

рекомендацій та адаптації маркетингових стратегій у реальному часі, що позитивно впливає на конверсію та ефективність внутрішніх процесів [1].

Штучний інтелект дозволяє підприємствам отримувати точні та оперативні оцінки ефективності бізнес-процесів. Його здатність до аналізу великих обсягів даних, виявлення закономірностей і прогнозування результатів сприяє стратегічному плануванню та оптимізації ресурсів [1]. Автоматизація рутинних завдань і моніторинг у реальному часі підвищують продуктивність і знижують витрати [2].

Водночас існують обмеження, зокрема потреба в якісних даних для навчання моделей, складність інтеграції в існуючі системи та ризик непрозорості алгоритмів. Без детальних пояснень, щодо тих чи інших рішень, які приймає ШІ, зростає ймовірність втрати довіри до автоматизованої оцінки [3].

Штучний інтелект поступово трансформується з інструменту підтримки в ключовий елемент управлінської аналітики. Його здатність до глибокого аналізу, самонавчання та адаптації дозволяє підприємствам не лише оцінювати поточну ефективність бізнес-процесів, а й прогнозувати їх розвиток. Інтеграція ШІ сприяє переходу до про-активного управління, де рішення базуються на даних, а ефективність – на здатності бізнесу до гнучкої адаптації, інновацій та сталого зростання. У перспективі це відкриває шлях до формування нової управлінської культури, де технології працюють не замість людини, а разом із нею.

Література:

1. Звягінцев К. А. Оцінка ефективності впровадження штучного інтелекту в бізнес-процеси підприємства : Дипломна робота. Київ, 2024.
URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/4c275e1f-8628-41fd-bbae-4d1005709974/content>.
2. Оптимізація бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту. *ProIT*.
URL: <https://proit.com.ua/news/vykorystannya-shtuchnogo-intelektu-dlya-optymizatsiyi/>.
3. Чернишова О. О., Домашенко С. В., Домашенко Д. Г. Вплив штучного інтелекту на бізнес-процеси з метою оптимізації та покращення ефективності роботи організації. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2024. Том 35 (74), по. 2. Р. 196–204.
URL: <https://doi.org/10.32782/2663-5941/2024.2/27>.

Козачков І.В.

здобувач гр. ПА-25Мз

Заярнюк О.В.

Доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Соціальну відповідальність у сфері кадрової безпеки в сучасних умовах неможливо переоцінити через кілька ключових тенденцій та викликів, з якими стикаються підприємства у сфері управління персоналом:

1. Зміна ролі людських ресурсів: у сучасному бізнес-середовищі людські ресурси стають стратегічним ресурсом, який визначає конкурентні переваги підприємства. Забезпечення кадрової безпеки стає ключовим фактором для залучення та утримання кваліфікованих працівників.

2. Зростання загрози кібербезпеки: у цифрову епоху підприємства стикаються зі зростаючими загрозами кібербезпеки, включаючи крадіжку конфіденційної інформації та атаки на інформаційні системи. Забезпечення безпеки персоналу у цьому контексті стає надзвичайно важливим.

3. Ризики здоров'я та безпеки на робочому місці: охорона здоров'я та безпека праці є важливою складовою кадрової безпеки, оскільки нещасні випадки або професійні захворювання можуть суттєво вплинути на ефективність працівників та репутацію підприємства.

4. Глобалізація ринку праці: з розвитком глобальних технологій та збільшенням міжнародного співробітництва підприємства стикаються з новими викликами у управлінні багатокультурним персоналом та вирішенні конфліктів на міжнародному рівні.

5. Пандемія COVID-19: пандемія значно змінила способи роботи та взаємодії між працівниками. Забезпечення безпеки та здоров'я працівників стало пріоритетом для багатьох підприємств, що вимагає впровадження нових стратегій та підходів до управління персоналом. Врахування цих та інших факторів у контексті кадрової безпеки підприємства стає важливим завданням для керівництва та менеджменту, оскільки від цього залежить успішність та стійкість підприємства в сучасних умовах [4].

Кадровою безпекою підприємства є діяльність зі створення умов для функціонування компанії, за яких забезпечується гарантована законодавством захищеність її інтересів від ризиків та загроз, пов'язаних із власним персоналом.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

«Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання». Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою [1].

Найбільш значними внутрішніми загрозами є: невідповідність кваліфікації працівників вимогам, що пред'являються до них; недостатня кваліфікація працівників; слабка організація системи управління персоналом; слабка організація системи навчання; неефективна система мотивації; помилки в плануванні персоналу; звільнення кваліфікованих працівників; «слабка» організаційна культура; неякісні перевірки кандидатів при прийомі на роботу [4].

Теорія і практика кадрової безпеки вказує, що на вітчизняних підприємствах її забезпечення проводиться не завжди ефективно, головним чином, тому, що не створена повноцінна науково-методична та інформаційна основа у цій сфері, відсутній ефективний досвід управління ризиками персоналу в організації та їх аудиту. Крім того, кадрова безпека є одним із найбільш дуалістичних елементів безпеки підприємства, оскільки персонал організації одночасно є об'єктом загроз та суб'єктом їх виникнення.

Метою забезпечення безпеки будь-якої організації є комплексний вплив на потенційні і реальні загрози, що заважають їй успішно функціонувати в складних і нестабільних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища. Найскладніша ланка в системі безпеки організації – це її співробітники, які виступають одночасно як об'єкти та як суб'єкти потенційних загроз. Отже, керівництво економічного суб'єкта має брати до уваги ризики, безпосередньо пов'язані з персоналом, оскільки вони можуть впливати на здоров'я і життя працівників, зв'язки і відносини між співробітниками, ділову репутацію, доходи кожного працюючого в організації тощо. Раніше в науковій літературі проблеми безпеки функціонування персоналу розглядалися в рамках охорони праці та мотивації персоналу, безвідносно до кадрової безпеки організації. Що стосується безпеки організації, пов'язаної з ризиками негативного впливу співробітників, то цей напрям є досить новим для вітчизняної економічної науки й активно актуалізувався в останні роки, проте вимагає більшої уваги й вивчення. Аналіз теоретичних походів до суті та змісту кадрової безпеки засвідчив, що процес забезпечення кадрової безпеки у більшості дослідників асоціюється з процесом запобігання крадіжкам, псування майна і різного роду деструктивних дій із боку персоналу організації [3].

Загрозами кадровій безпеці можуть бути як дія, так і бездіяльність персоналу, а також його недостатня кваліфікація, неналежна поведінка в умовах ризику або невизначеності. Орієнтація забезпечення кадрової безпеки на запобігання загрозам дає змогу стверджувати про використання превентивного підходу до управління кадровою безпекою організації. Кадрову

безпеку підприємства можна досліджувати як комбінацію таких складових частин безпеки життєдіяльності, як соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна [2].

Гончаренко О.Г. пов'язує проблеми розвитку людських ресурсів організації та забезпечення кадрової безпеки і розглядає кадрову безпеку як «захищеність суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків організації, пов'язаних з її кадровим складником» [3].

На основі розгляду теоретичних підходів до сутності і змісту поняття соціальної відповідальності у сфері кадрової безпеки вважаю доцільним визначити її як сукупність умов і чинників, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудова відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів. Таким чином, підводячи підсумки, можна стверджувати, що поняття соціальної відповідальності у сфері кадрової безпеки, саме від її належного забезпечення залежить поточний та можливий майбутній результат функціонування підприємства.

Предметом кадрової безпеки повинні стати інтереси як організації, так і найманого персоналу, а її результатом має бути взаємна їх захищеність стосовно всіх учасників соціально-трудова відносин. Недотримання балансу життєво важливих інтересів, коли безпека одного об'єкта досягається за рахунок обмеження інтересів іншого, призводить до порушення кадрової безпеки [2].

Література:

1. Бабаскіна А. Основи галузевої економіки та підприємництва. Навчальний посібник. URL: <https://sites.google.com/kramatvpu14.ukr.education/galuz/> (дата звернення: 28.10.2025).
2. Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. Фінансовий простір. 2012. № 2(6). С. 38–45.
3. Гончаренко О.Г. Загрози економічній безпеці України та їх вияв у національній економіці. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2020. №1(4). С. 39–51.
4. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/58> (дата звернення: 30.10.2025).

Костюк В.С.

кандидат економічних наук., доцент,
Уманський національний університет
м.Умань, Україна

ТОРГОВЕЛЬНІ ВІЙНИ ЯК НАСЛІДОК ПОЛІТИКИ ПРОТЕКЦІОНІЗМУ

Торговельні війни є одним із найскладніших і непередбачуваних викликів сучасної світової економіки. Вони виникають унаслідок конфліктів між країнами, які активно проводять політику протекціонізму, вводять митні тарифи, квоти або інші торговельні обмеження, що спрямовані на захист національної економіки. Однією з головних причин виникнення торговельних війн є прагнення країн захистити внутрішню економіку та робочі місця, зменшити торговий дефіцит або для боротьби з нечесними торговими практиками. Такі заходи можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки, впливаючи на економіку, бізнес та добробут споживачів у різних країнах.

Торговельні війни є наслідком проведення окремими країнами політики протекціонізму, що має як своїх прихильників, так і аргументованих критиків, які в ході запеклих і постійних дискусій виокремлюють переваги та негативні наслідки такої політики[1].

Прикладом може бути торговельний конфлікт між США та Європейським Союзом, який загострився у 2025 році після введення мит на європейську сталь та алюміній. Запровадження Штатами односторонніх тарифів на експорт з Європи можуть обійтися