotenok M ASSESSMENT OF THE SCOPE AND DEPTH OF POVERTY IN THE CONTEXT OF ANALYTICAL SUPPORT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT POLICY IN UKRAINE	72
Roieva O., Shepeliuk V., Zhuhan V INTEGRATION OF ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT INTO THE ENTERPRISE INVENTORY MANAGEMENT SYSTEM	87
Ryabokon I., Puzko S., Stateshna O. CARBON CREDIT MARKET IN THE CONTEXT OF ENVIRONMENTAL AND SOCIAL RESPONSIBILITY OF UKRAINE.	97
Sahaidak M., Maryniuk I. RESEARCH ON THE THEORETICAL FOUNDATIONS OF FORMING A COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATIONS	108
Tkachenko O., Kulaga I., Lisniak I. STATE REGULATION OF HOUSEHOLD INCOME AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT.	121
Sudomyr S., Kolisnichenko P., Kulaets M. MANAGEMENT OF INTELLECTUAL AND INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES .	138
Sievidova I., Susidenko O., Holovko O. LOGICAL MODELING OF ECONOMIC REFORMS IN UKRAINE	148
Fomenko B. OPTIMIZING BUSINESS MODEL: A QUALIMETRIC APPROACH TO RELOCATION MANAGEMENT	156

Khodzytska V. INFLUENCE OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT STANDARDS ON STRATEGIC STABILITY OF CORPORATIONS TAKING INTO ACCOUNT THE FACTOR OF WAR	167
Sas I., Kuripko P. DEVELOPMENT OF THE ECONOMY AND SMALL AGRIBUSINESS OF UKRAINE	178
Yastrebnyi V. PRINCIPLES OF ESG STRATEGY IN THE MANAGEMENT OF SHIPPING COMPANIES	187
Khomanets V. POST-NEOLIBERAL MODEL OF THE WORLD ECONOMIC ORDER	196
Iatsenko O., Yatsenko O., Dendeberia D. STRATEGISING THE BEHAVIOR OF EXPORTERS IN TARGET GLOBAL MARKETS	208
Osadchuk V. INSTITUTIONAL SUPPORT FOR THE REGULATION OF INTERNATIONAL DIGITAL TRADE AT THE PRESENT STAGE	222
Smyrnov Y., Smyrnov Y. FEATURES OF VALUE GROWTH IN THE AREA OF FUNDAMENTAL VALUE OF THE ENTERPRISE	238
Riepina I. COMPARATIVE ANALYSIS OF MODERN CONCEPTS IN MODELING GLOBAL FOOD SECURITY	249

Воронюк Євгенія Валеріївна.

Викладач кафедри міжнародних економічних відносин та безпеки бізнесу
ХНЕУ ім. Семена Кузнеця
проспект Науки 9-А, Харків, Україна
e-mail: yevheniya.voronyuk@hneu.net
ORCID: 0000-0002-1635-7421

Сатушева Карина Валеріївна.

К.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин та безпеки бізнесу
ХНЕУ ім. Семена Кузнеця
проспект Науки 9-А, Харків, Україна
e-mail: satusheva0605@ukr.net
ORCID: 0000-0002-6155-0490

СИНЕРГІЯ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Voroniuk Yevheniia

Lecturer of the department of International Economic Relations
Simon Kuznets KHNUE
Nauki avenue, 9A, Kharkiv, Ukraine
e-mail: yevheniya.voronyuk@hneu.net
ORCID: 0000-0002-1635-7421

Satusheva Karyna

Ph.D. assistant professor of the department of International Economic Relations
Simon Kuznets KHNUE
Nauki avenue, 9A, Kharkiv, Ukraine
e-mail: satusheva0605@ukr.net
ORCID: 0000-0002-6155-0490

SYNERGY OF RISK MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE CONTEXT OF ENSURING ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES

Анотація. У сучасному світі, що постійно змінюється, підприємства будь якої форми власності, масштабності та галузі функціонування, стикаються з численними викликами, які вимагають гнучкості та швидкої реакції на зовнішні загрози і внутрішні зміни. Це особливо актуально в контексті глобалізації та зростаючих ризиків, пов'язаних із швидкими технологічними інноваціями, економічними потрясіннями та нестабільністю ринків. Проведене дослідження спрямовано на визначення основних аспектів синергії між ризик-менеджментом і організаційною поведінкою в контексті забезпечення економічної безпеки підприємств.

На основі вивчення теоретичних джерел було виявлено важливість інтеграції двох напрямів — ризик-менеджменту та організаційної поведінки — для забезпечення стійкості підприємств. Виділено так звану «точку перетину» між цими двома напрямками, яка дозволяє підвищити здатність підприємств реагувати на ризики та зменшувати їх негативний вплив. Ця точка перетину є критично важливою, оскільки в умовах постійної невизначеності та швидкоплинного бізнес-середовища, ризики та загрози є невід'ємною частиною функціонування будь-якого підприємства.

Значна увага у дослідженні приділяється кадровій складовій як основі синергії ризик-менеджменту та організаційної поведінки. Виявлено, що саме людський капітал відіграє ключову роль у забезпеченні економічної безпеки підприємства, оскільки

кваліфіковані та мотивовані співробітники здатні краще ідентифікувати ризики, ефективніше реагувати на них і розробляти стратегії мінімізації їх впливу. В статті основний акцент зроблено на важливості розвитку адаптивних можливостей персоналу, що дозволяє підприємствам залишатися конкурентоспроможними навіть у складних умовах.

Окрім того, досліджено психологічні фактори, що впливають на прийняття рішень у контексті ризиків. Використання теорії перспектив дозволяє краще зрозуміти, як індивідуальні та групові рішення формуються на основі сприйняття ризиків. Психологічні аспекти, зокрема рівень стресу, індивідуальні особливості сприйняття ризиків і вплив колективних рішень, є невід'ємною складовою, що впливає на ефективність ризик-менеджменту. Саме ці фактори часто визначають, наскільки успішно підприємство здатне управляти ризиками та відповідати на виклики, особливо в умовах невизначеності.

Отже, синергія між ризик-менеджментом та організаційною поведінкою не лише підвищує стійкість підприємства, але й формує нові підходи до стратегічного управління. Це дозволяє підприємствам не лише виживати, але й ефективно розвиватися у швидкозмінних умовах сучасного ринку.

Ключові слова: ризик-менеджмент, організаційна поведінка підприємства, безпекоорієнтований розвиток, економічна безпека бізнесу, ризик, невизначеність.

Abstract. In the modern, rapidly changing world, enterprises of any ownership structure, scale, and industry face numerous challenges that require flexibility and swift responses to external threats and internal shifts. This is particularly relevant in the context of globalization and increasing risks associated with rapid technological innovations, economic disruptions, and market instability. The study is aimed at identifying the key aspects of the synergy between risk management and organizational behavior in the context of ensuring the economic security of enterprises.

Based on a review of theoretical sources, the importance of integrating the two domains—risk management and organizational behavior—was revealed as a means to enhance the resilience of enterprises. The so-called «intersection point» between these domains has been identified, allowing firms to improve their ability to respond to risks and mitigate their negative impacts. This intersection is critically important, as risks and threats are an inherent part of business operations in the face of ongoing uncertainty and a rapidly changing business environment.

Significant attention in the research is devoted to the human capital component as the foundation of the synergy between risk management and organizational behavior. It has been found that human capital plays a key role in ensuring the economic security of enterprises, as qualified and motivated employees are better equipped to identify risks, respond effectively, and develop strategies to minimize their impact. The article emphasizes the importance of developing adaptive capabilities among personnel, which allows enterprises to remain competitive even under challenging conditions.

Additionally, psychological factors influencing decision-making in the context of risks are examined. The application of prospect theory provides a deeper understanding of how individual and group decisions are shaped by risk perceptions. Psychological aspects, including stress levels, individual differences in risk perception, and the influence of collective decision-making, are integral components affecting the effectiveness of risk management. These factors often determine how successfully an enterprise can manage risks and respond to challenges, especially in uncertain environments.

Thus, the synergy between risk management and organizational behavior not only enhances the resilience of an enterprise but also establishes new approaches to strategic management. This enables businesses not only to survive but also to thrive in the fast-changing conditions of the modern market.

Key words: risk management, organizational behavior of an enterprise, security-oriented development, business economic security, risk, uncertainty.

JEL codes: D81, G32, L21, M14, O33

Сьогодні сформував новий запит від суспільства до глобального ринку і навпаки. Реалізація і розвиток концепції Індустрія 4.0, яка зосереджена на підвищенні ефективності праці шляхом автоматизації та роботизації частково знизили роль людини в реалізації бізнес-процесів підприємства. Поява і розвиток мовних моделей, які прийнято називати штучним інтелектом, спричинило немало дискусій щодо майбутньої участі людини та взагалі її місця в підприємницькому світі. Це стало поштовхом для формування засад нової концепції Індустрія 5.0, центром якої є людина. Звісно реалізація цієї концепції призведе до великої кількості змін, зокрема пов'язаних із розвитком інтернет-технологій, але людина остається центром всіх процесів на всіх рівнях, від глобальних до внутрішньо підприємницьких.

Вищенаведене демонструє, що створення нових умов і запитів, реалізація нових можливостей, усе це неминуче призводить до формування нових ризиків для економічної безпеки підприємства.

Управління ризиками підприємства, його організаційна поведінка та економічна безпека, різні і в той же час доволі схожі, вони спрямовані на забезпечення безпекоорієнтованого розвитку підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання дослідження організаційної поведінки підіймалося ще з XIX століття, коли наукові теорії менеджменту тільки почали формуватись і розвиватись. Беручи за основу переклад слова «management» із англійської мови, яке основане на дієслові «to manage», що означає «керувати» або «управляти», погоджуємось з думкою А. Файоля щодо сутності поняття менеджменту: «керувати — це прогнозувати і планувати, організовувати, командувати, координувати і контролювати» [1]. Вже на початку XX століття, було встановлено взаємозалежність між поведінкою персоналу, керівними заходами та ефективністю діяльності підприємства. Так, у 1920 році на заводі Western Electric (USA), було проведено декілька експериментів щодо визначення того, як різні умови праці впливають на продуктивність діяльності персоналу. Треба зауважити, що дослідники постійно комунікували із співробітниками і отримували від них зворотній зв'язок. Результати експерименту продемонстрували, що зміна умов праці таких як освітлення, температура повітря та інші, були на другому плані оскільки продуктивність праці більше підвищувалась коли керівництво підприємства виявляло увагу до співробітників. Цей результат отримав назву «Ефект Готорна» (Hawthorne Effect). Звісно, що першочергові висновки стали фундаментом для побудови моделей мотивування персоналу, але вони також лягли в основу дослідження організаційної поведінки підприємства, яка полягає у вивченні поведінки людей у рамках організації на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях [2]

Мультидисциплінарність предмету організаційної поведінки підприємства була підкреслена ще в 1985 році — ця сфера потребує дослідження з точки зору психології, соціології, політичних вчень та економіки [3]. Це дослідження демонструє залежність організаційної поведінки і таких понять, як «організаційна культура» та «корпоративна культура», які за своєю суттю є одночасно і фундаментом і наслідком поведінки людей у рамках організації.

Погоджуємось із думкою Г. Хофстеде [1] щодо помилковості термінів «організаційна культура» та «корпоративна культура». Саме цей вчений висловив думку, про те, що діяльність організації, за своєю суттю, є сталим відтворенням

і систематичною реалізацією повсякденних практик і використання для описання цього процесу слова «культура» є помилковим, оскільки «культура» більше пов'язана із національними відмінностями, традиціями та особливостями.

Спираючись на наукові здобутки Г. Хофстеде [2] визначаємо, що культура завжди є суспільним феноменом, який не тільки відрізняє одну сукупність людей від іншої, а і відіграє роль колективного програмування.

З розвитком підприємництва, ринкової економіки та посиленням глобалізаційних трендів, все більше дослідників звертали увагу на важливість вивчення питань поведінки людей у рамках підприємства. Особливо з огляду на постійну зміну умов ведення бізнесу і, як наслідок, виникнення нових ризиків для діяльності підприємства. Коюда В. О., розглядаючи методологію COSO, щодо управління ризиками зауважила, що сучасна парадигма управління ризиками на підприємстві характеризується комплексним підходом на організаційному рівні, що є фундаментом для формування особливої культури поведінки із ризиками на підприємстві [4].

Ризик є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства. В незалежності від масштабів бізнесу, форми власності, кількості співробітників або галузі функціонування, кожен суб'єкт підприємницької діяльності стикається із ризикованими ситуаціями, які потребують швидких рішень. Крім того, особливістю для здійснення підприємницької діяльності є те, що в зовнішньому середовищі завжди існує певна невизначеність, яка деякими вченими також відноситься до ризиків. У питаннях міжнародного бізнесу таких ситуацій, як ризиків, так і невизначеностей, ще більше.

Для формування єдиної контекстуальності в рамках даного дослідження доцільно визначити що саме покладено в основу понять «ризик» і «невизначеність». Погоджуємось із С. Franzoni та Р. Stephan, які висунули думку, що «ризик» може використовуватись: у превентивному сенсі — означаючи можливість однозначно негативної події; у спекулятивному сенсі, означаючи можливість подій, які можуть бути як позитивними, так і негативними. В якості прикладу вчені приводять: протоколи Інституційних наглядових рад в американських наукових установах, в яких прописано що вчені та дослідники зобов'язані вказувати ризики, які пов'язані із дослідженням — превентивне значення; організації, які фінансують наукові дослідження, які стверджують, що заохочують ризиковані дослідження за їхній трансформаційний потенціал, такі як ERC [11] — спекулятивне значення [12].

Щодо терміну «невизначеність» у науковому середовищі існує багато визначень і трактувань. На нашу думку найзрозумілішим є пропозиція, оприлюднена ще в 1921 році, в своїй роботі автор говорить про таку різницю між невизначеністю і ризиком, як можливість вимірювання. Так, невизначеність — це ситуація, яка вірогідність не може бути виміряна, а ризик — ситуація, в якій вона може бути виміряна [13].

Опрацьована в рамках дослідження концептуальна основа економічної безпеки підприємства, дає можливість узагальнити існуючі напрацювання і підкреслити що забезпечення економічної безпеки спрямовано на формування і використання підприємством захисного інструментарію.

Методика дослідження. Проведене дослідження носить теоретичний характер і базується на систематичному аналізі наукових джерел, концепцій та існую-

чих підходів до управління ризиками та організаційної поведінки підприємства. Для досягнення поставлених цілей дослідження було використано такі методи:

Метод теоретичного узагальнення та систематизації — дозволив узагальнити наявні теоретичні підходи до управління ризиками та організаційної поведінки. Було проаналізовано основні концепції ризик-менеджменту та визначено їх спільні риси з теоріями організаційної поведінки, що стало основою для виявлення «точок перетину» між ними.

Порівняльний аналіз — порівняння різних підходів до управління ризиками на підприємствах, моделей організаційної поведінки та основи забезпечення економічної безпеки підприємств дозволило визначити спільні елементи, які впливають на забезпечення стійкості підприємства. Це допомогло встановити, як інтеграція цих елементів сприяє підвищенню економічної безпеки підприємств в умовах невизначеності.

Метод логічного моделювання — за допомогою цього методу було побудовано теоретичну модель синергії між ризик-менеджментом, організаційною поведінкою та економічною безпекою підприємств. Модель ілюструє, як людський капітал та адаптивні можливості співробітників можуть сприяти ідентифікації ризиків та підвищенню ефективності їх управління.

Дедуктивний метод — використано для формування висновків щодо ролі організаційної поведінки у стратегії управління ризиками.

Контент-аналіз — було проведено контент-аналіз наукових публікацій та аналітичних звітів з теми ризик-менеджменту, організаційної поведінки та економічної безпеки підприємств. Це дозволило виявити актуальні проблеми, з якими стикаються підприємства, та обґрунтувати доцільність інтеграції ризик-менеджменту з організаційною поведінкою.

Загалом дослідження базується на комплексному підході, який включає аналіз наявної літератури, порівняння різних теорій і підходів, а також побудову логічної моделі взаємодії між ризик-менеджментом та організаційною поведінкою.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проведене дослідження теоретичних основ ризик-менеджменту, організаційної поведінки та економічної безпеки підприємства демонструє, що ці аспекти досліджуються авторами окремо, тоді як на нашу думку саме в їх синергії криється основа безпекоорієнтованого розвитку підприємства.

Метою статті є дослідження синергії між ризик-менеджментом і організаційною поведінкою в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства. Визначення ключових факторів, які сприяють інтеграції цих аспектів, а також оцінити їхній вплив на формування стратегії управління ризиками, яка забезпечує стабільність і стійкість підприємства в умовах змінюваного бізнес-середовища.

Виклад основного матеріалу

1. Ризик-менеджмент, організаційна поведінка підприємства та економічна безпека: взаємодія та «перетини»

Незважаючи на постійне підвищення темпів цифровізації, автоматизації та роботизації, людина все одно продовжує відігравати основну роль в реалізації бізнес-процесів підприємства. Підприємство здійснює свою діяльність через співробітників, що призводить до виділення людського фактору в процесі функціонування підприємства, як основного. На рис. 1 схематично наведено в якій

частині ризик-менеджмент, організаційна поведінка та економічна безпека підприємства перетинаються між собою.

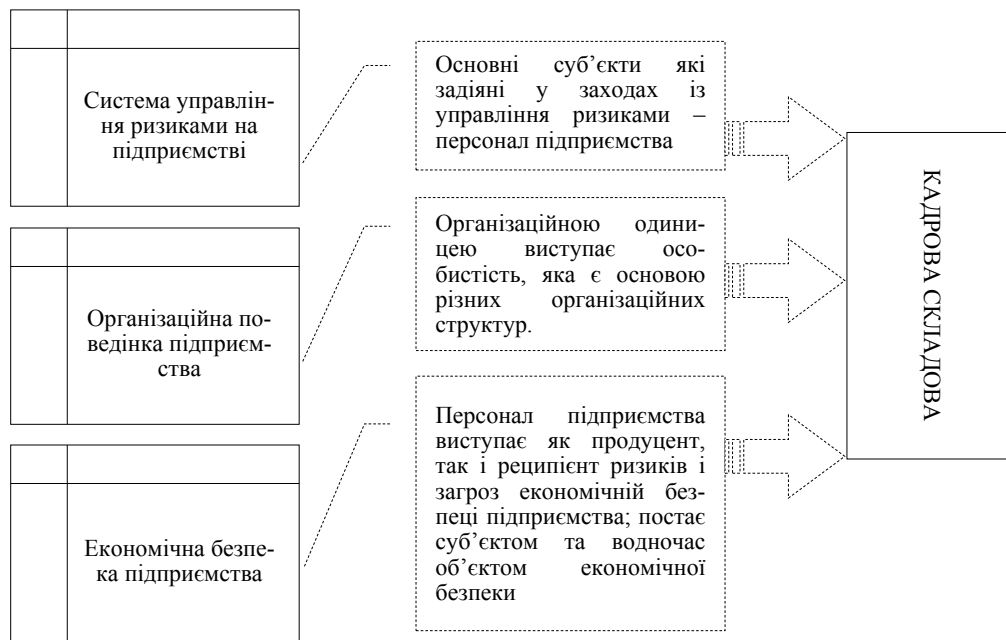


Рис. 1. Об'єднуючий елемент ризик-менеджменту, організаційної поведінки та економічної безпеки підприємства (сформовано автором за джерелами: [14, 15, 16])

Психологічні феномени поведінки персоналу відіграють велике значення при організації та забезпечення економічної безпеки підприємства. Кадрова складова є зв'язковою ланкою між ризик-менеджментом, організаційною поведінкою підприємства та його економічною безпекою. Людський фактор відіграє вирішальну роль в забезпеченні безпечного функціонування та розвитку підприємства, саме тому упередженість щодо особистих переконань притаманна кожній людині, як у професійному житті, так і в особистому [9]. Не можна виключати, що в професійній діяльності упередження щодо раціональності особистих думок у питаннях інтерпретації інформації може призвести до настання ризикованих ситуацій для підприємства. Також ризики можуть виходити із відсутності однакових очікувань від реалізації суміжних бізнес-процесів і різними структурними одиницями. Це можна продемонструвати наявністю різних пріоритетів у керівників різних відділів при вирішенні завдань реалізації функцій свого відділу та уникнення ризикованих ситуацій.

Є дані, що власний персонал спричиняє підприємству майже 80 % збитків матеріальних активів. Тоді як спроби отримання несанкціонованого доступу до цифрової інформації підприємства у 20 % випадків — із зовнішнього середовища підприємства, а в 80 % — із допомогою персоналу підприємства. В даному контексті цікавим є наявність світової статистики щодо чесності людини. Так, в Україні нечесними за визначенням є майже 15 % населення, при цьому абсолютно чесними вважаються від 10 % до 15 % населення, але найцікавіші

дані щодо останніх 70–80 % — їх чесність залежить від вірогідності що їх нечесні дії будуть розкриті, чим нижча вірогідність, тим більше ймовірність нечесності їх дій [17].

Останні глобальні дослідження, такі як Світове дослідження цінностей (WVS) та Європейське дослідження цінностей (EVS), надають уявлення про рівень чесності та моральних принципів у всьому світі, зокрема в Україні. Ці дослідження вимірюють такі цінності, як довіра, ставлення до корупції та моральні норми, що допомагає оцінити загальний рівень чесності в різних культурах.

На глобальному рівні результати WVS показують, що рівень суспільної довіри та чесності суттєво відрізняється в різних регіонах. Скандинавські країни зазвичай отримують високі оцінки за рівнем соціальної довіри та чесності, тоді як нижчі показники спостерігаються в регіонах із високою корупцією або економічною нестабільністю.

В Україні найсвіжіші дані WVS (2020) показують, що рівень довіри до інституцій та чесності залежить від багатьох факторів, включно з війною та політичними змінами. Українці зазвичай цінують демократію та мають сильні прагнення до європейської інтеграції, хоча все ще існує значне незадоволення політичною системою та управлінням, що може впливати на сприйняття чесності та справедливості.

Для України актуальна інформація щодо чесності в бізнесі та рівня корупції зосереджена навколо таких тем:

1) сприйняття корупції — Україна має високий рівень сприйняття корупції, що впливає на ведення бізнесу. Це підтверджується такими джерелами, як Індекс сприйняття корупції Transparency International, де Україна займає низькі позиції. Корупція в Україні тривалий час залишається значною проблемою для бізнесу та інвестицій;

2) довіра до інституцій — згідно з останніми даними WVS, рівень довіри українців до урядових установ, зокрема в контексті бізнесу та регуляторних органів, залишається низьким. Це впливає на рівень чесності в бізнесі, оскільки підприємці часто вважають, що для успіху необхідно брати участь у неформальних схемах або хабарництві.

2. Людський фактор та теорія перспектив, як основа ризик-менеджменту, організаційної поведінки та економічної безпеки підприємства

Організаційна поведінка підприємства, досліджує функціонування персоналу на всіх рівнях підприємства, іншими словами вивчається як люди діють у робочих умовах, як вони комунікують між собою, як це впливає на ефективність діяльності підприємства в цілому. У свою чергу ризик-менеджмент можна визначити як процес, який спрямований на визначення, оцінку, контроль та мінімізацію ризиків, які можуть нанести негативний вплив на діяльність підприємства.

Дослідження теоретичних основ організаційної поведінки підприємства та ризик-менеджменту дає можливість визначити: організаційна поведінка підприємства — охоплює більший масив даних ніж ризик-менеджмент; є однією зі складових системи управління ризиками підприємства та процесу залучення співробітників підприємства до ідентифікації, оцінки та управління ризиками.

Розглядаючи ризик-менеджмент у контексті організаційної поведінки підприємства, можна говорити про специфічну інтеграцію процесів управління ри-

зиками в повсякденну корпоративну культуру. Іншими словами, визначається і досягається певний рівень обізнаності співробітників щодо ризиків і формується певний рівень залученості персоналу в процес ідентифікації, оцінки та управління ризиками.

Керівництво підприємства відіграє ключову роль у формуванні «відкритого» клімату в колективі, в якому управління ризиками буде невід’ємною частиною повсякденної діяльності підприємства і кожного співробітника. Такий підхід дає можливість сформулювати умови, в яких персонал буде вмотивований залучатись до обговорення і реалізації стратегій спрямованих на мінімізацію впливу ризиків.

Теорія перспектив (оприлюднена ще в 1979 році в 2002 році принесла Д. Канеману Нобелівську премію) зосереджена на процесі прийняття рішень людьми в умовах невизначеності, особливо в ситуаціях пов’язаних із ризиком (як позитивним — виграшем, так і негативним — програшем). В рамках нашого дослідження, цікавим постає той факт, що теорія перспектив підкреслює ірраціональність людської поведінки.

Основні положення теорії перспектив надають можливості ширшого погляду на вплив людського фактору в діяльності підприємства:

1) ефект відносності — люди оцінюють виграти та втрати не в абсолютних величинах, а відносно деякої точки відліку. Це особливо важливо для бізнесу, де керівники можуть переоцінювати втрати або недооцінювати потенційні вигоди;

2) схильність до уникнення втрат — люди більше схильні уникати втрат, ніж досягати еквівалентних вигравів. У бізнес-контексті це означає, що компанії можуть бути більш консервативними щодо змін і ризиків, що може стримувати інновації або ріст.

Реалізацію теорії перспектив в контекстуальній рамці дослідження представлено в табл. 1.

Таблиця 1

ТЕОРІЯ ПЕРСПЕКТИВ В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Аспект	Основні положення теорії перспектив	Реалізація на практиці
Ризик-менеджмент	Працівники та керівництво будуть поводитися не раціонально в умовах ризику, надмірно реагуючи на можливі втрати	Основа для розробки стратегії мінімізації ризиків через зміни в організаційній культурі та посилення ефективності використання поведінкових інструментів.
Організаційна поведінка підприємства	пояснює поведінкові моделі працівників і керівників	Допомагає краще налаштувати системи мотивації та управління, аби досягти синергії між зниженням ризиків і підвищенням економічної безпеки підприємства
Економічна безпека підприємства	Розуміння того, як працівники сприймають загрози й можливості	Дозволяє впроваджувати ефективніші заходи щодо підтримки економічної стабільності

Коли ризик-менеджмент взаємодіє з організаційною поведінкою через призму теорії перспектив, це дозволяє уникати помилкових рішень, пов'язаних з надмірним фокусом на уникненні втрат. Наприклад, компанії можуть застосовувати інноваційні підходи до управління ризиками, якщо враховують реальні поведінкові реакції людей, а не покладаються лише на економічні моделі.

Одне з ключових досліджень Канемана і Тверського, опубліковане в 1979 році, «Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk», демонструє, що люди мають більшу схильність уникати ризику в умовах можливих втрат, навіть коли вигоди можуть бути високими. Ця поведінкова закономірність активно застосовується в аналізі прийняття рішень в управлінні, особливо у контексті корпоративного управління та ризик-менеджменту. Можна говорити про те, що теорія перспектив допомагає формувати зрозуміліші та більш адаптовані до людської психології стратегії управління ризиками, які сприяють економічній безпеці підприємства (табл. 2).

Подальші дослідження, такі як робота Річарда Талера в галузі поведінкових фінансів, показують, що менеджери, як і інші економічні агенти, мають тенденцію діяти нерелексивно та консервативно, особливо коли мають справу з можливістю втрат (навіть незначних). Це можна простежити в емпіричних дослідженнях на рівні корпоративного управління, де відомо, що керівники уникають ризикових інвестицій, боячись негативних наслідків для короткострокових фінансових показників компанії.

Таблиця 2

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ПЕРСПЕКТИВ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Положення теорії перспектив	Пояснення	Практичне застосування	Наслідки для економічної безпеки
«Уникнення втрат»	Особливість людського мислення полягає в тому, що однакова сума з точки зору її втрати та її виграшу має різну «вагу»	Деяким керівникам важко приймати управлінські рішення через психологічне спрямування до ухиляння від ризикованих ситуацій — схильність до консервативного мислення	Консервативне мислення створює неможливість реалізації стратегічного розвитку оскільки це пов'язано із ризикованістю впровадження інновацій що в свою чергу гальмує ефективність безпекоорієнтованого розвитку підприємства
«Точка відліку»	Об'єктивне ставлення до ситуації для людини вкрай складне, більшість людей мають так звану «точку відліку» з якою порівнюють існуючу ситуацію	Проявляється в оцінці успішності рішення на основі очікувань керівної ланки підприємства або на основі попередніх результатах. Минулі фінансові досягнення підприємства впливають на сприйняття наступних рішень як виграшних або програшних — якщо підприємство в минулому отримало позитивний фінансовий результат то рішення які не принесли такого самого результату сприймаються як програшні хоча по суті не несуть за собою фінансових втрат	Інтерпретація ефективності або результативності прийнятого рішення проходить вже після його реалізації що має відповідні прояви на фінансово-економічних показниках діяльності підприємства а відповідно і на стані його економічної безпеки

Положення теорії перспектив	Пояснення	Практичне застосування	Наслідки для економічної безпеки
«Фреймінг»	Спосіб представлення інформації є запорукою прийняття рішення	Контекст подання інформації має значення в процесі прийняття управлінських та стратегічних рішень. Представлення інформації по одному і тому самому проекту з точки зору ризиків або можливостей: 1 варіант подання інформації з точки зору ризиків — підприємство може втратити 20 % — така інформація схиляє керівництво до уникнення ризикованої ситуації; 2 варіант — підприємство може отримати прибуток із вірогідністю 80 % — така інформація надана у вигляді можливостей провокує керівництво приймати більш ризиковані рішення	Можливість маніпулювання в процесі прийняття рішень на всіх рівнях управління через використання різних моделей подання однієї і тієї самої інформації — посилення загроз для економічної безпеки підприємства через провокування керівництва на прийняття стратегічно невірних / ризикованих рішень
Поведінкові моделі	Людина	Оцінка ризиків в процесі прийняття рішення проходить на основі використання поведінкових моделей	Надмірна концентрація на короткострокових вигодах і недооцінювання довгострокових стратегічних рішень. Це часто пояснює, чому підприємства можуть занадто фокусуватися на уникненні тимчасових збитків, ігноруючи можливість довгострокового зростання

Інше дослідження, проведене Вольфрамом Шльонером та його колегами в 2001 році, також підтверджує, що керівники схильні до надмірного уникнення ризику в умовах економічної нестабільності. Тиск можливих втрат змушує їх обирати більш консервативні стратегії, навіть якщо ці стратегії мають менший потенціал для довгострокового зростання

Ці результати допомагають пояснити, чому в умовах невизначеності та загроз менеджери приймають рішення, спрямовані на мінімізацію ризиків, навіть якщо це означає пропускати можливості для розвитку.

Економічна безпека підприємства підприємства залежить від когнітивних та психологічних особливостей співробітників і безпосередньо управлінців і теорія перспектив дає чітке уявлення про «вразливі точки» організаційної структури та корпоративної культури підприємства.

Дискусія. Проведене дослідження продемонструвало, що питання організаційної поведінки підприємства, ризик-менеджменту та економічної безпеки всебічно вивчаються вітчизняними та зарубіжними вченими, проте існують аспекти, які потребують поглибленого дослідження. Так, на сьогодні недостатньо досліджене питання ролі людини в умовах реалізації концепції Індустрія 5.0. Головною в данному аспекті постає відповідь на запитання щодо необхідності

та наслідків повернення або неповернення людини в центр реалізації бізнес-процесів, особливо з урахуванням стрімкого розвитку автоматизації та штучного інтелекту. Слід зауважити, що із цього запитання, та відповіді на нього виходить наступне — яким чином людство може зберегти баланс між автоматизацією та зосередженістю на людському факторі в умовах цифровізації? Наступним постає невизначеність впливу термінів «корпоративна культура» [9, 10] та «організаційна культура» на методологію дослідження організаційної поведінки підприємства. Обидва терміни мають схожі риси та відмінності, що робить їх дослідження необхідним та актуальним для поглиблення теоретичних знань у сфері дослідження організаційної поведінки підприємства. Синергія ризик-менеджменту та організаційної поведінки в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства демонструє, що кадрова складова виступає їх фундаментом [11–13]. З такої точки зору більш поглибленого дослідження потребує чесність персоналу як фактор забезпечення економічної безпеки підприємства. При цьому окремої уваги доцільно приділити питанню впливу зміни суспільних цінностей на чесність у бізнес-середовищі. В контексті забезпечення економічної безпеки підприємства необхідно також зазначити існуючу недостатність теоретичних досліджень щодо того, чи можна вважати невизначеність лише аналітичною проблемою? Основний сенс цього питання криється в рівні або глибинності викликів для організаційної стійкості підприємства в стані невизначеності.

Висновки. Дослідження підтвердило, що ефективна інтеграція ризик-менеджменту з організаційною поведінкою є критично важливою для забезпечення економічної безпеки підприємства. Організаційна поведінка, зокрема, впливає на те, як співробітники ідентифікують, оцінюють і реагують на ризики, що виникають у бізнес-середовищі та безпосередньо на підприємстві. Визначено, що кадрова складова є основою синергії між ризик-менеджментом, організаційною поведінкою та економічною безпекою підприємства. Кваліфіковані, мотивовані та активні співробітники здатні краще сприймати ризики та адаптуватися до змін, що позитивно впливає на загальну стратегію управління ризиками підприємства. Застосування теорії перспектив дозволило глибше зрозуміти, як індивідуальні та групові рішення у сфері ризиків формуються на основі сприйняття втрат і вигод. Це підкреслює важливість психологічних аспектів у процесі прийняття рішень щодо ризиків. Отримані результати вказують на те, що врахування організаційної поведінки в стратегії управління ризиками сприяє підвищенню стабільності та стійкості підприємства в умовах швидкоплинного і непередбачуваного бізнес-середовища. Виділені дискусійні положення також демонструють широкий спектр подальших наукових досліджень у сфері синергії ризик-менеджменту та організаційної поведінки в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства.

Література

1. Gulshan, S. S., & Prasad, L. (n.d.). Management principles and practices. Excel Books India. ISBN 978-93-5062-099-1.
2. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). Organizational behaviour (6th ed.). McGraw-Hill.
3. Schneider, B. (1985). Organizational behavior. Annual Review of Psychology, 36, 573–611.

4. Коюда, В. О. (2019). Система управління ризиками згідно методології COSO [Електронне видання]. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., 18–19 бер. 2019 р., Харків: Вид. ФОП Панов А. М., 112–114.
5. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences* (2nd ed.): Comparing values, behaviors, institutions, and organisations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage.
6. Hofstede, G. (1991). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
7. Чепелюк, М. І. (2017). Культурні та національні особливості в міжнародному аспекті діяльності організацій. Моделювання регіональної економіки: Збірник наукових праць, 1(29), 355–363.
8. Kalwani, S., & Mahesh, J. (2020). Trends in organizational behavior: A systematic review and research directions. *Journal of Business and Management*, 26(1), 40–78. [https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26\(1\).0003](https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26(1).0003)
9. Кизима, Т. О. (2013). Поведінкові фінанси у концепціях класичної та інституціональної теорій. *Світ фінансів*, 3, 7–18.
10. Тверські, А., & Канеман, Д. (1992). Досягнення в теорії перспектив: Кумулятивне представлення невизначеності. *Журнал ризиків і невизначеності*, 4, 297–323.
11. European Research Council. (n.d.). Transformative effect of science. Retrieved from <https://erc.europa.eu/news/transformative-effect-science>
12. Franzoni, C., & Stephan, P. (2021). Uncertainty and risk-taking in science: Meaning, measurement and management in peer review of research proposals. National Bureau of Economic Research. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28562/w28562.pdf
13. Knight, F. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
14. Лепейко, Т. І., Лукашев, С. В., & Миронова, О. М. (2013). Організаційна поведінка: Навчальний посібник. Харків: Вид. ХНЕУ. Retrieved from <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/14218>
15. Мороз, В. М., & Мороз, С. А. (2018). Ризик-менеджмент: Навчальний посібник для студентів спец. 281 «Публічне управління та адміністрування». Харків: НТУ «ХПІ». Retrieved from <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/f3be8995-acd3-4ab8-928f-1c5ff30f3584/content>
16. Воронюк, Є. В., & Сатушева, К. В. (2022). Вплив психологічного фактору на організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності. Сучасні тенденції та проблеми управління: Журнал стратегічних економічних досліджень, 6(11), 55–61. Retrieved from <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30460>
17. Смоквіна, Г. А., & Альхаммаді, Т. (2021). Інструменти оцінки кадрового складника системи фінансово-економічної безпеки підприємства. Підприємництво та інновації, 18, 50–56. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/18.9>

References

1. Gulshan, S. S., & Prasad, L. (n.d.). *Management principles and practices*. Excel Books India. ISBN 978-93-5062-099-1.
2. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behaviour* (6th ed.). McGraw-Hill.
3. Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573–611.
4. Koiuda, V. O. (2019). Systema upravlinnia ryzykamy zghidno metodolohii COSO [Electronic publication]. Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: Teoriia ta praktyka: Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, 18–19 ber. 2019 r., Kharkiv: Vyd. FOP Panov A. M., 112–114.

5. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences* (2nd ed.): Comparing values, behaviors, institutions, and organisations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage.
6. Hofstede, G. (1991). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
7. Chepeliuk, M. I. (2017). Kulturni ta natsionalni osoblyvosti v mizhnarodnomu aspekti diialnosti orhanizatsii. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky: Zbirnyk naukovykh prats*, 1(29), 355–363.
8. Kalwani, S., & Mahesh, J. (2020). Trends in organizational behavior: A systematic review and research directions. *Journal of Business and Management*, 26(1), 40–78. [https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26\(1\).0003](https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26(1).0003)
9. Kyzima, T. O. (2013). Povedinkovi finansy u kontseptsiiakh klasychnoi ta instytutsiinoi teorii. *Svit finansiv*, 3, 7–18.
10. Tverskyi, A., & Kaneman, D. (1992). Dosiahnennia v teorii perspektyv: Kumuliatyvne predstavlennia nevyznachenosti. *Zhurnal ryzykiv i nevyznachenosti*, 4, 297–323.
11. European Research Council. (n.d.). Transformative effect of science. Retrieved from <https://erc.europa.eu/news/transformation-effect-science>
12. Franzoni, C., & Stephan, P. (2021). Uncertainty and risk-taking in science: Meaning, measurement and management in peer review of research proposals. National Bureau of Economic Research. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28562/w28562.pdf
13. Knight, F. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
14. Lepeiko, T. I., Lukashev, S. V., & Myronova, O. M. (2013). *Orhanizatsiina povedinka: Navchalnyi posibnyk*. Kharkiv: Vyd. KhNEU. Retrieved from <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/14218>
15. Moroz, V. M., & Moroz, S. A. (2018). *Ryzyk-menedzhment: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv spets. 281 «Publichne upravlinnia ta administruvannia»*. Kharkiv: NTU «KhPI». Retrieved from <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/f3be8995-acd3-4ab8-928f-1c5ff30f3584/content>
16. Voroniuk, Ye. V., & Satusheva, K. V. (2022). Vplyv psykholohichnoho faktor na orhanizatsiine zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpriemnytskoi diialnosti. *Suchasni tendentsii ta problemy upravlinnia: Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh doslidzhen*, 6(11), 55–61. Retrieved from <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30460>
17. Smokvina, H. A., & Alkhamadi, T. (2021). Instrumenty otsinky kadrovoho skladnyka systemy finansovo-ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva. *Podpriemnytstvo ta innovatsii*, 18, 50–56. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/18.9>

Редактор *В. Македон*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Верстка *Т. Мальчевської*

Підп. до друку 20.12.2024. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 22,02. Обл.-вид. арк. 23,87.
Наклад 50 пр. Зам. № 24-5889

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
03680, м. Київ, проспект Берестейський, 54/1

E-mail: litera@kneu.edu.ua