

Сухорукова А. Л.

канд. наук з держ. управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ

Європейські стандарти управління безпекою формують нормативно-інституційний каркас, який визначає зміст і спрямованість системи кадрової безпеки, акцентуючи на прозорості процесів, превентивності дій, управлінні ризиками, відповідності компетенцій працівників та зобов'язаннях роботодавця щодо створення безпечного, етичного та інклюзивного робочого середовища. У цьому контексті кадрова безпека трактується як комплекс організаційних, правових, соціально-психологічних і технологічних заходів, спрямованих на виявлення, попередження, мінімізацію та контроль загроз, що виникають у взаємодії між працівником і підприємством, а також на забезпечення стабільності трудового потенціалу та стійкості бізнес-процесів.

Концептуальна модель передбачає інтеграцію кількох структурних компонентів, що взаємодіють між собою в єдиному управлінському циклі. Її вихідною основою є цільова орієнтація підприємства на формування кадрової політики, узгодженої зі стратегічними пріоритетами розвитку та європейськими вимогами до управління персоналом. У цьому аспекті кадрова безпека визначається як гарантована здатність підприємства забезпечувати надійність, компетентність, добросовісність і стабільність персоналу, а також мінімізувати ризики, пов'язані з людським чинником. Наступним важливим елементом моделі є інституційно-нормативна база, яка забезпечує відповідність діяльності підприємства вимогам трудового законодавства, стандартів соціального захисту працівників, правил рівного доступу та антидискримінаційних норм, а також вимогам щодо забезпечення прав і свобод людини у сфері праці, що прямо відповідає принципам Європейського Союзу.

Ключовою складовою концептуальної моделі виступає ідентифікація та оцінювання кадрових ризиків, які класифікуються за групами: професійно-кваліфікаційні, поведінкові, мотиваційні, психологічні, інформаційні, організаційно-структурні та репутаційні. Європейський підхід до управління ризиками передбачає системність, доказовість та використання методів кількісної оцінки, що дозволяє підприємству здійснювати безперервний моніторинг загроз і формувати адекватні превентивні заходи. На підставі результатів ідентифікації ризиків формуються організаційно-функціональні механізми кадрової безпеки, які включають визначення відповідальних підрозділів, розподіл управлінських повноважень, впровадження процедур внутрішнього контролю, аудитів кадрових процесів, а також створення каналів зворотного зв'язку та внутрішньої комунікації.

Важливою частиною концептуальної моделі є інструментально-технологічне забезпечення, яке у сучасних умовах базується на цифрових технологіях та автоматизованих HRM-системах. Цифровізація кадрових процесів дозволяє підприємству застосовувати аналітику великих даних, поведінковий аналіз, електронні системи управління компетенціями, дистанційне навчання, електронний документообіг та системи контролю доступу. Використання таких інструментів підвищує об'єктивність оцінки персоналу, забезпечує прозорість кадрових процедур і зменшує вплив суб'єктивних чинників. Упровадження технологій прогностичної HR-аналітики відповідає європейським вимогам щодо обґрунтованого управління ризиками, дозволяючи передбачати потенційні кадрові загрози та своєчасно коригувати механізми кадрової безпеки.

Результативний блок моделі зосереджений на оцінюванні ефективності системи кадрової безпеки на основі ключових індикаторів, серед яких рівень плінності кадрів, стабільність кадрового складу, рівень лояльності персоналу, частота конфліктних ситуацій, відповідність компетенцій вимогам робочих місць, дотримання працівниками етичних і професійних норм. Європейські підходи передбачають регулярне проведення внутрішніх аудитів, аналіз якості трудового середовища, оцінку задоволеності персоналу та впровадження процедур безперервного вдосконалення відповідно до стандарту PDCA.

Отже, концептуальна модель формування системи кадрової безпеки підприємств у контексті європейських стандартів управління безпекою є комплексною, інтегративною та багаторівневою системою, що поєднує стратегічні, організаційні, правові, соціальні та технологічні аспекти. Її реалізація забезпечує гармонізацію кадрової політики підприємства з європейськими вимогами, підвищує стійкість організації до внутрішніх і зовнішніх кадрових загроз, сприяє розвитку корпоративної культури доброчесності та прозорості, а також формує умови для підвищення конкурентоспроможності підприємств у євроінтеграційному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Адаптація молодих спеціалістів-менеджерів в умовах цифровізації кадрової політики об'єктів господарювання. *Modern Economics*. 2025. № 50(2025). С. 95-102. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V50\(2025\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V50(2025)-13).
2. Магар А. Розвиток системи управління кадровим потенціалом в інтеграційних умовах. *Трансформація менеджменту в умовах глобальної макроекономічної нестабільності* : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв; 20-22 березня 2024. Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 36-37.
3. Сухорукова А. Л. Роль інформаційних технологій у діяльності кадрових служб органів державної влади. *Вісник Академії митної служби України. Серія Державне управління*. 2012. Вип. 2 (7). С.98-105. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15416>.