

РОЗДІЛ 5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ГОСПОДАРЮЮЧИМИ СУБ'ЄКТАМИ В УМОВАХ ЗАГРОЗ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ

FORMATION OF HUMAN RESOURCES BY ECONOMIC ENTITIES IN THE CONDITIONS OF THREATS TO NATIONAL SECURITY

У статті розглянуто характеристика загроз національній безпеці як інтеграція окремих ланок ланцюга загроз певних функціональних безпек на відповідних рівнях впливу, які являють собою певні чинники впливу зовнішнього середовища бізнесової структури (як прямої так і опосередкованої дії), а формування людської складової бізнесу розглянуто як одну з складових її внутрішнього середовища. Розглянуті способи забезпечення бізнесу людською складовою та відношення до її складників в залежності від їх місця в бізнесовому процесі та ролі в отриманні кінцевих результатів. Досліджені окремі складові процесу формування людських ресурсів. Наведено основні аспекти впливу на поняття «людські ресурси», як певну соціально-економічну категорію. Зазначені окремі найбільш впливові виклики, щодо формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах існування сучасних загроз національній безпеці. **Ключові слова:** демографічний, економічний, загрози, людські ресурси, національна безпека, особистісний, соціальний, суб'єкт господарювання.

The article considers the characteristics of national security threats as the integration of individual links in the chain of threats of certain functional security (state security, security of society and the public-state system, monetary and financial, economic, social, information and cybersecurity, etc.) at the corresponding levels of influence (state-social, regional, economic entities, personal). These threats are considered as certain factors influencing the external environment of the business structure (both direct and indirect), which create both certain threats and certain opportunities for the business. Regarding the formation of the human component of business structures, this is considered as one of the components of its internal environment, that is, it can influence the activities of a business entity by both strengthening its strengths and reducing the impact of its weaknesses on the results of the business structure's activities. The methods provided for by the current legislation of Ukraine for providing business with a human component are highlighted, and the attitude of employers to the formation and use of its components (depending on their place in the business process and role in obtaining the final results of the business) is also given – as separate elements (goods) that participate in business, as human resources and as human capital. The individual components of the process of forming human resources are considered – search, recruitment and selection; staffing and adaptation; dismissal; transfer and development; formation of a certain labor collective as a social system from human resources. The main aspects of the impact on the concept of “human resources” as a certain socio-economic category are presented as: demographic; economic; social; individual-personal. Some of the most influential challenges regarding the formation of human resources by business entities in the conditions of the existence of modern threats to national security are indicated – the continuation of active military actions by the parties to the conflict; low level of economic security; significant demographic losses in the country as a whole and in its individual regions and sectors, in particular; significant threats both from the point of view of social security in general and risks to ensuring human security, in particular.

Keywords: demographic, economic, threats, human resources, national security, personal, social, business entity.

УДК 331.108:355.48

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct84-20>

Мороз О.С.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління
та адміністрування,
Інженерний навчально-науковий
інститут
Запорізького національного
університету

Moroz Oleg

Engineering Educational
and Scientific Institute
of Zaporizhzhia National University

Постановка проблеми. Українська держава та її економіка, зіткнулася з безпрецедентними випробуваннями внаслідок військового конфлікту, який вибухнув у 2022 році – фактично склались унікальні умови функціонування як держави в цілому, так і бізнесу, зокрема, під час війни та дії воєнного стану в наслідок суттєвих руйнувань об'єктів промисловості, сільського господарства, будівництва, транспортної та енергетичної інфраструктури, а також об'єктів соціального призначення. Війна спричинила не лише безпосередні збитки для фізичної інфраструктури бізнесів, але й поставила під загрозу саму основу їх економічного відродження та розвитку – її людський ресурс. Це пов'язано як з певними фізичними втратами

працездатного населення та масовою міграцією та внутрішнім переміщенням населення, так і з перериванням певних освітніх програм та погіршенням умов викладання існуючих, розривом зв'язків у професійних мережах, психологічним тиском стали реаліями тощо. Саме тому дослідження проблем пов'язаних з визначенням підходів та методів управління людською складовою бізнесу в цілому та формуванням людських ресурсів господарюючими суб'єктами, зокрема, в умовах існування загроз національній безпеці в цілому та війни і дії в країні військового стану, зокрема, є, на наш погляд, одними з найбільш актуальних напрямів досліджень у сучасних реаліях існування країни та її розвитку в подальшому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Починаючи з представників класичної школи менеджменту (Ф. Тейлора, М. Вебера, Г. Файоля) проблеми управління людською складовою бізнесу завжди були в центрі уваги провідних дослідників (Ф. Гілберт, Ч. Барнард, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, В. Врум, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Г. Мінцберг, М. Армстронг, П. Ф. Друкер, Д. Кеннеді, І. Адизес та інші). Серед найбільш вагомих наукових досліджень в галузі управління людськими ресурсами можна назвати як праці таких вчених як А. Акмаєв, Л. Балабанова, Д. Богиня, М. Ведерников, А. Грішнова, Г. Дмитренко, Т. Заєць, А. Колот, А. Кредісов, Е. Лібанова, Л. Лісогор, М. Мурашко, В. Нижник, І. Петрова, В. Савельєва, М. Семикіна, А. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ, Л. Чорна та інші.

Проте, незважаючи на значну кількість наукових розробок вітчизняних та зарубіжних вчених і величезний накопичений практичний досвід з управління людськими ресурсами, в сучасних умовах виникає потреба у розширенні кола досліджень, пов'язаних з особливостями управління людськими ресурсами в умовах виникнення загроз національній безпеці країни в цілому та впливу на ці процеси війни та військового стану, зокрема. Стосовно впливу на управління людськими ресурсами (персоналом підприємств, людським капіталом, ринком праці тощо) війни та військового стану існує низка публікацій. Зокрема проблемам управління людськими ресурсами управління людськими ресурсами в зазначених умовах присвячені статті Пшик-Ковальської О. та Ковальського О. [1], Коцури А., Островерхова В. та Бортник О. [2], Черепа О., Калюжної Ю.В. та Михайліченко Л. [3]. Питання підходів до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану розглядає Шацька З. [4], а методи управління персоналом в умовах війни досліджують Данилюк Д. та Середа Г. [5], проблеми, що пов'язані з шляхами і способами ефективного застосування трудового потенціалу в умовах війни досліджують Котковський В., Самородов Б. та Чхеайло А. [6], а питання формування людського капіталу в цих умовах розглядають Назарко С., Канцур І. та Познанська І. [7]. Особливості управління людськими ресурсами в умовах ризиків, спричинених війною в Україні в центрі уваги Савків У. та Сидор Г. [8], особливості функціонування та змін ринку праці в умовах війни досліджують Близнюк В. та Яценко Л. [9], а Кравчук О., Варіс І. та Рябоконь І. зосередили увагу на соціальних ризиках ринку праці під час війни в Україні [10]. Роль людських ресурсів та їх місце у повоєнному відродженні України досліджує академік Лібанова Е. М. [11], а особливості управління людськими ресурсами повоєнної відбудови країни в умовах посилення децентралізації в центрі уваги Рещетняк О. та Шликової В. [12].

При цьому, необхідно зазначити, що війна та встановлення в країні військового стану є лише однією з складових (хоча і суттєвою та багато в чому визначальною складовою), що становлять загрози національній безпеці країни. Творчий колектив під науковим керівництвом професорів Копитко М.І. та Кісіль З.Р. присвятив дослідження безпековим аспектам впливу війни на соціально-економічні системи [13], проте, на наш погляд, дослідження в цьому напрямку мають знайти подальший розвиток та поглиблення, не обмежуючи загрози національній безпеці виключно війною.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення підходів до формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах загроз національній безпеці країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення самого поняття «безпека», в широкому його розумінні, з методологічної точки зору трактується як досягнення такого стану об'єкту що віддзеркалює достатній для його існування та подальшого розвитку рівень стабільності і стійкості усіх його підсистем. З точки зору забезпечення національної безпеки, мова може йти як про здатність країни своєчасно виявляти, запобігати і нейтралізувати реальні та потенційні внутрішні і зовнішні загрози різноманітного характеру (військово-оборонного, політичного, економічного, соціального, техніко-технологічного тощо) її життєво важливим національним інтересам, так і про спроможність забезпечення в суспільстві (на підґрунті безумовного виконання законів і підтримання правопорядку, розвитку міжнародного співробітництва на основі партнерства тощо) певного рівня стабільності та передбачуваності який забезпечуватиме як сталий розвиток цього суспільства в цілому, так і окремих його складових, зокрема [14, с. 86–89].

Чинним законодавством України, з одного боку, саме поняття національна безпека ототожнюється з поняттям державна безпека, а з іншого боку визначається певний перелік сфер національної безпеки, який звужено таких як: воєнна безпека; громадська безпека і порядок, цивільний захист; кібербезпека. Відносно інших сфер національної безпеки – їх роль та місце передбачається визначати в Стратегії національної безпеки [15].

Виходячи з тезису про те, що національна безпека є синергетичним поняттям, яке інтегрує цілу низку аспектів її забезпечення, можна розглядати національну безпеку як певний комплекс заходів щодо створення умов стабільного та безпечного здійснення різноманітних функцій, що відповідають життєво важливим національним інтересам країни та суспільства. Тобто загрози національній безпеці доцільно було б, на наш погляд, розглядати як інтеграцію загроз певних функціональних безпек, кожна з яких акцентує увагу на окремих

аспектів національної безпеки. Зокрема, можна навести певні функціональні складові національної безпеки які віддзеркалюють окремі її аспекти. Наприклад:

- політична (як міжнародна (зовнішня), так і внутрішньо-політична) та військова безпеки, які є змістом державної безпеки, віддзеркалюючи військово-політичні аспекти національної безпеки;
- безпека суспільства та безпека громадсько-державного ладу – відображають суспільно-громадські аспекти національної безпеки;
- валютно-фінансова та економічна безпеки – фінансово-економічні аспекти національної безпеки;
- соціальна безпека – соціогуманітарні аспекти національної безпеки;
- інформаційна та кібербезпека – інформаційні аспекти національної безпеки.

Окрім того національна безпека має враховувати також низку інших функціональних безпекових аспектів національної безпеки, зокрема, таких як: ресурсо-технологічні, інфраструктурні, енергетичні та інші аспекти, які визначають можливість існування та розвитку держави в цілому та окремих її регіонів, зокрема. При цьому кожен з безпекових аспектів має декілька об'єктів («рівнів») його забезпечення, зокрема, наприклад, таких як: а) держава, як соціально-політичний інститут, що здійснює управління комплексом внутрішніх та зовнішніх функцій забезпечення життєдіяльності населення на території певної країни – державний рівень безпеки; б) населення цієї країни, що утворює певне суспільство – суспільний рівень безпеки; в) об'єднання громадян, що мешкають не окремих регіональних утвореннях цієї країни, які утворюють територіальні громади регіонів країни – регіональний рівень безпеки; г) господарючі суб'єкти, що функціонують в країні для задоволення її національних інтересів – безпека господарюючих суб'єктів; д) громадяни цієї країни (окремі особисті), що перебувають як на території країни, так і за її межами – особистісна безпека [16].

Такий підхід, на нашу думку, дає можливість виокремити окремі впливи можливих загроз національної безпеки на визначення напрямів, шляхів, методів, способів та механізмів існування та розвитку певних систем в умовах існування загроз, наявності невизначеності та ризиків. Саме комплекс можливих загроз національної безпеки являє собою низку чинників впливу зовнішнього середовища (як прямої так і опосередкованої дії) будь-якої організації як на її поточну діяльність та розвиток в цілому, так і на окремі функціональні напрями її діяльності, зокрема, створюючи низку як певних можливостей, так і загроз та ризиків щодо здійснення нею подальшої діяльності та розвитку. Чинники впливу зовнішнього середовища організації (підприємства, установи, закладу тощо) є чинниками на які власними

заходами не можливо вплинути (змінити, відкоригувати тощо), тому їх необхідно враховувати, бо саме вплив цих чинників багато в чому визначає спроможність бізнесу до перебудови власного внутрішнього середовища – комплексу чинників впливу на діяльність організації (підприємства, установи, закладу тощо) які визначають її сильні та слабкі сторони та на які можливо вплинути (змінити, відкоригувати тощо) шляхом проведення певних техніко-технологічних, організаційно-управлінських, фінансово-економічних змін.

Будь-яка діяльність, незалежно від її функціональної спрямованості, організаційних форм, форм власності та техніко-технологічних особливостей обов'язково передбачає наявність (тією чи іншою мірою та роллю в отриманні необхідного результату) певної людської складової бізнесу – залучення певної кількості працівників, які мають вільне право розпоряджатися власною робочою силою (якісним характеристиками людини, що віддзеркалюють її спроможність, завдяки наявності певного рівня знань, вмінь, навичок, трудового досвіду тощо впливати на предмети праці (особисто та/або за допомогою засобів виробництва) для отримання необхідного результату).

Залучення до будь-якої бізнесової діяльності (крім забороненої) необхідної людської складової здійснюється власниками бізнесу (предметів та засобів праці, інших необхідних ресурсів), що виступають в якості роботодавців (або уповноваженими ними органами) шляхом встановлення між роботодавцем та носієм робочої сили як трудових відносин, що регулюються трудовим законодавством України, перетворюючи найманих працівників в персонал (кадровий склад) бізнесової структури, так і цивільно-правових відносин, що звужує сферу обов'язків та прав і повноважень учасників угоди в межах норм, передбачених Цивільним кодексом України, а також господарських відносин на засадах залучення позичкової робочої сили, носії якої вже мають відносини з іншим господарюючим суб'єктом і виконують трудові функції на підставі угод цих суб'єктів з бізнесовою структурою, норми яких регулюються Господарським кодексом України.

Незалежно від способу залучення людської складової до бізнесової діяльності, в сприйнятті власників бізнесу, ця невід'ємна частина бізнесу складається з:

- окремих носіїв робочої сили, яка виступає у ролі на рівні засобів виробництва та предметів праці що мають виконувати визначені трудові функції (як окремі елементи (товари), що приймають участь в бізнесі). Ця частина людської складової до бізнесової, як правило, має достатню низьку роль у досягненні остаточних результатів бізнесу та незначні якісні критерії робочої сили, потребуючи забезпечення доволі мінімального рівня

покриття витрат, необхідних для існування та відтворення робочої сили, а також забезпечення задоволеності у виконавців трудових функцій;

- людського ресурсу – носіїв робочої сили, які виступають не лише невід'ємною складовою бізнес-процесів, а також умовою забезпечення їх результативності та ефективності функціонування бізнесу в цілому. Ця частина людської складової до бізнесову, яка складає серцевину кваліфікованої робочої сили, що забезпечує існування та подальше функціонування бізнесу, потребує певного її формування як трудовий колектив, спрямований на досягнення визначених цілей та вирішення встановлених завдань, потребуючи не лише компенсації витрат у відповідності до рівня, визначеного ринком праці, а використання певних стимулюючих та мотиваційних систем, розбудови певних соціальних взаємин та взаємовідносин, забезпечення лояльності, членів трудового колективу як виконуваної роботи, так і до бізнесу в цілому;

- людського капіталу – носіїв робочої сили, які виступають як суттєва складова бізнесу, що визначає результативність, продуктивність та економічність його функціонування, доцільність та ефективність напрямів його розвитку. Ця частина людської складової до бізнесову являє собою висококваліфіковану команду партнерів власників бізнесу, об'єднаних для досягнення визначеної мети, яка, в залежності від її ролі та значення для існування та розвитку бізнесу у відповідності до досягнення ключових результатів роботи отримує доволі високі винагороди (як матеріальні, так і нематеріальні), що мають забезпечувати залученість до діяльності бізнесової структури та побудову партнерських відносин з її власниками [17].

Виходячи з такого підходу до людської складової бізнесу, можна дійти до висновку, що однієї з первинних завдань господарюючих суб'єктів є формування людських ресурсів (основної та визначальної складової цієї частини бізнесу) як певний трудовий колектив, спрямований на досягнення визначених цілей та вирішення встановлених завдань. При цьому, формуючи людський ресурс необхідної якості в необхідній кількості необхідно крім врахування впливу чинників зовнішнього середовища організації (в тому числі і таких що складають загрози національній безпеці) необхідно враховувати що трудовий колектив є соціальною системою з цілою низкою взаємовідносин та поведінкових стереотипів. Людський ресурс, на відміну від інших як матеріальних, так і нематеріальних, ресурсів, необхідних для функціонування та розвитку бізнесу, має суттєві особливості, які викликані тим, що носії робочої сили, необхідної для здійснення бізнесової діяльності мають різну (за індивідами, місцем та часом події) реакцію на однаковий управлінський вплив, при чому наявна реакція не завжди відображає їх реальне

ставлення до події (впливу), а також свою власну (індивідуальну) точку зору на події, що відбуваються та ситуації, що склались і відповідну реакцію та поведінку.

Процес формування людських ресурсів передбачає низку складових, зокрема, таких як пошук, підбір та відбір носіїв робочої сили необхідної якості в необхідній кількості, що потребує як визначення потреб в цьому ресурсі та розробки критеріїв та показників його оцінювання, так і визначення джерел, засобів і методів задоволення потреби в людських ресурсах, комплектування персоналу та забезпечення умов для його адаптації, що потребує як визначення джерел та засобів залучення персоналу (за рахунок зовнішніх чи внутрішніх джерел, використання пасивних чи активних методів залучення), так і порядку та процедур комплектування персоналу, а також визначення способу встановлення відносин з носіями необхідної робочої сили (трудова, цивільно-правові, господарські), а також вивільнення персоналу, що є не лише складовою формування людських ресурсів, а також одним з інструментів доведення існуючого складу цього ресурсу до потрібного та підвищення ефективності його функціонування. Ця складова формування людських ресурсів (особливо у випадку встановлення трудових відносин) доволі суттєво юридично врегульована і передбачає здійснення певного комплексу заходів з дотриманням правової процедури та обґрунтованості рішень. Важливою складовою формування людських ресурсів є переміщення персоналу, що передбачає зміни в суттєвих умовах трудового договору на засадах здійснення заходів, спрямованих на розвиток персоналу. Розвиток персоналу передбачає, поряд з підготовкою (професійним навчанням) персоналу його перепідготовкою, розширенням сфер обслуговування та суміщенням професій і підвищенням кваліфікації працюючих робітників, також і підготовку кадрового резерву, планування трудової кар'єри персоналу, здійснення заходів з вторинної адаптації персоналу. Важливою складовою процесу формування людських ресурсів є перетворення сформованого людського ресурсу на трудовий колектив як певну соціальну систему, що передбачає як згуртованість та орієнтація цього ресурсу на досягнення визначених цілей та вирішення встановлених завдань з урахуванням особливостей поведінки (індивідуальної, групової, між групової) та взаємовідносин і стосунків між окремими складовими цього ресурсу [18].

Таким чином, досліджуючи можливі підходи до формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах загроз національній безпеці країни доцільно було, на наш погляд, б розглянути саме вплив загроз певних функціональних складових національної безпеки на певних їх рівнях на окремі складові процесу формування людських ресурсів.

Аналізуючи найбільш впливові аспекти людських ресурсів, як певної соціально-економічної категорії, можна, зокрема, зазначити такі аспекти як:

- демографічний – аспект, який характеризує людські ресурси з точки зору характеристики населення як працездатного, так і не працездатного віку в цілому та їх участі в трудовому процесі та процесі їх відтворення, враховуючи при цьому такі характеристики, як стать, вік, освіта, рівень споживання, місце проживання тощо;
- економічний – аспект, який відображає людські ресурси з позиції існуючих економічних відносин, що виникають при формуванні, розподілі й використанні населення в виробництві (виконанні робіт, наданні послуг) та витрат на його існування та відтворення;
- соціальний – аспект, який віддзеркалює людські ресурси як процес формування певної людської спільноти та взаємозв'язків та відносин в суспільстві певної історичної формації;
- індивідуально-особистісний – аспект, який відсвічує людські ресурси з точки зору особистісних чинників носіїв робочої сили, які детермінують (обумовлюють, визначають) поведінку людини, а саме їх потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо [19].

Таким чином, можна дійти до висновку, що під час формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах загроз національній безпеці країни в першу чергу необхідно враховувати загрози як державній безпеці, як умові забезпечення національної безпеки в цілому, та певного стану демографічних складових, що створюють наявність людських ресурсів як таких, зокрема, так і економічній безпеці, як підґрунтя забезпечення функціонування бізнесу в цілому, та людських ресурсів, зокрема. Саме економічна безпека визначає стан той економіки, при якому забезпечується стійке та стабільне економічне зростання, ефективно задоволення економічних потреб, контроль за рухом і використанням ресурсів, захист суб'єктів господарювання від негативного впливу чинників як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, а також захист економічних інтересів як власників бізнесу, так і носіїв робочої сили, що складають людські ресурси [20, с. 18–19]. В той же час існують загрози соціальній безпеці як меті існування суспільства, яка характеризує як певний рівень забезпечення соціальними умовами та соціальними благами (матеріальними, санітарно-епідеміологічними, екологічними, психологічними тощо) в суспільстві, так і рівень існування та відтворення в ньому людських ресурсів.[21, с. 127]. Соціальні аспекти безпеки, з урахуванням параметрів демографічної ситуації та її економічних аспектів, визначають параметри державної (відповідно і регіональної та бізнесової) соціальної політики. Безпека людини, як результат реалізації

стратегії національної безпеки, передбачає можливість не лише формування людських ресурсів та людського капіталу, а також розвиток та реалізацію трудового потенціалу людини, організації та суспільства в цілому. Модель людської безпеки передбачає врахування низки безпекових аспектів, зокрема таких як: економічні, продовольчі, екологічні, існування та розвитку особистості, суспільні та культурні, політичні, забезпечення належного рівня стану здоров'я [22].

Таким чином, можна дійти до висновку, що в умовах існування сучасних загроз національній безпеці, серед найбільших викликів формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами поряд з продовженням активних військових дій сторонами конфлікту, що створює суттєві загрози як державній безпеці в цілому та низьким рівнем економічної безпеки в наслідок обмеженості ресурсів, суттєвої фінансової заборгованості та неспроможності самостійного покриття потреб військового стану, інфраструктурної (енергетичної, логістичної тощо) кризи, наявності несприятливого економічного клімату в країні в цілому, пов'язаного з необхідністю відновлення окремих виробничих потужностей та бізнесових активів, важливу роль відіграють значні демографічні втрати в країні в цілому та окремих її регіонах, зокрема, спричинених війною, а також суттєве як зменшення трудового потенціалу країни в цілому (як фізичні втрати населення, так і значні обсяги міграції населення на тривалий час, що створює передумови для перетворення її в трудову еміграцію в першу чергу для кваліфікованої робочої сили), так і її інноваційного потенціалу (зменшення наукової бази для фундаментальних та галузевих наукових досліджень, а також дослідних та проектно-конструкторських установ), зокрема. Суттєві загрози існують як з точки зору соціальної безпеки в цілому, так і людської безпеки, зокрема.

Висновки. Визначаючи підходи до формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах загроз національній безпеці країни доцільно враховувати наступне:

- загрози національній безпеці доцільно розглядати як інтеграцію загроз певних функціональних безпек, кожна з яких акцентує увагу на окремих аспектах національної безпеки (військово-політичні, суспільно-громадські, фінансово-економічні, соціогуманітарні тощо), кожна з яких варто аналізувати на відповідних рівнях (державно-суспільний, регіональний, господарюючих суб'єктів, особистісний);
- можливі загрози національній безпеці доречно враховувати як низку чинників впливу зовнішнього середовища (як прямої так і опосередкованої дії), що створюють бізнесу як певні загрози, так і певні можливості, потребуючи від його власників (уповноважених органів) здійснення впливу (змін, коригування тощо) на чинники внутрішнього середовища (в тому числі підходи до формування людських ресурсів)

шляхом проведення необхідних змін, що посилять сильні сторони та зменшать вплив слабких сторін організації на результати її діяльності;

- формування людських ресурсів суб'єктів господарювання може здійснюватися шляхом встановлення відносин на засадах визначених: а) трудовим законодавством України; б) Цивільним кодексом України; в) Господарським кодексом України. При цьому підходи до формування та використання носіїв робочої сили залежать від їх місця в бізнесовому процесі та ролі в отриманні кінцевих результатів – як окремі елементи (товари), що приймають участь в бізнесі, як людський ресурс та як людський капітал;

- процес формування людських ресурсів, який значно ускладнено по відношенню до забезпечення бізнесу іншими як матеріальними, так і нематеріальними, ресурсами, необхідними для функціонування та розвитку бізнесу, бо має суттєві особливості, передбачає низку складників, зокрема: а) пошук, підбір та відбір; б) комплектування та адаптація; в) вивільнення; г) переміщення та розвиток; д) формування людської складової бізнесу як певний трудовий колектив (соціальна система);

- людські ресурси, як певна соціально-економічна категорія, характеризується впливом декількох аспектів, зокрема: а) демографічних; б) економічних; в) соціальних; г) індивідуально-особистісних, що потребує під час формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами враховувати в першу чергу загрози, що пов'язані з державною, економічною, соціальною та індивідуальною безпекою на різних рівнях;

- серед найбільш впливових викликів, щодо формування людських ресурсів господарюючими суб'єктами в умовах існування сучасних загроз національній безпеці можна, зокрема, зазначити такі як: а) продовження активних військових дій сторонами конфлікту; б) низький рівень економічної безпеки; в) значні демографічні втрати в країні в цілому та окремих її регіонах та галузях, зокрема; г) суттєві загрози як з точки зору соціальної безпеки в цілому, так і ризики що забезпечення людської безпеки, зокрема.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 88–93.
2. Коцур А., Островерхов В., Бортник О. Особливості діяльності з управління персоналом в умовах війни. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2023. Вип. 27. С. 58–64.
3. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. С. 46–52.
4. Шацька З. Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10 (257). С. 100–104.
5. Данилюк Д. О., Середа Г. В. Методи управління персоналом в умовах війни. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2025. №17. С. 137–144.
6. Котковський В. Р., Самородов Б. В., Чхеайло А. А. Управління людськими ресурсами в умовах війни: мотивація, шляхи і способи ефективного застосування особистого потенціалу. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 3 (50). С. 228–235.
7. Назарко С., Канцур І., Познанська І. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. №41. С. 64–70.
8. Савків У. С., Сидор Г. В. Управління людськими ресурсами в умовах ризиків, спричинених війною в Україні. *Теоретичні проблеми економіки*. 2023. № 2(28). С. 77–84.
9. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці в умовах війни. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1> (дата звернення: 26.04.2025)
10. Кравчук О. І., Варіс І. О., Рябоконь І. О. Соціальні ризики ринку праці під час війни в Україні. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 68. С. 199–207.
11. Лібанова Е. М. Щодо повоєнного відродження України. *Вісник НАН України*. 2023. № 2. С. 55–61.
12. Рещетняк О. І., Шликова В. О. Особливості управління людськими ресурсами в умовах децентралізації та повоєнної відбудови. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. С. 28–34.
13. Вплив війни на соціально-економічні системи: безпековий аспект. Колективна монографія / за заг. ред. М. І. Копитко та З.Р. Кісіль. Львів : ЛДУВС, 2024. 394 с.
14. Нижник Н. Р., Ситник Г. П., Білоус В. Т. Національна безпека України: методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку. Київ : Преса України, 2020. 304 с.
15. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2018, № 31, ст. 241.
16. Національна безпека в контексті європейської інтеграції України: підручник / за ред. Г. П. Ситника. Київ : МАУП, 2021. 372 с.
17. Moroz O. Organization of remuneration of labor of hired workers in Ukraine: situation and problematic aspects. *Economics & Education. International Scientific Journal*. 2021. Vol. 6. p.p. 66–72.
18. Moroz O. Social responsibility of economic entities in crisis conditions in the development of market relations. *Theoretical and practical aspects of modern scientific research: collective monograph*. Sherman Oaks, California (USA): GS Publishing Services, 2022. pp. 76–81.
19. Moroz O. S. Determinants of socio-economic policy in the conditions of overcoming the consequences of war. *National and international imperatives of ensuring sustainable development of socio-economic and ecological systems in the face of structural transformation. Scientific monograph*. Plovdiv (Bulgaria): HSSE Publishing Complex, 2024. pp. 59–70.
20. Економічна безпека України: внутрішні та зовнішні чинники. Навчальний посібник / за ред.: Я. Й. Малик. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2012. 255 с.

21. Зеркалов Д. В. Соціальна безпека: монографія. Київ : Основа, 2022. 530 с.

22. Воротнюк М. Людська безпека як імператив сучасної епохи: переніс фокусу з держави на людину. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/07749.pdf> (дата звернення: 26.04.2025)

REFERENCES:

1. Pshyk-Koval's'ka O. O., Koval's'kyi O. I. (2022) Osoblyvosti upravlinnya personalom v umovakh voyennoho stanu [Peculiarities of personnel management in martial law]. *Menedzhment ta pidpryyemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennya i problemy rozvytku*, № 2 (8). pp. 88–93.

2. Kotsur A., Ostroverkhov V., Bortnyk O. (2023) Osoblyvosti diyal'nosti z upravlinnya personalom v umovakh viyny [Peculiarities of personnel management activities in wartime.]. *Rehional'ni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*. Vyp. 27. pp. 58–64.

3. Cherep O.H., Kalyuzhna YU.V., Mykhaylichenko L.V. (2023) Osoblyvosti upravlinnya personalom v umovakh voyennoho stanu v Ukraini [Peculiarities of personnel management under martial law in Ukraine]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vyp. 48. pp. 46–52.

4. Shats'ka Z. YA. (2022) Aktual'ni pidkhody do upravlinnya personalom pidpryyemstva v umovakh voyennoho stanu [Current approaches to enterprise personnel management under martial law]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini*. № 10 (257). pp. 100–104.

5. Danylyuk D. O., Sereda H. V. (2025) Metody upravlinnya personalom v umovakh viyny [Methods of personnel management in wartime]. *Visnyk student-s'koho naukovoho tovarystva DonNU imeni Vasylya Stusa*. №17. pp. 137–144.

6. Kotkovs'kyi V. R., Samorodov B. V., Chkheaylo A. A. (2024) Upravlinnya lyudskymy resursamy v umovakh viyny: motyvatsiya, shlyakh i sposoby efektyvnoho zastosuvannya osobystoho potentsialu [Human resource management in wartime: motivation, ways and means of effective application of personal potential]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*. № 3 (50). pp. 228–235.

7. Nazarko S., Kantsur I., Poznans'ka I. (2022) Upravlinnya lyudskym kapitalom v umovakh viyny [Human capital management in wartime]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. №41. p.p. 64–70.

8. Savkiv U. S., Sydor H. V. (2023) Upravlinnya lyudskymy resursamy v umovakh ryzykiv, sprychynenykh viynoyu v Ukraini [Human resources management in the context of risks caused by the war in Ukraine]. *Teoretychni problemy ekonomiky*. № 2(28). pp. 77–84.

9. Blyznyuk V. V., Yatsenko L. D. (2023) Rynok pratsi v umovakh viyny [Labor Market in Wartime]. Available at: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1> (accessed April 26, 2025)

10. Kravchuk O. I., Varis I. O., Ryabokon' I. O. (2022) Sotsial'ni ryzyky rynku pratsi pid chas viyny v Ukraini [Social risks of the labor market during the war in Ukraine]. *Infrastruktura rynku*. Vyp. 68. pp. 199–207.

11. Libanova E. M. (2023) Shchodo povoyennoho vidrodzhennya Ukrainy [On the post-war revival of Ukraine]. *Visnyk NAN Ukrainy*. № 2. pp. 55–61.

12. Reshchetnyak O. I., Shlykova V. O. (2025) Osoblyvosti upravlinnya lyudskymy resursamy v umovakh detsentralizatsiyi ta povoyennoyi vidbudovy [Peculiarities of human resources management in the context of decentralization and post-war reconstruction]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. №72. pp. 28–34.

13. Kopytko M. I. ta Kisil' Z. R. (ed). (2024) *Vplyv viyny na sotsial'no-ekonomichni systemy: bezpekovyy aspekt. Kolektyvna monohrafiya* [The impact of war on socio-economic systems: security aspect. Collective monograph]. L'viv: LDUVS, 394 p. (in Ukrainian)

14. Nyzhnyk N. R., Sytnyk H. P., Bilous V. T. (2020) *Natsional'na bezpeka Ukrainy: metodologichni aspekty, stan i tendentsiyi rozvytku* [National Security of Ukraine: Methodological Aspects, Status and Development Trends]. Kyiv: Presa Ukrainy, 304 p. (in Ukrainian)

15. Pro natsional'nu bezpeku Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 21 chervnya 2018 roku № 2469-VIII [On the National Security of Ukraine: Law of Ukraine No. 2469-VIII of June 21, 2018]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady (VVR)*. № 31, st. 241.

16. Sytnyk H. P. (ed) (2021) *Natsional'na bezpeka v konteksti yevropeys'koyi intehtatsiyi Ukrainy: pidruchnyk* [National Security in the Context of Ukraine's European Integration: Textbook]. Kyiv: MAUP, 372 p. (in Ukrainian)

17. Moroz O. (2021) Organization of remuneration of labor of hired workers in Ukraine: situation and problematic aspects. *Economics & Education. International Scientific Journal*. Vol. 6. pp. 66–72.

18. Moroz O. (2022) Social responsibility of economic entities in crisis conditions in the development of market relations. *Theoretical and practical aspects of modern scientific research: collective monograph*. Sherman Oaks, California (USA): GS Publishing Services, pp. 76–81.

19. Moroz O. S. (2024) Determinants of socio-economic policy in the conditions of overcoming the consequences of war. *National and international imperatives of ensuring sustainable development of socio-economic and ecological systems in the face of structural transformation. Scientific monograph*. Plovdiv (Bulgaria): HSSE Publishing Complex, pp. 59–70.

20. Malyk YA. Y. (ed) (2012) *Ekonomichna bezpeka Ukrainy: vnutrishni ta zovnishni chynnky. Navchal'nyy posibnyk* [Economic Security of Ukraine: Internal and External Factors. Textbook]. L'viv: LNU im. I. Franka, 255 p. (in Ukrainian)

21. Zerkalov D. V. (2022) *Sotsial'na bezpeka: monohrafiya* [Social Security: Monograph]. Kyiv: Osнова, 530 p. (in Ukrainian)

22. Vorotnyuk M. (2022) Lyud'ska bezpeka yak imperativ suchasnoyi epokhy: perenis fokusu z derzhavy na lyudynu [Human security as an imperative of the modern era: shifting the focus from the state to the person.]. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/07749.pdf> (accessed April 26, 2025)