

Отже, необхідно проводити комплексне державне регулювання для залучення працездатного населення до зайнятості в важливих секторах економіки України. Успішно подолати кризові явища можливо через вдосконалення технології роботи державної служби зайнятості, а саме реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

## Література

1. Бойко О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19.
2. Чисельність робочої сили працездатного віку в Україні 2010-2019 рр. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/arh\\_osp\\_rik\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm) (дата звернення: 05.12.2023).
3. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. *Вісник НАН України*. 2015. С. 59–64.

**Чурзін І.Ю.**, зд. гр. УФЕБ-22МЗ

**Коваленко С.В.**, викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА

Вивчення ризиків і загроз, що можуть виходити від персоналу організації, дійсно відіграє важливу роль у забезпеченні організаційної безпеки підприємства. Це як відправна точка для розробки ефективних методів захисту підприємства та його співробітників. Перш за все, необхідно всебічно оцінити зовнішнє і внутрішнє середовище організації. Це означає аналізувати потенційні загрози зовні і всередині (такі як кібератаки, витоки конфіденційної інформації, недобросовісну поведінку співробітників і т.і.). По-друге вивчити характер та зміст загроз безпеці людських ресурсів, що дозволить організації виявляти потенційні загрози безпеці людських ресурсів. Сьогодні немає класичного визначення кадрової безпеки (КБ). Виходячи з узагальнення, рекомендується визначити 5 підходів до розуміння поняття "кадрова безпека".

1. КБ підприємства інтерпретується як процес запобігання та зменшення негативного впливу на економічну безпеку некваліфікованих співробітників підприємства, збереження та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства, запобігання негативним впливам [5].

2. КБ підприємства-найважливіший елемент економічної безпеки підприємства, метою якого є виявлення, нейтралізація, керівництво і запобігання загроз, небезпек і ризиків для персоналу, їх інтелектуального потенціалу і безпосередньо виникаючих загроз, небезпек і ризиків у системі управління. У цьому випадку кадрова безпека розуміється як невід'ємний компонент економічної безпеки [1].

3. КБ -захист суспільних інтересів організації з метою розвитку і вдосконалення людського капіталу, підтримка ефективної системи управління персоналом і безпека персоналу, визначається як стан безпеки організації [2].

4. КБ визначається набором заходів по боротьбі з загрозами, виявленими при виконанні функцій управління (планування, організація, управління, мотивація, координація) [3].

5. КБ враховує загальний напрямок роботи з людськими ресурсами, тобто набір принципів, методів, форм організаційних механізмів для досягнення цілей, завдань,

спрямованих на підтримку, зміцнення і розвиток людських ресурсів, а також стратегію організації по створенню відповідальної і високоефективної згуртованості команди, яка може вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги сьогодення [4].

Кадрова безпека є складною багаторівневою системою, в якій постійно відбувається процес взаємодії і протистояння суспільно важливих інтересів працівників, роботодавців і підприємств. В цілому представлені точки зору на кадрову безпеку є багатограними і демонструють модель управлінської діяльності, спрямовану на прогнозування і мінімізацію кадрових ризиків.

### **Література:**

1. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128.
2. Кондратьєва С.В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Наукова дискусія. Економіка: реалії часу. 2015. № 5(21). С. 194–198.
3. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О.Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. екон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.
4. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. Фінансовий простір. 2012. № 2(6). С. 38–45.
5. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н.Й. Реверчук. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.

**Чорбу Д.,**

здобувач вищої освіти ОП «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

**Доренська А.,**

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

## **РОЛЬ СОЦМЕРЕЖ В КОНСАЛТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Консалтинг (в повному формулюванні консультативна діяльність) - це вид професійної діяльності, в якій експерти, відомі як консультанти, надають консультації та поради компаніям, організаціям чи особам для розв'язання конкретних проблем або досягнення певних цілей.

Основна мета консалтингу полягає в тому, щоб надавати об'єктивні, експертні та стратегічні поради з різних аспектів управління бізнесом, технологій, фінансів, маркетингу, персоналу та інших сферах. Консультанти можуть допомагати вдосконалювати бізнес-процеси, впроваджувати нові технології, розробляти стратегії розвитку, рішення проблем ефективності та багато іншого.

Консалтинг може бути наданий як великим консалтинговим компаніями, так і невеликими фахівцями-консультантами. Він може займатися широким спектром питань, від загального стратегічного консалтингу до консалтингу в конкретних галузях, наприклад, ІТ-консалтинг, фінансовий консалтинг чи управлінський консалтинг.

Діджиталізація надає консультантам та консалтинговим компаніям різні можливості для залучення клієнтів, будування експертності, маркетингу та комунікацій. Тому не випадковим є широке представлення консалтингу в соціальних мережах та месенджерах.

Ключові аспекти ролі соціальних мереж у консалтингу:

- маркетинг та брендінг. Соціальні мережі дозволяють консультантам побудувати та управляти своїм брендом. Публікації про успішні проекти, думки щодо актуальних тем, аналітичні матеріали допомагають консультантам створювати позитивне враження про свою експертизу та вирізнятися серед конкурентів.