

УДК 331.5:631.11

DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.083

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Гуцалюк Олексій Миколайович, доктор економічних наук,
професор, проректор з науково-педагогічної діяльності,

Приватний заклад вищої освіти

«Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова»,

(18036, Україна, м. Черкаси, вул. Нечуя-Левицького, 16,

e-mail: alex-g.88@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-6541-4912

Scopus-Author: 57215935877;

Бондар Юлія Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри менеджменту авіаційної діяльності,

Льотна академія Національного авіаційного університету

(25009, Україна, м. Кропивницький, вул. С. Чобану, 1,

e-mail: cooperjulia@ukr.net)

ORCID: 0000-0003-2269-6208

Scopus-Author: 58266776300;

Томарева-Патлахова Вікторія Валеріївна, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту,

Класичний приватний університет,

(69002, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70 Б,

e-mail: tomareva@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-8910-2641

Scopus-Author: 57221907080

У дослідженні розглянуто важливість гарантування безпеки та добробуту персоналу в контексті формування і розвитку кадрового потенціалу підприємства. Авторами проаналізовано ключові аспекти соціально-економічної безпеки працівників, такі як медичне страхування, гарантії заробітної плати, безпека праці, соціальні виплати тощо.

Визначено важливості забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Дослідження спрямоване на аналіз ключових аспектів безпеки й добробуту працівників, висвітлення викликів і проблем, що виникають у цьому процесі та розробку рекомендацій щодо поліпшення управління персоналом з метою забезпечення стабільності й успішності підприємства.

Представлено різноманітні стратегії та підходи до стимулювання працівників, їхнього професійного розвитку й забезпечення стабільності на робочому місці. Зокрема, обговорюється значення системи мотивації, нав-

чання та розвитку персоналу, а також ефективного управління людськими ресурсами для досягнення успіху підприємства.

Визначено роль соціально-економічної безпеки персоналу у формуванні та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Гарантування безпеки і добробуту працівників є важливим аспектом успішного функціонування будь-якої організації.

Досліджено визначальні складові соціально-економічної безпеки та надано рекомендації щодо поліпшення системи управління персоналом і підвищення ефективності діяльності підприємства. Цей напрям має високу актуальність для менеджерів з управління трудовими ресурсами, а також для фахівців у галузі управління та адміністрування.

Дослідження містить аналіз ролі керівництва, організаційної культури, системи управління персоналом та соціальних програм у гарантуванні безпеки і розвитку працівників на підприємствах. Результати роботи можуть бути корисними для розробки стратегій управління людськими ресурсами, спрямованих на поліпшення умов праці та соціального захисту персоналу, що своєю чергою сприятиме зростанню ефективності та конкурентоспроможності організації.

Ключові слова: кадровий потенціал, розвиток, персонал, соціально-економічна безпека, управління персоналом, підприємство.

SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF STAFF IN THE SYSTEM OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Hutsaliuk Oleksii, Doctor of Economic Sciences, Professor,
Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Activities,
Private Higher Education Institution
«*Rauf Ablyazov East European University*»
(16 Nechuya-Levytskogo Street, Cherkasy, 18036, Ukraine,
e-mail: alex-g.88@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-6541-4912; Scopus-Author: 57215935877;

Bondar Yulia, PhD of Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Aviation Management,
Flight Academy of the National Aviation University
(1 S. Choban Street, Kropyvnytskyi, 25009, Ukraine,
e-mail: cooperjulia@ukr.net)

ORCID: 0000-0003-2269-6208; Scopus-Author: ID58266776300;

Tomareva-Patlahova Viktoriia, Doctor of Sciences (Economy),
Professor, Head of the Department of Management,
Classic Private University,
(70 B Zhukovsky Street, Zaporizhzhia, 69002, Ukraine,
e-mail: tomareva@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-8910-2641; Scopus-Author: 57221907080

The study examines the importance of ensuring the safety and well-being of personnel in the context of the formation and development of the personnel

potential of the enterprise. The authors analyzed the key aspects of social and economic security of employees, such as health insurance, wage guarantees, occupational safety, social benefits, etc.

The importance of ensuring the socio-economic security of personnel in the context of the formation and development of the personnel potential of the enterprise has been determined. The study is aimed at analyzing key aspects of employee safety and well-being, highlighting challenges and problems arising in this process and developing recommendations for improving personnel management in order to ensure the stability and success of the enterprise.

Various strategies and approaches to motivating employees, their professional development and ensuring stability in the workplace are presented. In particular, the importance of the system of motivation, training and development of personnel, as well as effective management of human resources for the success of the enterprise is discussed.

The role of social and economic security of personnel in the formation and development of the personnel potential of the enterprise is determined. Ensuring the safety and well-being of employees is an important aspect of the successful functioning of any organization.

The determining components of socio-economic security were studied and recommendations were made for improving the personnel management system and increasing the efficiency of the enterprise. This direction is highly relevant for managers of labor resources management, as well as for specialists in the field of management and administration.

The study includes an analysis of the role of leadership, organizational culture, personnel management systems and social programs in ensuring the safety and development of employees at enterprises. The results of the work can be useful for the development of human resources management strategies aimed at improving the working conditions and social protection of personnel, which in turn will contribute to the growth of the efficiency and competitiveness of organizations.

Key words: *personnel potential, development, personnel, social and economic security, personnel management, enterprise.*

Вступ. Соціально-економічна безпека персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства є ключовим елементом успішного функціонування організації. Сама ж безпека персоналу визначається як здатність підприємства забезпечити працівникам безпеку праці, стабільність заробітної плати, соціальні гарантії та інші соціальні пільги, а також створити сприятливі умови для їх професійного і особистісного розвитку.

Формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства передбачає комплексний підхід до управління персоналом, який враховує як економічні, так і соціальні аспекти.

Для досягнення цієї мети необхідно: розвивати систему соціальних заходів, яка міститиме в собі медичне страхування, соціальні виплати, пенсійне забезпечення та інші соціальні гарантії для працівників; гарантувати безпеку та гігієну праці на підприємстві, використовуючи сучасні технології і стандарти безпеки; оптимізувати систему стимулювання працівників, зокрема преміальні системи, бонуси за результативність, можливості кар'єрного зростання та інші форми мотивації; забезпечувати доступ працівників до навчання та професійного розвитку, організовуючи тренінги, семінари та інші освітні заходи; встановлювати ефективну систему управління персоналом, яка буде сприяти розумному розподілу робочих сил, а також створювати сприятливу корпоративну культуру.

Загальний успіх у формуванні та розвитку кадрового потенціалу підприємства залежить від поєднання економічних і соціальних заходів, спрямованих на забезпечення ефективності працівників та підвищення їх задоволеності від роботи.

Постановка проблеми. Соціально-економічна безпека персоналу є важливим аспектом у системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Однак у змінюваному соціально-економічному середовищі виникають різноманітні виклики та проблеми, пов'язані із забезпеченням добробуту працівників і стійкості робочих місць. Особливо важливими стають питання медичного страхування, гарантій заробітної плати, безпеки праці та соціальних виплат.

Ці проблеми стають ще більш актуальними у зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці та швидким технологічним розвитком, що може вимагати від працівників постійного професійного розвитку. Необхідно також враховувати вплив соціально-економічних криз, політичної нестабільності та інших факторів, які можуть вплинути на соціально-економічну безпеку персоналу та кадровий потенціал підприємства.

У контексті сучасної економічної та соціальної динаміки підприємства стикаються з викликами забезпечення соціально-економічної безпеки свого персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу. Гарантування безпеки, стабільності та добробуту працівників є не лише моральним

обов'язком, а й стратегічно важливою складовою для успішної діяльності підприємства.

Однак існують деякі виклики та проблеми, які виникають у цьому контексті. Однією з головних проблем є забезпечення стабільності заробітної плати та соціальних гарантій для працівників в умовах економічної нестабільності і змін на ринку праці. Підприємства повинні знаходити способи підтримувати рівень оплати праці на високому рівні, щоб забезпечити мотивацію та задоволеність працівників. Іншою важливою проблемою є гарантування безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. Недбале ставлення до цього аспекту може призвести до серйозних наслідків як для працівників, так і для підприємства загалом. Також важливою проблемою є розвиток системи стимулювання та мотивації персоналу, яка б враховувала не лише фінансові, а й інші мотиваційні фактори, такі як можливості для професійного розвитку, участь в ухваленні управлінських рішень тощо.

Таким чином, вирішення цих проблем вимагає комплексного підходу та розробки ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення соціально-економічної безпеки працівників та розвиток кадрового потенціалу підприємства, а тому важливо проаналізувати і вирішити ці проблеми з метою забезпечення стабільності та успішності підприємства, а також задоволеності і ефективності працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наукова спільнота активно присвячує дослідження соціально-економічній безпеці персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Представимо декілька відомих учених і дослідників, які присвятили свою роботу цій проблематиці:

Дуглас Макгрегор – американський психолог та вчений у галузі управління, відомий своїми дослідженнями теорії «Теорія Х» і «Теорія Y», що стосуються підходів до управління персоналом [1].

Крістофер Аргріс –учений у галузі управління і психології, який досліджував організаційні структури та їх вплив на соціально-економічну безпеку персоналу [2].

Соціально-економічна безпека підприємства – це створення системи взаємовигідного партнерства між працівниками та керівництвом підприємства, яка гарантує задоволення матеріальних і нематеріальних потреб персоналу та реалізацію інтересів підприємства (визначають В. Лугова та Т. Голубева) [3].

Сазонець І. Л. розглядає корпоративні ресурси як фактор бізнесу, що використовується власниками, керівництвом та менеджерами для виконання стратегічних цілей підприємства [4].

Кириченко О. А. вважає, що змістом категорії «кадрова безпека» є правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, формування нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [5]. Тому О. А. Кириченко визначає кадрову безпеку переважно з позиції правових аспектів та соціально-трудова відносин, наголошуючи на репутаційній складовій.

Маренич А. І. та Мехеда Н. Г. вважають, що зміст категорії «кадрова безпека» – це характеристика стану економічної системи, за якого всі її функціональні складові ефективно функціонують, гарантуючи безпеку та здатність захищатися від внутрішніх і зовнішніх впливів та загроз. Зовнішні впливи і загрози, пов'язані з людьми, змістовний структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності людей на внутрішні та зовнішні показники конкретної економічної системи [6].

Організаційні та економічні аспекти менеджменту персоналу, кадрової безпеки в системі управління персоналом підприємства й розвиток кадрового потенціалу, зокрема, досліджували у своїх наукових працях також Н. Р. Аблязова [7], Ю. А. Бондар [8–9], О. М. Гуцалюк [10–11], Л. Черчик [12].

Вищеперелічені вчені зробили значний внесок у розуміння і вирішення проблем соціально-економічної безпеки персоналу в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємств. Їхні дослідження, концепції та рекомендації становлять важливу базу для подальшого розвитку стратегій управління людськими ресурсами в організаціях.

Мета статті полягає у вивченні важливості гарантування соціально-економічної безпеки персоналу в контексті форму-

вання та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Вона спрямована на аналіз ключових аспектів безпеки й добробуту працівників, висвітлення викликів і проблем, що виникають у цьому процесі, та розробку рекомендацій щодо поліпшення управління персоналом з метою забезпечення стабільності й успішності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Актуальність та доцільність проведення досліджень у сфері соціально-економічної безпеки персоналу в системі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства визначається декількома ключовими аспектами:

1. Глобалізація та конкурентний тиск, коли у сучасному світі підприємства опиняються у гострій конкурентній боротьбі за ринкові позиції. Забезпечення ефективного управління персоналом, зокрема їхню безпеку та добробут, стає стратегічно важливою складовою успіху підприємства в умовах глобального ринку.

2. Зростання уваги до соціальної відповідальності відбувається, коли споживачі та інвестори стають усе більш обізнаними і вимагають від підприємств демонстрації соціальної відповідальності. Гарантування соціально-економічної безпеки персоналу є одним із способів, яким підприємства можуть показати свою згідність з цими цінностями.

3. Демографічні зміни та тенденції на ринку праці відображаються зменшенням робочої сили в деяких регіонах і зростання ролі людських ресурсів у створенні конкурентної переваги підкреслює важливість гарантування безпеки та мотивації працівників.

4. Технологічні зміни та автоматизація – це зміни в технологічному ландшафті можуть впливати на робочі місця і вимагати нових навичок у персоналу. Гарантування безпеки та розвитку працівників стає важливим елементом адаптації до цих змін.

5. Пандемія значно змінила умови праці та підвищила рівень стресу і нестабільності серед працівників. Гарантування їхньої безпеки та добробуту стало ще більш актуальним і вимагає від підприємств розробки ефективних стратегій адаптації та підтримки персоналу.

6. Стратегічне управління людськими ресурсами відбувається в умовах швидкої зміни бізнес-середовища, підприємства відчують потребу у стратегічному управлінні своїми людськими ресурсами. Гарантування безпеки та розвитку персоналу стає однією з ключових стратегічних ініціатив для досягнення успіху.

7. Цифрова трансформація та нові форми праці – це зміни в технологіях та віддалена робота ставлять перед підприємствами нові виклики в гарантуванні безпеки та мотивації працівників, а також вимагають нових стратегій управління персоналом.

8. Розвиток корпоративної культури та бренду як роботодавця: приваблива корпоративна культура та позитивний бренд як роботодавця стають ключовими факторами у привертанні та утриманні талановитого персоналу. Гарантування безпеки та добробуту працівників є необхідною складовою в будівництві такої культури.

9. Соціальна відповідальність та сталість: споживачі все більше уважають до того, наскільки підприємства відповідають за своїх працівників. Компанії, які активно займаються питаннями соціальної відповідальності та гарантуванням безпеки персоналу, зазвичай мають кращу репутацію та більш лояльних споживачів.

10. Зміни в законодавстві щодо праці та соціального забезпечення підсилюють потребу в підприємствах у постійному моніторингу та адаптації своїх політик і процедур, щоб відповідати нормативним вимогам.

11. Висока конкуренція на ринку праці відбувається в сучасному світі, де талановитий персонал є великим активом, підприємствам необхідно гарантувати безпеку та мотивацію працівників, щоб привернути та утримати кращих спеціалістів.

12. Пандемія та кризові ситуації – важливість гарантування безпеки та добробуту працівників стає ще більшою в умовах пандемії та інших кризових ситуацій, коли здоров'я і безпека персоналу перебувають під загрозою.

Соціально-економічна безпека персоналу є важливим фактором управління людськими ресурсами та діяльності підприємства загалом. Це поняття об'єднує в собі два системоутво-

рювальних компоненти: соціальний та економічний. Соціальна безпека персоналу містить у собі заходи, спрямовані на забезпечення соціального добробуту та захист прав працівників. Економічна безпека персоналу відображає стабільність та певний рівень матеріального благополуччя працівників (рис. 1).

Соціальна безпека персоналу:

- гарантії соціального захисту, такі як медичне страхування, пенсійні програми, страхування в разі безробіття тощо;
- забезпечення справедливих і безпечних умов праці;
- дотримання прав людини та уникнення будь-якої форми дискримінації на робочому місці.

Економічна безпека персоналу:

- справедлива оплата праці, яка відображає рівень кваліфікації, досвіду та внесок працівника в діяльність підприємства;
- гнучкість у виплаті заробітної плати і інших видів компенсації, що відповідає змінам на ринку праці та індивідуальним потребам працівників;
- забезпечення стабільності зайнятості та уникнення непередбачуваних рішень щодо звільнень та реструктуризації.

Рис. 1. Основні змістовні компоненти соціально-економічної безпеки персоналу підприємства

Джерело: авторська розробка.

Крім цього, доповнюють розуміння соціально-економічної безпеки персоналу, а також допомагають підприємствам розробляти та впроваджувати комплексні стратегії для поліпшення умов праці і забезпечення добробуту свого персоналу такі компоненти.

Професійний розвиток та навчання – це забезпечення можливостей для навчання та професійного зростання працівників сприяє їхній адаптації до змін у вимогах ринку праці, розвитку кар'єри та збереженню конкурентоспроможності як індивідів, так і підприємства.

Баланс роботи та особистого життя відображає створення умов для збалансованого поєднання робочих обов'язків та особистого життя допомагає зберегти фізичне та емоційне здоров'я працівників, запобігає вигоранню та підвищує їхню продуктивність.

Управління міжособистісними відносинами містить розробку стратегій управління конфліктами та підтримки здорових

міжособистісних відносин у колективі сприяє створенню гармонійного і продуктивного робочого середовища.

Розвиток рівних можливостей створює забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від статі, раси, національності, віку, інвалідності та інших характеристик, є важливим аспектом соціально-економічної безпеки персоналу.

Корпоративна відповідальність – це впровадження стратегій корпоративної відповідальності, які спрямовані на поліпшення умов праці, збереження довкілля та взаємодію зі спільнотою, сприяє підвищенню довіри до підприємства та стабільності його діяльності.

Гарантування соціально-економічної безпеки персоналу сприяє підвищенню задоволеності праці та продуктивності, зниженню плинності кадрів і витрат на навчання нових працівників, а також підвищенню репутації підприємства серед працівників та споживачів.

У сучасних умовах глобалізації та швидкого технологічного прогресу питання гарантування соціально-економічної безпеки персоналу є однією з основних складових успішної діяльності будь-якого підприємства. Розуміння та ефективне управління цим аспектом стає важливим завданням для керівництва та управлінського персоналу. Для цього необхідно розглянути різні чинники соціально-економічної безпеки в контексті формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Один з перших показників, що потребує уваги – це система соціального захисту працівників. Дослідження різноманітних програм соціального захисту на рівні держави та підприємства дозволяє зрозуміти, які з них є найбільш ефективними і сприяють гарантуванню безпеки та добробуту працівників. Крім того, аналіз рівня зайнятості та типів робочих умов важливий для визначення ризиків і потреб у поліпшенні умов праці.

Ще одним важливим аспектом є безпека та гігієна праці. Розробка систем управління безпекою та гігієною праці, оцінка ризиків та впровадження заходів для їх запобігання є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом. Успішні підприємства розуміють, що гарантування безпеки працівників не лише поліпшує їхнє благополуччя, а й сприяє

збереженню репутації компанії та зменшенню витрат на компенсацію травм і захворювань.

Мотивація працівників також відіграє важливу роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки. Системи оплати праці, програми стимулювання та можливості для професійного розвитку і кар'єрного зростання є ключовими чинниками, які стимулюють працівників до більш високої продуктивності та залученості.

Крім того, розгляд аспектів корпоративної культури, управління ризиками, розвитку резервів і потенціалу працівників, а також впливу ефективної комунікації та управління різносторонністю на соціально-економічну безпеку персоналу також є важливими для повного розуміння цієї проблеми (рис. 2).

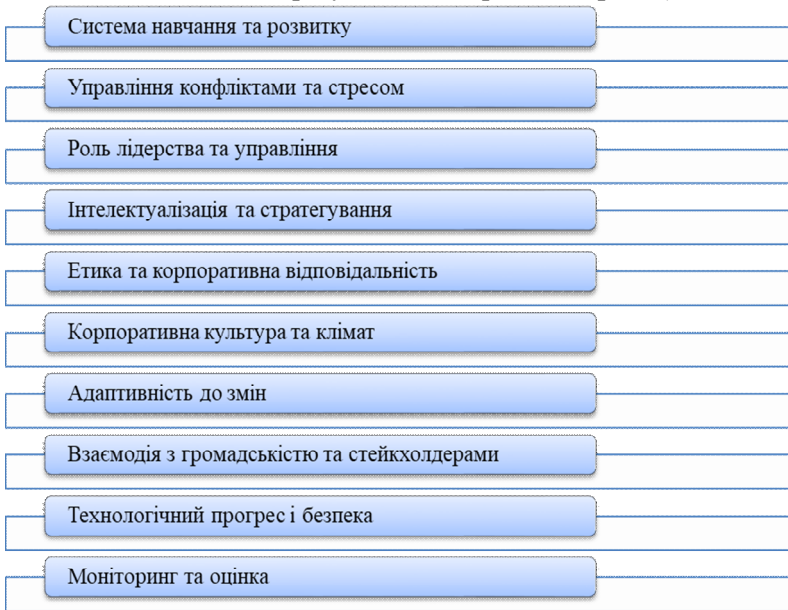


Рис. 2. Компоненти гарантування соціально-економічної безпеки персоналу та формування кадрового потенціалу підприємства
Джерело: авторська розробка.

Одним з аспектів є лідерство, яке відіграє важливу роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки персоналу. Ефективні лідерські практики сприяють створенню відкритого та довірчого середовища, де працівники можуть відчувати се-

бе захищеними та підтриманими. Крім того, керівництво повинно демонструвати відповідальність і зацікавленість у добробуті своїх співробітників та активно залучати їх до процесу ухвалення рішень, пов'язаних з безпекою на робочому місці.

Підприємства повинні інвестувати в системи навчання та розвитку свого персоналу, щоб забезпечити їм необхідні навички та знання для безпечної та ефективної роботи. Навчальні програми повинні охоплювати не лише технічні аспекти безпеки на робочому місці, а й елементи психологічної безпеки та управління стресом.

Конфлікти і стрес можуть негативно позначитися на соціально-економічній безпеці персоналу. Тому важливо розробляти стратегії управління конфліктами та стресом, вчасно реагувати на конфліктні ситуації та надавати підтримку працівникам у складних життєвих ситуаціях.

Підприємства повинні дотримуватися високих стандартів етики та корпоративної відповідальності у всіх аспектах своєї діяльності. Це містить у собі не лише дотримання законодавства, а й активну підтримку прав працівників, створення безпечних умов праці та захист від будь-яких форм дискримінації.

Роль корпоративної культури та організаційного клімату у формуванні безпеки і добробуту персоналу. Створення підтримувального та відкритого середовища сприяє підвищенню ефективності та задоволеності працівників.

Здатність підприємства адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі може суттєво вплинути на соціально-економічну безпеку персоналу. Розробка стратегій адаптації до змін допомагає зберегти стабільність та ефективність у роботі.

Розгляд впливу технологічного прогресу на безпеку працівників. Упровадження нових технологій може вносити як позитивний, так і негативний вплив на умови праці та безпеку персоналу, тому важливо враховувати цей аспект під час впровадження нових технологій.

Залучення громадськості та зацікавлених сторін до питань безпеки та добробуту персоналу сприяє створенню підтримки і розуміння важливості цих аспектів.

Розробка систем моніторингу та оцінки ефективності заходів забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу. Постійне оновлення і вдосконалення підходів на основі отриманих даних дозволяє ефективніше впроваджувати заходи поліпшення.

Ці позиції відіграють визначальну роль у гарантуванні соціально-економічної безпеки персоналу та формуванні кадрового потенціалу підприємства. Їх розгляд дозволяє створити комплексну стратегію управління персоналом, спрямовану на забезпечення не лише ефективності виробництва, а й добробуту, благополуччя та безпеки працівників, а також розробити практичні рішення для підвищення результативності праці.

Система формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства – це комплексний підхід до управління людськими ресурсами, спрямований на забезпечення наявності та розвитку необхідних навичок, знань, досвіду і кваліфікації у всіх рівнях та функціональних сферах організації. Основні аспекти системи формування та розвитку кадрового потенціалу містять [6; 10; 12]:

1. Визначення потреб у персоналі відповідно до стратегічних цілей та завдань підприємства. Це може містити оцінку наявних знань та навичок, ідентифікацію прогалин у компетенціях, а також прогнозування майбутніх потреб.

2. Вибір та набір кандидатів, які відповідають вимогам і потребам підприємства. Це може містити рекрутинг зовнішніх кандидатів, а також розвиток внутрішнього ринку праці та стратегії залучення і збереження талановитих працівників.

3. Оцінку поточних знань, навичок та компетенцій працівників для ідентифікації сильних і слабких сторін, а також розробка імплементація індивідуальних планів розвитку для підвищення ефективності та адаптації до змін.

4. Проведення навчальних заходів, тренінгів, семінарів та інших формальних і неформальних програм для підвищення рівня знань та навичок працівників відповідно до потреб підприємства.

5. Розробку та впровадження систем мотивації, яка сприяє залученню, захопленню та утриманню талановитих працівників. Це може містити фінансові стимули, можливості професійного зростання, а також підтримку робочого середовища.

6. Впровадження ефективних методів та інструментів управління, які сприяють плануванню, виконанню та контролю проєктів і процесів у сфері управління персоналом.

7. Розвиток спільних цінностей, установок та норм, які сприяють побудові сприятливого і відкритого робочого середовища, стимулюють співпрацю та взаємодію між працівниками.

8. Створення програм менторства та коучингу для підтримки нових працівників або тих, хто розвивається у внутрішніх ролях, що сприяє їхньому швидкому та ефективному інтегруванню в команду і досягненню кращих результатів.

9. Розробку стратегій та програм, спрямованих на підготовку і підтримку працівників у періоди змін, таких як реструктуризація, технологічні інновації або зміни у стратегії підприємства.

10. Використання сучасних технологій для автоматизації і поліпшення процесів управління персоналом, таких як HR-інформаційні системи, онлайн-навчання та інструменти аналізу даних для ухвалення рішень.

11. Створення програм розвитку лідерства, які сприяють ідентифікації та розвитку талановитих лідерів у середині організації з метою забезпечення сталого керівництва та успішного розвитку підприємства.

12. Впровадження систем оцінки ефективності програм і заходів з формування та розвитку кадрового потенціалу з метою постійного вдосконалення і адаптації до змін у вимогах ринку та потреб працівників.

Загальний успіх підприємства значною мірою залежить від ефективності його системи формування і розвитку кадрового потенціалу, оскільки вона впливає на здатність організації пристосовуватися до змін, залучати та утримувати талановитих працівників, а також досягати основної мети. Представлені аргументи допомагають підприємствам створювати сильну та динамічну робочу силу, яка відповідає потребам і вимогам сучасного бізнесу, а також сприяють досягненню стратегічних цілей та конкурентних переваг (табл.).

Таблиця – Фактори впливу на формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства у векторі соціально-економічної безпеки персоналу

№ з/п	Фактор впливу	Характеристика фактора
1	2	3
1	Системи соціального захисту	Дослідження сучасних систем соціального захисту на рівні держави та підприємства, в тому числі пенсійні програми, медичне страхування, відпустки, материнські та батьківські відпустки, страхування в разі безробіття та інші види соціального захисту.
2	Безпека та гігієна праці	Аналіз систем управління безпекою та гігієною праці на підприємстві, оцінка ризиків та визначення заходів для запобігання і зменшення травматизму та професійних захворювань.
3	Мотивація працівників	Вивчення механізмів мотивації персоналу через системи оплати праці, програми стимулювання, можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання.
4	Корпоративна культура	Аналіз впливу корпоративної культури на соціально-економічну безпеку персоналу, зокрема аспекти комунікації, лідерства, довіри та співпраці.
5	Управління ризиками	Визначення та аналіз ризиків, пов'язаних з безпекою та добробутом працівників, розробка стратегій і планів дій для їх управління.
6	Етика та корпоративна відповідальність	Розгляд етичних аспектів управління персоналом і впровадження програм корпоративної відповідальності, зокрема стандарти ведення бізнесу, дотримання прав людини та сталий розвиток.
7	Оцінка ефективності	Розробка методів і інструментів для оцінки ефективності заходів забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу та їх впливу на результативність підприємства.
8	Роль лідерства та управління	Вивчення впливу лідерського стилю та практик управління на соціально-економічну безпеку персоналу. Розгляд ролі керівництва у створенні безпечного та сприятливого робочого середовища.

Закінчення табл.

1	2	3
9	Розвиток резервів та потенціалу працівників	Аналіз процесів формування та розвитку кадрового резерву підприємства, виявлення і розвиток талантів, забезпечення наявності необхідних навичок та компетенцій у персоналу.
10	Адаптація до змін	Вивчення стратегій та методів адаптації персоналу до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємства, в тому числі організаційні реструктуризації, зміни в технологіях та ринкових умовах.
11	Управління конфліктами та стресом	Вивчення методів управління конфліктами та стресом на робочому місці, розробка програм психологічної підтримки працівників і зменшення негативних наслідків стресових ситуацій.
12	Система навчання та розвитку	Розгляд системи навчання та розвитку персоналу, зокрема планування навчальних програм, організацію тренінгів та семінарів, розвиток програм менторства та коучингу.
13	Роль комунікації	Дослідження впливу ефективної комунікації на створення сприятливого та безпечного робочого середовища. Вивчення способів підвищення якості комунікації між керівництвом і працівниками щодо питань безпеки та добробуту.
14	Рівень зайнятості та робочі умови	Аналіз впливу рівня зайнятості та типів робочих умов на соціально-економічну безпеку працівників. Розгляд методів забезпечення безпеки у специфічних сферах праці.
15	Управління різносторонністю	Вивчення впливу культурної, гендерної та інших форм різноманітності на безпеку та добробут працівників. Розробка стратегій управління різносторонністю для забезпечення включеності і рівних можливостей.
16	Залучення стейкхолдерів	Аналіз впливу зацікавлених сторін на соціально-економічну безпеку персоналу. Розгляд стратегій залучення стейкхолдерів, таких як профспілки, громадські організації та інші, у процес управління безпекою праці.

Джерело: авторська розробка.

Кадровий потенціал підприємства є важливим елементом його успішного функціонування, особливо в контексті забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу. Фактори, які впливають на формування та розвиток кадрового потенціалу, містять такі аспекти, як кадрова політика, система управління персоналом, освіта та навчання, мотивація і стимулювання працівників, а також умови праці та соціальні гарантії.

Для забезпечення ефективного формування та розвитку кадрового потенціалу необхідно враховувати специфіку підприємства, його стратегічні цілі та потреби персоналу. Крім того, важливо постійно адаптувати кадрову політику до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, щоб забезпечити стабільність та конкурентоспроможність підприємства.

Розвиток кадрового потенціалу у векторі соціально-економічної безпеки персоналу вимагає комплексного підходу та системної роботи всіх зацікавлених сторін. Тільки за умов належного управління людськими ресурсами підприємство зможе ефективно реалізовувати свої стратегічні цілі та забезпечувати стабільність і успішність на ринку.

Висновки. Забезпечення соціально-економічної безпеки персоналу є критично важливим для успішності будь-якого підприємства. Це містить у собі не лише фінансові аспекти, а й соціальні гарантії, медичне страхування та стабільність заробітної плати. Розвиток ефективної системи мотивації і стимулювання персоналу є важливою складовою формування кадрового потенціалу підприємства. Розмаїття мотиваційних факторів, таких як можливості для професійного росту, корпоративна культура і робоче середовище, впливає на задоволеність та продуктивність працівників.

Важливість безпеки та здоров'я працівників на робочому місці не може бути недооціненою. Інвестування в системи безпеки та гігієни праці сприяє не лише зменшенню ризиків для здоров'я працівників, а й підвищенню їхньої продуктивності. Розробка і впровадження ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення соціально-економічної безпеки, вимагає комплексного підходу та постійного моніторингу змін у соціально-економічному середовищі.

Врахування потреб у розвитку кадрового потенціалу як стратегічного ресурсу підприємства є ключовим для досягнення конкурентних переваг і стійкого розвитку в умовах сучасного ринкового середовища. Підкреслення актуальності управління ризиками у сфері соціально-економічної безпеки персоналу, впровадження системи оцінки ризиків та розробка планів управління ризиками дозволить підприємствам ефективно впоратися з потенційними загрозами для безпеки працівників.

Звернення уваги на доцільність розвитку позитивної корпоративної культури, яка сприяє відчуттю працівниками належності до підприємства та підвищує їхню мотивацію і продуктивність. Визначення ролі лідерства в забезпеченні соціально-економічної безпеки персоналу та ефективне керівництво в цій сфері містять у собі не лише ухвалення стратегічних рішень, а й створення сприятливого середовища для співпраці і комунікації між керівництвом та працівниками.

Необхідність постійного моніторингу й оновлення політик і процедур у сфері соціально-економічної безпеки з урахуванням змін у законодавстві, соціальних тенденціях та внутрішніх потребах підприємства, залучення працівників до процесу формування і впровадження політик та програм у сфері соціально-економічної безпеки сприяють збільшенню їхньої відповідальності й залученню до процесу.

Отже, представлене дослідження висвітлює не лише проблеми та виклики, що виникають у забезпеченні соціально-економічної безпеки персоналу, а й надає практичні рекомендації для підприємств з метою поліпшення управління персоналом і забезпечення стабільності й успішності їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Макгрегор Д. Людська сторона підприємства. McGraw-Hill, 2005.
2. Argyris С. Знання для дії. Керівництво з подолання бар'єрів на шляху організаційних змін. Сан-Франциско : Джоссі-Бас. 1993.
3. Лугова В., Голубева Т. Соціальна безпека як ключова підсистема безпеки підприємства. *БІЗНЕС-ІНФОРМ. Економіка*. 2011. № 10. С. 69–72.

4. Сазонець І. Л. Міжнародні стандарти безпеки підприємств. Рівне : Волинські обереги, 2015. 352 с.

5. Кириченко О. А., Сідак В. С. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: монографія. Київ : Університет «КРОК», 2008. 403 с.

6. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Financial Space*. 2012. № 2 (6). С. 46–51.

7. Аблязова Н. Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2020. № 22. С. 1–5. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/74.-Ablyazova-N.R.pdf> (дата звернення: 20.01.2024).

8. Бондар Ю. А. Економічна безпека підприємства як чинник ефективного управління. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі* : зб. тез та текстів виступів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 18 трав. 2018 р.). Суми, 2018. С. 132–136.

9. Бондар Ю. А. Економічна безпека підприємства: управлінський аспект. *Сучасні проблеми економічної теорії, маркетингу та моделювання соціально-економічних систем* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кропивницький, 28–29 квіт. 2021 р.). Кропивницький : ЦНТУ, 2021.

10. Гуцалюк О. М. Місце технології управління персоналом підприємства в системі менеджменту. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1 (7). С. 272–278.

11. Крамський С. О., Гуцалюк О. М., Аблязова Н. Р., Мальцев М. М. Використання проектного менеджменту як інноваційно-енвіронментального підходу в системі підготовки фахівців з економіки та управління науково-технічною сферою. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 3 (73). С. 88–96.

12. Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. 2017. С. 57–60. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/407423.pdf> (дата звернення: 20.01.2024).

13. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПИ»*. Серія: Економічні науки. 2020. № 2. С. 119–124.

References

1. McGregor, D. (2005), *The human side of business*, McGraw-Hill.
2. Argyris, C. (1993), "Knowledge for Action", *Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*, Jossey-Bass, San Francisco.

3. Luhova, V., Holubeva, T. (2011), "Social security as a key subsystem of enterprise security", *BUSINESS INFORMATION. Economy*, No. 10, pp. 69–72.

4. Sazonets, I. L. (2015), International security standards of enterprises, Volynskyi charms, Rivne.

5. Kirichenko, O. A., Sidak, V. S. (2008), Problems of economic security management of economic entities: monograph, "KROK" University Kyiv.

6. Meheda, N. H., Marenich, A. I. (2012), "Social and motivational components of personnel security", *Financial Space*, No. 2 (6), pp. 46–51.

7. Abliazova, N. R. (2020), "Personnel security in the enterprise management system", *Economy and society*, No. 22, pp. 1–5, available at: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/74.-Ablyazova-N.R.pdf> (accessed at 20 January 2024).

8. Bondar, Yu. A. (2018), "Economic security of the enterprise as a factor of effective management", *Realities and prospects of the development of the rule of law in Ukraine and the world*: coll. theses and texts of speeches of the International science and practice conference (May 18, 2018, Sumy), pp. 132–136.

9. Bondar, Yu. A. (2021), "Economic security of the enterprise: management aspect", *Modern problems of economic theory, marketing and modeling of socio-economic systems*: materials of the V All-Ukrainian scientific and practical internet conference (April 28–29, 2021, Kropyvnytskyi), National Technical University.

10. Hutsaliuk, O. M. (2014), "The place of enterprise personnel management technology in the management system", *Social and labor relations: theory and practice*, No. 1 (7), pp. 272–278.

11. Kramskiy, S. O., Hutsaliuk, O. M., Abliazova, N. R. and Maltsev, M. M. (2023), "The use of project management as an innovative and environmental approach in the system of training specialists in economics and management of the scientific and technical sphere", *Economic Herald of Donbass*, No. 3 (73), pp. 88–96.

12. Cherchiyk, L. (2017), Personnel security management in the company's personnel management system: article, pp. 57–60, available at: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/407423.pdf> (accessed at 20 January 2024).

13. Kopteva, H. M. (2020), "Personnel security of the enterprise: essence, components and provision", *Bulletin of the National Technical University "KhPI"*. Series: Economic sciences, NTU "KhPI", Kharkiv, No. 2, pp. 119–124.