



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФОРМАЦІЙНО-
КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

***КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА
БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ***

**ПІДПРИЄМНИЦЬКА, ТОРГОВЕЛЬНА,
БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ:
ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ**

***МАТЕРІАЛИ VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
З СІЧНЯ 2025 РОКУ***



КИЇВ

УДК: 658.8:339.119

П 5

Редакційна колегія:

Петровська С.А. – к.е.н., доцент

Раковська Й. – д.е.н., професор

Ларіна Я.С. – д.е.н., професор

Охріменко І.В. – д.е.н., професор

Дименко Р.А. – д.е.н., професор,

Мозговий С.А. DigitEd. Інформаційно-освітній простір

Ragif Huseynov - PhD in economics, Assistant Professor, The Department of Management Azerbaijan Technological University (Ganja, Azerbaijan).

Згурська О.М. – д.е.н., професор

Іванова О.І. – керівник TG Academy

Гончаренко Н.В. – к.е.н., доцент

Танасійчук А.М. – д.е.н., професор

Осмятченко В.О. – д.е.н., професор

П 5 Підприємницька, торговельна, біржова діяльність: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3 січня 2025 року) / Навчально-науковий інститут менеджменту та підприємництва ДУІКТ. – Київ, 2025 – 275с.

Збірник призначений для науковців, викладачів, докторантів, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів, фахівців підприємницької, торговельної та біржової сфери, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст матеріалів, що опубліковані у збірці. Всі вони надані в авторській редакції та виражають персональну позицію учасників конференції.

УДК: 658.8:339.119

П 5

© ДУІКТ, 2025

© Автори матеріалів, 2025

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	149
<i>Пильнов Д. О., Кротик А. П.</i>	
ШЛЯХИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	153
<i>Пісковець О.В., Великодний Д.П.</i>	
ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ МАРКЕТИНГУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	156
<i>Сазонова Т.О., Гродзинська А.О.</i>	
КОМАНДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	160
<i>Скопенко Н.С., Голобородько В.П.</i>	
ІННОВАЦІЙНІ ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ Й ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ	162
<i>Сазонова Т.О., Дуткін С.О.</i>	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ	167
<i>Табунець А.А., Мельнічук Л.В.</i>	
КОМПЕТЕНЦІЇ УПРАВЛІНЦЯ-НОВАТОРА, ЯК КЛЮЧ ДО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА	171
<i>Трішін О.В.</i>	
ХЕДЖУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЦІНОВИМИ РИЗИКАМИ	173
<i>Сазонова Т.О., Яловега Д.О.</i>	
УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ МЕНЕДЖЕРА ЯК СКЛАДОВОЮ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	175
<i>Халімон Т.М., Халімон С.М.</i>	
УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	177
<i>Чучуйко А.С., Дарчук В.Г.</i>	
АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ЗА МОДЕЛЛЮ БЕНЧМАРКІНГУ	181

СЕКЦІЯ 3. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

<i>Вознюк М. А.</i>	
ЦИФРОВІЗАЦІЯ – ІННОВАЦІЙНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	186
<i>Гориславський Є.О., Драмарецька К.П.</i>	
СУТЬ ПОНЯТТЯ «РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА» ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ	190
<i>Mavropoulos Georgios</i>	
DIGITALIZATION AS THE DEVELOPMENT OF AN ECO-SOCIAL	

*Сазонова Тетяна Олександрівна,
Дуткін Сергій Олександрович
Полтавський державний
аграрний університет,
Україна м. Полтава
tetiana.sazonova@pdau.edu.ua*

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

В умовах великої нестабільності та у значній мірі невизначеності вітчизняної ринкової економіки одним з провідних завдань підприємства є забезпечення ефективності управління персоналом, з врахуванням викликів сьогодення, з точки зору економічної безпеки. Важливим завданням для менеджменту кожного підприємства є розробка оновленої кадрової політики з акцентом на соціально відповідальне управління, пріоритезацію цінностей та оновленої концепції менеджменту підприємства. Тому на сьогодні, на наш погляд, найбільш актуальною є проблема розробки сучасної кадрової політики, яка б враховувала виклики воєнного стану, посилену потребу щодо орієнтації на організацію соціально відповідального управління, з відповідною пріоритизації соціальних цінностей підприємства.

Визначення місії системи менеджменту кадровою безпекою підприємства можна визначити як розробку та реалізацію заходів, спрямованих на недопущення осіб, які уособлюють небезпеку для менеджменту підприємства, до зайняття критичних / управлінських посад, запобігання різного роду зловживанням, які потенційно можуть призвести до спричинення шкоди підприємству, проведення перманентного моніторингу для забезпечення різних видів безпеки персоналу підприємства.

Розглянемо основні цілі менеджменту кадрового персоналу (рис. 1).

При формуванні системи забезпечення кадрової безпеки підприємства вирішальним фактором є розробка стратегії кадрової безпеки підприємства.

Стратегія кадрової безпеки підприємства – сукупність пріоритетних цілей та управлінських рішень, які спрямовані на захист підприємства від будь-яких загроз, пов’язаних із управлінням персоналом та його діяльністю [2].



Рис. 1 Система цілей менеджменту кадрової політики підприємства [сформовано на основі 1, с. 25]

Дана стратегія, як складова корпоративної стратегії економічної безпеки, включає ряд напрямів діяльності менеджменту підприємства під час взаємодії з персоналом підприємства, в результаті виконання яких ризик виникнення кадрових загроз буде мінімізований. Запропонуємо наступну стратегію забезпечення кадрової безпеки для ТОВ «ТК «ЮЛІС» (рис. 2).

На наш погляд, важливим завданнями стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства у сучасних умовах є забезпечення лояльності та фізичної безпеки персоналу підприємства.

Передумовами для ефективної реалізації кадрової політики та стратегії є визначення та неухильне дотримання всіма учасниками трудових відносин основних принципів управління кадровою безпекою підприємства.

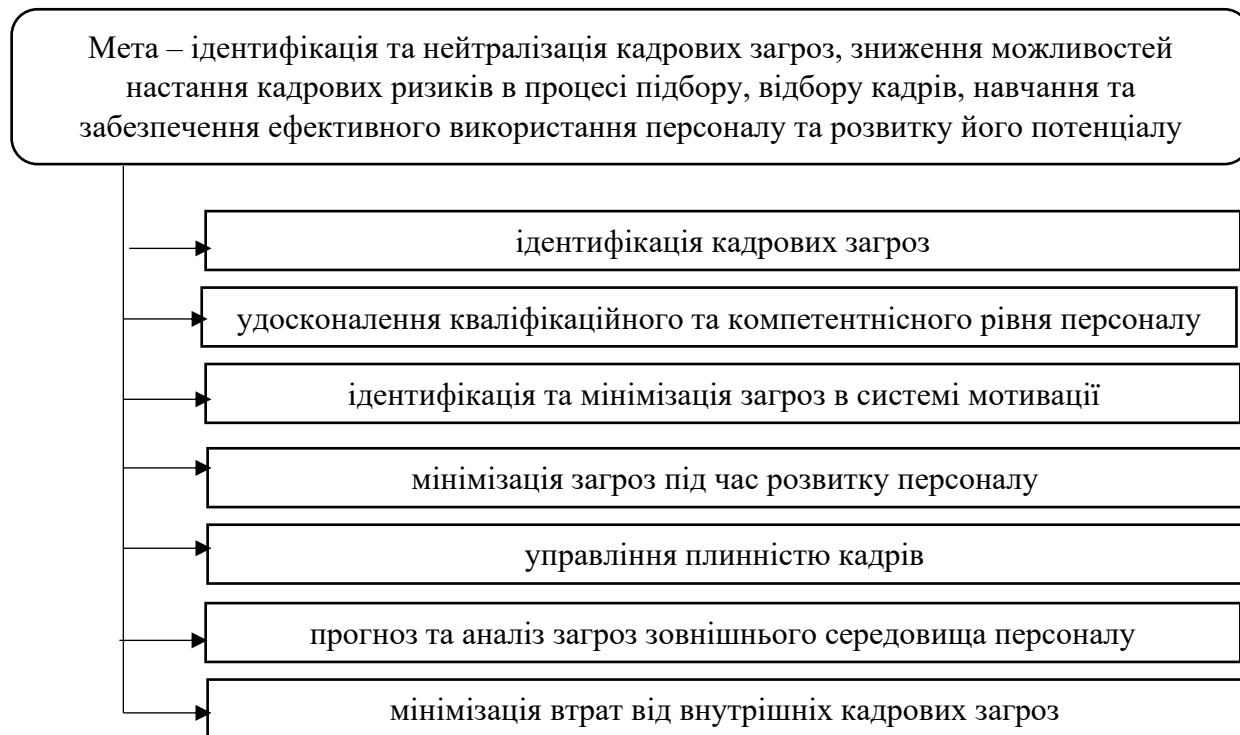


Рис. 2. Пропоновані складові стратегії забезпечення кадрової безпеки ТОВ «ТК «ЮЛІС», 2025-2029 рр. [власна розробка]

Пропонуємо для досліджуваного підприємства визначити наступні принципи [сформовано на основі 3]:

1. Готовність до взаємного компромісу та реального співробітництва між менеджментом та працівниками.
2. Формування взаємної довіри у системі «керівник - підлеглий».
3. Орієнтація на досягнення лояльності персоналу підприємства.
4. Втримання ключових працівників підприємства через застосування політики управління талантами.
5. Зменшення загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі.

6. Прозорість та відкритість менеджменту підприємства для його персоналу.

7. Інновації в управлінні персоналом.

8. Зменшення кадрових загроз та їх негативного впливу на економічну безпеку підприємства.

Кадрова безпека підприємства, на наш погляд, має розглядатися з позицій системного підходу як специфічний вид управлінської діяльності по створенню умов для стабільного функціонування та розвитку, за яких забезпечується з одного боку захищеність інтересів підприємства, власників, а з іншого – персоналу, від внутрішніх і зовнішніх загроз. У даному контексті розвиток системи кадрової безпеки підприємства запропоновано базувати на чітко регламентовані функції, ґрунтовний аналіз кадрових ризиків та загроз, розробку системи методів та заходів по управлінню кадровою безпекою при обов’язковому дотриманні діючого трудового законодавства та на основі затверджених локальних положень підприємства.

Список використаних джерел

1. Куренін В. М. Управління кадровою безпекою аграрних підприємств. Дис...канд. екон. наук: 08.00.04.; Сумський національний державний університет. Харків, 2020. 180 с.

2. Семенченко А. В. Удосконалення кадрової безпеки як елементу посилення фінансово-економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2015. № 9. С. 428-433.

3. Назарова Г. В. Кадрова безпека підприємства: загрози, ризики, функції та методи управління. URL: <http://surl.li/xxuuzv> (дата звернення: 05.11.2024).