

АНОТАЦІЯ

Гайдаш О. С. Управління кадровою безпекою підприємств України в умовах глобальних викликів та загроз. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 Менеджмент (07 Управління та адміністрування). – Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Полтава, 2026.

Дисертаційна робота присвячена розробленню теоретичних положень, науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємств України в умовах глобальних викликів та загроз.

У дисертації розкрито сутність кадрової безпеки як системної складової економічної безпеки підприємства, що забезпечує стабільність функціонування та розвитку організації в умовах внутрішніх і зовнішніх ризиків. Визначено місце кадрової безпеки у структурі менеджменту, обґрунтовано її зв'язок із процесами відтворення людського капіталу, управління кадровим потенціалом і досягнення стратегічних цілей підприємства. Систематизовано зовнішні та внутрішні чинники формування кадрових ризиків, а також проаналізовано нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки в Україні з виявленням інституційних прогалин і суперечностей.

Здійснено компаративний аналіз глобальних викликів і загроз кадровій безпеці підприємств України, зокрема воєнних, демографічних, міграційних і цифрових чинників. Доведено, що людський капітал є критично вразливою складовою безпеки підприємств, а кадрові ризики в умовах глобальних викликів набувають нелінійного характеру та формують самопосилювані контури загроз, що суттєво ускладнює їх нейтралізацію виключно традиційними інструментами управління персоналом. Удосконалено методичні підходи до оцінювання кадрової безпеки шляхом розроблення

авторського алгоритму ризик-орієнтованої діагностики, який поєднує соціологічний інструментарій (опитування) з формалізованим ризик-аналізом. Запропоновано інтегральний підхід до оцінювання кадрової безпеки на основі системи субіндексів за п'ятьма функціональними вимірами та трьохфакторної мультиплікативної моделі критичності ризиків (ймовірність, вплив, організаційна вразливість). Проведено емпіричну апробацію методики, здійснено ранжування ризиків і визначено домінуючі контури загроз, що дозволило встановити асиметричний характер кадрової безпеки підприємств із концентрацією критичних ризиків у ресурсно-фінансовому вимірі.

Доведено системний вплив міграції кадрового потенціалу на стан кадрової безпеки підприємств і визначено механізми трансформації макrorівневих викликів у внутрішньоорганізаційні ризики. Розроблено авторський концептуально-траєкторний підхід до управління кадровою безпекою, який розглядає її як динамічний процес переходу підприємства між різними конфігураціями стійкості залежно від управлінських рішень. Запропоновано організаційно-економічний механізм управління кадровою безпекою, інтегрований у замкнений цикл діагностики, оцінювання, прогнозування та стратегічного реагування. Обґрунтовано стратегічні напрями зміцнення кадрової безпеки підприємств України з урахуванням регіонально-галузевих особливостей та профілів ризиків на основі розробленої моделі, ключовим елементом якої є причинно-наслідковий контур розриву самопосилюваних ризикових петель, що забезпечує підвищення економічної резильєнтності підприємств.

Доведено, що зміцнення кадрової безпеки ґрунтується на системному поєднанні управлінських, соціально-психологічних, технологічних та фінансових інструментів і передбачає перехід від реактивної до проактивної моделі управління людським капіталом. Реалізація запропонованих стратегічних напрямів створює передумови для зниження плинності персоналу, стабілізації компетентнісного ядра, підвищенню інтегрального

рівня кадрової безпеки та зміцненню конкурентоспроможності підприємств у довгостроковій перспективі.

Дисертація є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому розроблено теоретичні положення, науково-методичні підходи та практичні рекомендації щодо управління кадровою безпекою підприємств України в умовах глобальних викликів та загроз. Наукові положення, висновки й рекомендації одержані автором самостійно. Внесок автора в práci, опубліковані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій.

Практичне значення одержаних результатів полягає у доведенні теоретичних і методичних положень до рівня прикладного інструментарію, придатного для використання підприємствами різних секторів економіки, що підтверджується довідками про впровадження результатів дослідження.

Ключові слова: кадрова безпека, економічна безпека, менеджмент, ризик-менеджмент, управління персоналом, людський капітал, кадровий потенціал, трудові ресурси, інтелектуальний капітал, цифрові компетенції, мотивація, кадрові ризики, міграція, цифровізація, глобальні виклики.

ABSTRACT

Gaydash O. S. Management of personnel security of Ukrainian enterprises under global challenges and threats. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 073 Management (07 Management and Administration). – National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic». Poltava, 2026.

The dissertation is devoted to the development of theoretical provisions, scientific and methodological approaches, and practical recommendations for managing personnel security of Ukrainian enterprises under global challenges and threats.

The study reveals the essence of personnel security as a systemic component of the enterprise's economic security that ensures the stability of its functioning and development under internal and external risks. The place of personnel security within the management system is determined, and its relationship with human capital reproduction, personnel potential management, and the achievement of the enterprise's strategic objectives is substantiated. External and internal factors shaping personnel risks are systematized, and the regulatory and legal framework of personnel security in Ukraine is analyzed with the identification of institutional gaps and inconsistencies.

A comparative analysis of global challenges and threats to the personnel security of Ukrainian enterprises is conducted, particularly military, demographic, migration, and digital factors. It has been proved that human capital is a critically vulnerable component of enterprise security, and that personnel-related risks, under the conditions of global challenges, acquire a nonlinear character and form self-reinforcing threat loops, which significantly complicates their neutralization using only traditional human resource management tools. Methodological approaches to assessing personnel security are improved through the development of an author's risk-oriented diagnostic algorithm that combines sociological tools (survey methods) with formalized risk analysis. An integral approach to assessing personnel security based on a system of sub-indices across five functional dimensions and a three-factor multiplicative model of risk criticality (probability, impact, organizational vulnerability) is proposed. The empirical testing of the methodology enabled the ranking of risks and identification of dominant threat contours, which made it possible to establish the asymmetric nature of personnel security in enterprises, characterized by the concentration of critical risks in the financial and resource dimension.

The systemic impact of labor migration on the personnel security of enterprises is substantiated, and the mechanisms of transformation of macro-level challenges into internal organizational risks are identified. An authorial conceptual and trajectory-based approach to managing personnel security is developed, which considers it as a dynamic process of transition between different configurations of

stability depending on managerial decisions. An organizational and economic mechanism for managing personnel security is proposed, integrated into a closed cycle of diagnostics, assessment, forecasting, and strategic response. Strategic directions for strengthening personnel security of Ukrainian enterprises are substantiated, taking into account regional and sectoral characteristics and risk profiles based on the developed model, the key element of which is a cause-and-effect contour aimed at breaking self-reinforcing risk loops and ensuring increased economic resilience of enterprises.

It is proven that strengthening personnel security is based on a systemic combination of managerial, socio-psychological, technological, and financial instruments and requires a transition from a reactive to a proactive model of human capital management. The implementation of the proposed strategic directions creates the preconditions for reducing staff turnover, stabilizing the core competencies, increasing the integral level of personnel security, and strengthening the long-term competitiveness of enterprises.

The dissertation is a completed and independent scientific study that develops theoretical provisions, scientific and methodological approaches, and practical recommendations for managing personnel security of Ukrainian enterprises under global challenges and threats. The scientific provisions, conclusions, and recommendations were obtained independently by the author. The author's contribution to jointly published works is specified in the list of publications.

The practical significance of the obtained results lies in the transformation of theoretical and methodological provisions into applied tools suitable for use by enterprises in various sectors of the economy, which is confirmed by certificates of implementation of the research results.

Keywords: personnel security, economic security, management, risk management, human resource management, human capital, personnel potential, labor resources, intellectual capital, digital competencies, motivation, personnel risks, migration, digitalization, global challenges.