УДК 316.4:336.01:339.7.01
JEL A13, H56, R58
ORCID ID 0000-0002-6654-8760
ORCID ID 0000-0002-8657-7278
ORCID ID 0000-0003-2176-4168
ORCID ID 0000-0002-0381-067X
DOI https://doi.org/10.17721/tppe.2024.48.3

Варналій З.С., д.е.н., професор
КНУ імені Тараса Шевченка

Микитюк О.П., к.е.н., доцент
КНУ імені Тараса Шевченка

Онисенко Т.С., к.е.н., доцент
КНУ імені Тараса Шевченка

Плєшакова Н.А., к.е.н., доцент
КНУ імені Тараса Шевченка
mykytiuk@knu.ua

КРЕАТИВНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЛЮДИНИ НА РЕЛОКОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ[1]

В статті досліджуються сучасні виклики соціальної безпеки людини на підприємстві, які набувають нових аспектів та змісту в умовах війни та повоєнного відновлення. У світлі стрімкого впровадження інновацій та технологічного прогресу, ця проблема отримує нове бачення та стає все більш актуальною, що вимагає ефективних інструментів та систем підтримки громадян. Останні соціальні кризи, такі як коронавірусна епідемія та військова агресія росії, призвели до трансформації системи соціальної безпеки, зосереджуючи увагу на військовому захисті та фізичній безпеці працівників. Традиційно соціальна безпека людини визначається рівнем захищеності її інтересів, прав та свобод, а також забезпеченням психологічної підтримки. Особлива увага приділяється створенню спеціальної системи соціальної безпеки на підприємстві, що забезпечує захист працівників та їхнє благополуччя. У звичайних умовах ця система є сталою робочою структурою, яка постійно вдосконалюється завдяки впровадженню нових інструментів та функцій. Забезпечення соціальної безпеки людини на підприємстві в умовах геостратегічних загроз потребує аналізу та ефективних заходів для забезпечення миру та стабільності. У дослідженні було проведено аналіз та оцінку факторів впливу на рівень соціальної безпеки персоналу підприємства, визначено роль нового інструменту формування та трансформації системи соціальної безпеки людини, такого як креативність. Було визначено, що креативність може бути реалізована через існуючий інтелектуальний потенціал підприємства. Особливо актуальне застосування зазначених трансформаційних процесів для релокованих підприємств, які найбільше відчули виклики військового часу та адекватно оцінюють соціальні потреби свого персоналу. Доведена необхідність використання новаторських інструментів для розробки інноваційних методів співпраці та взаємодії між співробітниками та вищим керівництвом компаній з метою забезпечення соціальної захищеності працівників. Це включає створення та впровадження програм розвитку кадрового потенціалу, їх адаптацію, проведення навчання та збереження ефективності їхньої діяльності.

[1] Статтю підготовлено в межах виконання проєкту НФД України «Нові геостратегічні загрози соціальній безпеці людини в умовах гібридної війни та шляхи їх запобігання» реєстраційний номер 2021.01/0239

Ключові слова: *економічна безпека, соціальна безпека, соціальна безпека людини, загрози, креативність, інтелектуальний потенціал, війна, відновлення економіки.*

Постановка проблеми. Безпека включає широкий спектр складових, таких як політична, соціальна, економічна, військова, ідеологічна, інформаційна та інші. Серед них важливе значення має економічна безпека, оскільки вона пов'язана з ключовими процесами відновлення життєдіяльності та здоров'я людей. [1].

У сучасному світі, незважаючи на постійні зміни зовнішнього середовища та загострені виклики безпеки, прагнення до забезпечення безпеки для людини, підприємства і країни залишається сталим фактором. Однак, у зв'язку з геостратегічними загрозами, такими як військові конфлікти та нестабільність середовища, соціальна безпека людини набуває ще більшого значення.

У такому непередбачуваному середовищі підприємствам потрібно не лише забезпечувати стабільність і конкурентоспроможність, але й ефективно управляти ризиками, що становлять загрозу життю та кар'єрному розвитку їхніх працівників.

Оцінка рівня соціальної безпеки включає аналіз різноманітних економічних та соціальних аспектів, які впливають на розвиток людського капіталу та стабільність країни. З огляду на кризові зміни у зовнішньому середовищі, особлива увага приділяється використанню інтелектуального потенціалу та креативних рішень в управлінні персоналом та трансформації системи соціальної безпеки в бізнес-структурах.

Головною метою цього дослідження є визначення умов та можливостей використання креативності як ефективного інструменту у формуванні системи соціальної безпеки людини на підприємстві, особливо у контексті воєнних дій та відновлення економіки України.

Аналіз останніх публікацій. Соціальна безпека є важливою складовою економічної безпеки, і її доцільно розглядати на різних рівнях. До цього часу основна увага зосереджувалась на оцінці рівня соціальної безпеки на національному, регіональному та індивідуальному рівнях, як засвідчено в дослідженнях Антонюка П.П. [2], Галушки З.І. [3], Грішнової О.А. [4], Гурочкіної В.В. [5], Лібанової Е.М. [6], Новікової О.Ф. [7], Сидорчук Г.Г. [7], Харазішвілі Ю.М. [4] та інших.

У науковій літературі соціальну безпеку часто розглядають як гарантію захищеності життєво важливих соціальних інтересів особи та суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз. Дослідження, проведені Галушкою З.І. та Нафус І.І., розглядають різноманітні питання соціальної безпеки, впливу на неї та особливості формування соціального капіталу. Вони висвітлюють недостатню зрілість соціального капіталу в Україні та можливості впливу соціальних інвестицій на його нагромадження . [3]

Новікова О.Ф. та Сидорчук О.Г. розглядають соціальну безпеку як ключову складову національної безпеки, що пов'язана з людиною та визначається впливом інших сфер національної безпеки. [7]

Антонюк П.П. звертає увагу на важливість соціальної безпеки для стабільності підприємства та економіки загалом та наголошує на ролі соціального захисту на різних рівнях управління. [2]

Харазішвілі Ю.М. та Грішнова О.А. розглядають соціальну безпеку як стан, що забезпечує високий рівень життя та захищеність основних соціальних процесів та розвитку. [4]

Лібанова Е.М., академік НАН України, досліджує вплив масштабів та наслідків еміграції на показники соціальної безпеки на різних рівнях, від індивідуального до макроекономічного. [6]

Невирішені частини проблеми. Наразі дослідники з України та з-за кордону активно вивчають соціальну безпеку людини на різних рівнях. Особливу увагу приділяють ролі та значенню інтелектуального потенціалу в економічній безпеці країни та його впливу на економічну стабільність, враховуючи його складну природу. Однак, недостатньо досліджено використання новаторських інструментів у процесі трансформації системи соціальної безпеки на підприємствах у часи війни та післякризового відновлення, зокрема, ролі креативності.

Мета статті. В останні роки концепція соціальної безпеки у наукових дослідженнях еволюціонує, набуваючи нових аспектів і властивостей. Цей процес прискорюється завдяки новим дослідженням, які аналізують геостратегічні впливи, що формують нестійкий і кризовий характер суспільства та породжують різноманітні загрози та ризики. Більшість вчених зосереджуються на розгляді соціальної безпеки як комплексної системи, що забезпечує соціальний захист та підтримку життєдіяльності. Метою нашого дослідження було виявити виклики, що постають перед підприємствами у побудові системи соціальної безпеки працівників, дослідити новітні інструменти, які вони використовують для трансформації цієї системи з метою задоволення потреб працівників у безпеці та професійному розвитку, а також забезпечення ефективності власного функціонування.

Методологія дослідження. У статті використано спеціальні та загальні методи дослідження, такі як аналіз, синтез і систематизація. Шляхом критичного аналізу та узагальнення наукових підходів було визначено зміст і структуру соціальної безпеки людини на підприємстві. Аналіз та систематизація факторів соціального захисту в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення дозволили авторам виявити проблемні моменти, які формують систему соціальної підтримки працівників та її переорієнтацію на нові, інноваційні, актуальні вектори. У статті, за допомогою статистичних методів досліджено діяльність та поширення релокованих підприємств як основних об'єктів, де застосовуються креативні підходи до формування системи забезпечення соціальної безпеки на нано рівні.

Результати дослідження. Поняття безпеки є універсальним і важливим у всіх аспектах історії та майбутнього людства, як для окремих осіб, так і для суспільства. Визначення безпеки базується на таких ключових поняттях, як стан, властивості, інтереси та загрози, що визначають стан об'єкта у відношенні до різних загроз. Особливості походження, рівень виявлення та ступінь впливу загроз визначають характер безпеки. Захищеність - це система збалансованих відносин між людьми, що забезпечує їхнє життєзабезпечення та життєдіяльність, а посилення цих відносин передбачає постійне покращення функціональної основи та повний захист суспільного буття.

Узагальнюючи, безпека є основною категорією та передумовою для збалансованого функціонування системи суспільних відносин, що забезпечує захищеність, життєдіяльність та дієздатність держави, суспільства та окремої особи від внутрішніх та зовнішніх загроз. [9, с.16]

Врахування соціальної безпеки працівників не лише у вимогах етики, але й у стратегічних рішеннях, спрямованих на успішний та сталий розвиток організації, є важливим елементом. Підтримка персоналу, яка є відповідальною та обдуманою, впливає на їхню

продуктивність та сприяє досягненню корпоративних цілей, що, у свою чергу, позитивно впливає на фінансові показники та конкурентоспроможність підприємства.

Соціальна безпека працівників на рівні підприємства включає створення умов, що гарантують їхню безпеку, здоров'я, комфорт та задоволеність на робочому місці та в позаробочий час. Головна мета соціальної безпеки полягає у створенні середовища, де співробітники відчувають себе захищеними та безпечними у різних аспектах свого життя, пов'язаного з роботою. Це ключовий аспект управління підприємством, оскільки високий рівень турботи про соціальну сферу підприємства може позитивно вплинути на продуктивність працівників, їх мотивацію та стабільність. На індивідуальному рівні соціальна безпека залежить від забезпечення базових потреб та гарантій прав кожної окремої людини, включаючи житло, харчування, охорону здоров'я, освіту, рівень доходів та доступ до суспільного захисту.

Побудова системи соціальної безпеки на підприємстві важлива з етичних поглядів, а також для забезпечення стабільності та успішності у його діяльності. Врахування соціальних аспектів роботи сприяє підвищенню мотивації працівників, зменшенню текучості кадрів, поліпшенню якості праці та підвищенню загальної ефективності підприємства. Забезпечення безпеки та благополуччя персоналу є стратегічним завданням, яке сприяє не лише розвитку бізнесу, але й позитивно впливає на його репутацію та стосунки зі співробітниками, сприяючи стабільності та успішності у довгостроковій перспективі.

Людина, як найвища цінність для підприємства, визначає не лише його успіх, але й його суть. Працівники є основним ресурсом, який забезпечує функціонування, розвиток та конкурентоспроможність організації. Їхні знання, навички, досвід та мотивація впливають на ефективність виробництва, якість продукції чи надання послуг, а також на сприйняття бренду підприємства в цілому. Інвестування у добробут, розвиток та соціальне забезпечення персоналу стає не лише важливою складовою стратегії бізнесу, але й виражає глибоке розуміння та повагу до людей, які створюють цінність та внесок у розвиток підприємства.

Наш погляд на соціальну безпеку людини на нанорівні визначається як рівень захищеності її життєво важливих соціально-економічних інтересів, прав, свобод та цінностей від потенційних і реальних внутрішніх та зовнішніх загроз. Функціональні компоненти цієї соціальної безпеки включають безпеку життєдіяльності, реалізацію загальносоціальних цінностей, гідний рівень життя, соціальне середовище, психологічну та психічну безпеку, самозахист, самозбереження та саморозвиток, серед інших аспектів. [11, с.43]

У зв'язку з ростом творчого та інтелектуального потенціалу особистості та збільшенням важливості соціально-економічної політики для справедливого розвитку, важливо розглядати соціальну безпеку людини через призму людиноцентричної економіки.

У минулому десятиріччі зміни у технологіях, суспільних цінностях та демографічній динаміці суттєво вплинули на соціальну безпеку. Забезпечення соціальної безпеки стало пріоритетом для суспільства, сприяючи стабільності та покращенню якості життя. У кризових ситуаціях, зокрема під час війни, соціальна безпека людини набуває особливого значення, вимагаючи формування військової безпеки та індивідуальних заходів підтримки. Володіння сучасними інструментами підтримки працівників та фінансова стійкість стають ключовими викликами.

Сьогодні суспільство зіткнулося з глобальними проблемами, які впливають на життя людини, її працездатність, а також безпеку. Ці проблеми також актуальні для підприємств, причому інструменти для їх вирішення часто є схожими.

Лібанова Е.М. присвятила ціле дослідження проблемі оцінки масштабів та наслідків еміграції українців, спричиненої військовою агресією російської федерації, збіднінням внаслідок втрати джерел доходу. [6]

Підприємства, що розташовані на територіях, що зараз окуповані ворогом, повинні приймати стратегічні рішення щодо релокації, зміни асортименту продукції та трансформації системи соціальної підтримки персоналу з фокусом на створенні безпечного простору. У початкові тижні військової агресії багато людей активно залишали Україну, проте, з часом цей потік зменшився.

За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. Птухи НАН України, на кінець 2018 року кількість «біженців від війни в Україні» сягнула 3 мільйонів осіб. У червні 2022 року більшість емігрантів були мешканцями Києва та Харкова, з вищою освітою, вищою оплатою праці, ніж середня по країні. Вони частіше шукають роботу, аніж соціальну допомогу, що свідчить про їхню високу ймовірність успішної адаптації за кордоном, особливо в Польщі, завдяки мінімальним мовним та культурним відмінностям між країнами. [6]

Очікуваний рівень втрат від безповоротної міграції залежить від військово-економічних факторів і може варіюватися від 600–700 тисяч до 5–5,5 мільйонів осіб. З урахуванням того, що приблизно 3 мільйони українців вже проживали або працювали за кордоном до 2022 року, війна, можливо, призведе до демографічної катастрофи для України, яка вже вичерпала свій демографічний потенціал.[6]

Важливо врахувати, що частка працездатних біженців буде вирішальною для впливу на робочу силу Єврозони. Після початку наступу росії 24 лютого 2022 року, Україна ввела воєнний стан по всій країні, що призвело до того, що чоловікам віком від 18 до 60 років було заборонено залишати країну. Як наслідок, перші хвилі біженців складалися з осіб похилого віку, дітей та працездатних жінок. Проте очікується, що після скасування воєнного стану майбутні хвилі також будуть включати працездатних чоловіків, поступово збільшуючи відсоток працездатних біженців. За прогнозами, у середньостроковій перспективі від 50 до 75% біженців, які прибувають до Єврозони, будуть працездатного віку. [12]

Міграційні процеси вплинули на діяльність підприємств у різних галузях економіки. Ті підприємства, що опинилися на територіях, що зараз окуповані, мають потребу у прийнятті стратегічних рішень щодо релокації, зміни асортименту продукції та перетворення системи соціальної захищеності персоналу, зокрема, на створення безпечного середовища.

Сучасним компаніям важливо активно підтримувати свій персонал та місцеву спільноту, особливо в умовах воєнного конфлікту, економічної нестабільності та інших викликів. Багато підприємств виражають готовність розширити свої соціальні програми, спрямовані на забезпечення соціальної захищеності у тих регіонах, де вони функціонують.

Основні принципи забезпечення соціальної захищеності людини включають індивідуальний підхід, інтегрованість, партнерство, рівноправність та узгодження інтересів. Особлива увага приділяється індивідуальним потребам, інтересам та правам кожного окремого індивіда. Ця концепція розглядає соціальну захищеність як надійну гарантію захисту та підтримки прав і свобод кожного громадянина, спрямовану на передбачення та усунення потенційних небезпек та загроз для людей та суспільства шляхом активного

розвитку соціальних програм, законів і політик, спрямованих на запобігання негативним явищам.

Для досягнення цієї мети необхідно забезпечити тісну співпрацю та взаємодію різних сфер, таких як економіка, освіта, охорона здоров'я, державний апарат, громадські організації, бізнес і т. д., на основі співпраці та інтересів людей. Це дозволить створити дієву та цілісну систему соціальної підтримки громадян, яка буде відповідати їхнім потребам і вимогам, зокрема в умовах воєнного конфлікту та післявоєнного відновлення.

Кожне підприємство прагне розробити стійку систему соціальної безпеки для своїх працівників з метою підтримки та розвитку кожного співробітника, а також для поліпшення ефективності функціонування організації та збільшення її стабільності та конкурентоспроможності.

Оцінка рівня соціальної безпеки людини на підприємстві може проводитися за допомогою різноманітних методів та інструментів. Серед них можуть бути анкетування персоналу, аналіз показників, таких як медичне страхування, відпустки, пенсійні плани тощо, а також фокус-групи для виявлення пріоритетів та проблем працівників. [5, с. 113] Крім того, може бути проведений компаративний аналіз, що включає порівняння системи соціального захисту з аналогічними підприємствами у подібній галузі або регіоні. [13, с. 27]

У зв’язку з затяжними військовими відбувається різке зниження рівня соціальної безпеки працівників українських підприємств. За таких обставин стандартизовані підходи до формування системи соціальної безпеки в умовах геостратегічних викликів на будь яких рівнях втрачають свою актуальність і вже не є такими дієвими, як в мирний час. Тому актуальним стає використання нових креативних підходів до соціальної безпеки людини на підприємстві, використовуючи весь наявний інтелектуальний потенціал.

Використання інтелектуального потенціалу для забезпечення соціальної безпеки працівників умов війни є критично важливим аспектом стратегії управління. Це передбачає аналіз поточних ситуацій та можливих ризиків, що виникають у зв'язку з конфліктом. Залучення інтелектуального потенціалу працівників для розробки та впровадження ефективних заходів соціальної підтримки може виявитися ключовим для забезпечення безпеки та захисту персоналу.

Інтелектуальний потенціал може бути використаний для аналізу потреб працівників у складних умовах. Він допомагає виявити найбільші наслідки військового конфлікту на їхнє життя та благополуччя. Такий аналіз допомагає визначити пріоритети у впровадженні заходів соціальної підтримки, що забезпечує оптимальне використання ресурсів та уникнення надмірного навантаження на персонал.

Застосування інтелектуального потенціалу корисне для розробки та впровадження нових стратегій управління кризовими ситуаціями, спрямованих на забезпечення безпеки та захисту працівників. Це може включати розробку планів евакуації, психологічну підтримку, надання медичної допомоги та інші заходи, спрямовані на збереження життя та здоров'я персоналу.

Інтелектуальний потенціал підприємства є важливим ресурсом для досягнення конкурентної переваги та стабільного інноваційного розвитку сучасних організацій різних форм власності. На рівні національної економіки інтелектуальний потенціал володіє значним потенціалом економічної активності та є ключовим фактором в розвитку інновацій у сучасному інформаційному суспільстві. Цей ресурс має великі можливості як за якісно-

кількісними, так і за тимчасовими параметрами. Різні наукові праці вітчизняних дослідників, таких як Канигіна Ю., Куценко В., Малицький Б.А., Прошак В. та інші, приділяють увагу особливостям формування інтелектуального капіталу підприємства. Важливо відрізняти інтелектуальний капітал від поняття «інтелектуальний потенціал». Останній представляє собою сукупність знань, умінь і творчих здібностей особистостей, їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дозволяють засвоювати і створювати нові знання. Іншими словами, це можливості, якими володіє особа.[14, с.60]

Формуючи всі види потенціалу загалом, та інтелектуального зокрема, Формування інтелектуального потенціалу підприємства, а також загального потенціалу, передбачає врахування найважливішого складника - потенціалу його працівників. Знання, навички та досвід персоналу є ключовими для інтелектуального розвитку підприємства та його стабільності на різних етапах життєвого циклу. Тому, важливо у процесі формування та використання потенціалу підприємства створювати систему управління знаннями для їх збереження та поширення під час конкурентної боротьби на ринку.

Крім того, важливо піклуватися про основи формування інтелектуального потенціалу, такі як соціальна безпека працівників. Соціальна безпека є ключовим елементом стабільного та сприятливого робочого середовища, особливо в умовах військових дій. Соціальна безпека працівників формується під впливом різних чинників, таких як соціальне страхування, медичне обслуговування, пенсійні виплати та інші соціальні пільги.

Наявність або відсутність системи обов'язкового страхування в умовах військових дій має велике значення для подальшого успіху підприємства та формування загальної системи соціальної безпеки. Підприємства повинні забезпечувати обов'язкові програми соціального страхування для своїх працівників, які є основними джерелами інтелектуального капіталу. Ці програми можуть включати медичне страхування, страхування в разі тимчасової непрацездатності та інші види соціального захисту.

Надання пенсійних планів є ще одним важливим аспектом. Створення програм пенсійного забезпечення допомагає забезпечити фінансове благополуччя працівників після завершення трудової кар'єри.

Також, ключовим чинником є навчання та розвиток працівників. Надання можливостей для навчання та розвитку, гнучких графіків роботи та додаткових навчальних/творчих відпусток є основою для розвитку та розширення інтелектуального потенціалу підприємства. Це, безперечно, призведе до зміцнення соціальної безпеки всього підприємства.

Однак для підприємств, що перебувають на територіях активних бойових дій або тимчасово окупованих територіях, втілити ці принципи та створити стійке, етичне та соціально безпечне середовище для працівників майже неможливо. Тому одним з нестандартних та креативних підходів до формування системи соціальної безпеки працівників є релокація всього підприємства.

Релокацію бізнесу можна визначити як організовану примусову евакуацію або виведення підприємств із зон надзвичайних ситуацій. Основною метою релокації бізнесу є збереження власного інтелектуального потенціалу та ресурсів, а також відновлення діяльності та створення ефективної системи соціальної безпеки для працівників, які є основними носіями інтелектуального капіталу підприємства.

Старт Урядової програми релокації бізнесу відбувся у березні 2022 р. Станом на грудень 2023 року українські підприємства можуть бути релоковані до дев'яти областей західного регіону України.

Реалізацію Програми релокації бізнесу регламентовано Постановою КМУ № 305 від 17.03.2022 р. «Про особливості роботи акціонерного товариства "Укрпошта" в умовах воєнного стану», яка передбачає безоплатне перевезення майна підприємств, установ та організацій згідно з переліком, що його формує Міністерство економіки й передає до Міністерства інфраструктури, та Розпорядженням КМУ № 246-р від 25.03.2022 р. «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення в разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де тривають бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію», яким затверджено план таких заходів.

Важливо відзначити, що основними мотивами релокації бізнесу є бажання власників зберегти та збільшити інтелектуальний потенціал своїх підприємств. Як вже було зазначено, без креативних підходів до створення системи соціальної безпеки для працівників це стає майже неможливим. За даними Міністерства економіки України, галузь переробної промисловості є лідером серед релокованих підприємств за галузевою належністю (див. таблицю 1 та рисунок 1).

Таблиця 1

Статистика реалізації Програми релокації підприємств в Україні

Регіон до якого релоковано підприємства	**Кількість релокованих підприємств**	**Кількість поданих заяв додатково**	**Види діяльності, до яких належать релоковані підприємства**
1	**2**	**3**	**4**
Львівська обл.	>130	>800 заявок на етапі опрацювання	харчова, легка, хімічна промисловість, будівництво, металообробка, торгівля
Чернівецька обл.	90	10 підприємств у процесі перевезення обладнання	ІТ, легка, харчова, деревообробна промисловість, виробництво пластмасових, електронних та електричних виробів
Закарпатська обл.	> 70	Дані відсутні	ІТ, виробництво обладнання зв'язку, деревообробна (меблева), легка промисловість, будівництво
Хмельницька обл.	34	260	легка промисловість (швейна), машинобудування, виробництво світлодіодної продукції, електричного устаткування, деталей для автотранспортних засобів, структурних ізольованих панелей (СІП) та домокомплектів, гідравлічного обладнання, продаж і ремонт с.-г. техніки та обладнання, автокранів і спецтехніки
Івано-Франківська обл.	30	200	ІТ, легка, харчова промисловість, будівництво, машинобудування, металообробка
Тернопільська обл.	26	141	легка промисловість (швейна) – 4, машинобудування – 5, металооброблення – 3, харчова промисловість – 2, виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції – 2, поліграфія – 1, ІТ – 1, інші – 8

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Рівненська обл.	21	206	ІТ, харчова, легка, деревообробна промисловість
Вінницька обл.	21	68	виробництво промислового холодильного та вентиляційного устаткування, столових приборів
Волинська обл.	6	8	легка (швейна), хімічна (виробництво побутової хімії) промисловість, металообробка, виробництво паперу й картону

Джерело: складено авторами за [15, 16]

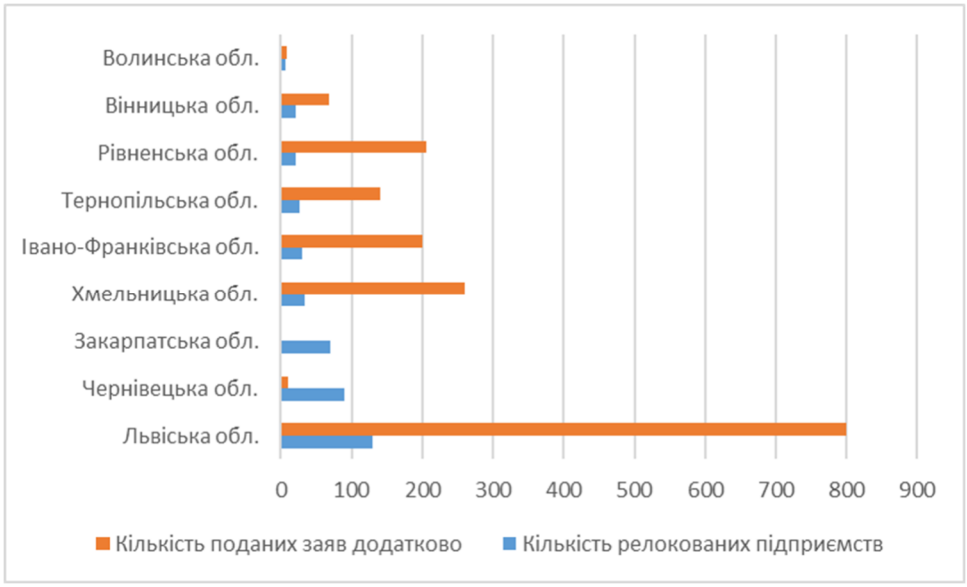


Рис.1. Кількість фактично та потенційно релокованих підприємств.
Джерело: складено авторами за [15, 16]

Дані на рисунку 1 свідчать про значну кількість переміщених підприємств саму в західні області країни. Промислово розвинений Львівський регіон має широко розвинену інфраструктуру ринку, що є привабливим для бізнесів будь-якої галузі, особливо для харчової, легкої, хімічної промисловості, будівництва, металообробки та торгівлі.

Як видно з таблиці 1, в усіх регіонах переважають переміщені підприємства легкої промисловості, а також підприємства, що займаються машинобудуванням та металообробкою. Найбільшими з них є ПК «Пожмашина» з Чернігівщини – єдиний в Україні виробник протипожежної техніки, ТОВ «УК «Вітропарки України»» з Краматорська, а також компанія «Матролюкс» з Дніпра, що спеціалізується на виробництві матраців і м'яких меблів. [16]

Отже, релокований бізнес може створити ефективну систему соціальної безпеки для працівників та забезпечити всі раніше згадані її складові. Варто також зазначити, що креативність у формуванні системи соціальної безпеки працівників може мати інші прояви.

Наприклад, креативність у системі формування соціальної безпеки на підприємстві може виявлятися у різноманітних інноваційних підходах для підтримки працівників. Наприклад, впровадження гнучких соціальних пакетів для працівників, які погоджуються на

програму релокації. Цей підхід дозволить працівникам вибирати та налаштовувати соціальні переваги відповідно до їхніх індивідуальних потреб.

Наступним етапом може бути розробка інноваційних програм страхування або угод зі страховими компаніями для забезпечення розширеного покриття, що сприятиме як фізичному, так і психічному здоров'ю працівників, що є носіями інтелектуального потенціалу релокованого підприємства.

Іншим креативним підходом до формування системи соціальної безпеки працівників може бути використання соціальних мереж або внутрішніх електронних платформ для створення спільноти та обміну ідеями та ресурсами, що особливо корисно в умовах релокації бізнесу.

Проте всі ці аспекти можуть бути реалізовані лише в умовах повної безпеки, тобто релокація залишається однією з ключових умов для підвищення рівня інтелектуального потенціалу підприємств та забезпечення соціальної безпеки їхніх працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В умовах війни створення соціальної безпеки на підприємствах стає надзвичайно складним завданням, і тут креативність виявляється важливим ресурсом. Військові дії мають серйозний вплив на різні аспекти життя, включаючи економіку та бізнес. Загрози війни значно впливають на діяльність підприємств, породжуючи кризові ситуації, які потребують новаторських та креативних рішень.

Одним з головних напрямків, де потрібен креативний підхід, є подолання гуманітарних викликів. Важливо використовувати креативні інструменти для забезпечення психосоціальної підтримки та поліпшення умов життя працівників та їхніх сімей, а також для підтримки співпраці між підприємствами, галузями та громадою.

Креативність також необхідна для розробки нових механізмів співпраці та взаємодії з метою забезпечення соціальної безпеки людей. Крім того, важливо застосовувати креативні підходи до створення та реалізації програм розвитку кадрового потенціалу, його адаптації та навчання, щоб подолати кадровий голод та зберегти ефективність діяльності та конкурентоспроможність на ринку.

Уміння розвивати та впроваджувати нові стратегії, технології та соціальні ініціативи є ключовим для забезпечення соціальної безпеки на підприємствах у військові часи. Активний та креативний підхід допомагає підприємствам подолати труднощі та відновитися після військових конфліктів.

Література

1. Варналій З.С. Економічна та фінансова безпека України в умовах глобалізації. Київ: Знання України, 2020. 423 с.
2. Антонюк П. П. Теоретико-концептуальні підходи до поняття «соціальна безпека» підприємства: характеристики, переваги, недоліки. Вісник ЖДТУ. Економічні науки. Житомир, 2013. №1(63). С. 214-217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2013_1_49.
3. Економічний та управлінський потенціал соціалізації економіки: монографія. За заг. ред. З.І. Галушки. Чернівці, 2020. 408 с.
4. Харазішвілі Ю.М., Грішнова О.А. Якість життя в системі соціальної безпеки України: індикатори, рівень, загрози. Економіка України, 2018. № 11-12. С. 158. URL: http://economyukr.org.ua/docs/EU_18_11_157_uk.pdf

5. Cheberyako O., Varnalii Z., Nurochkina V., Miedviedkova N. Implementation of Non-state Pension Provision in Ukraine in the System of Strengthening Social Protection. Ekonomika, 2023. 102(2). PP.108–129. URL: https://doi.org/10.15388/Ekon.2023.102.2.6
6. Libanova E., Pozniak O. War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). Statistics in Transition new series, 2022. №24(1), PP. 259-276.
7. Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г. Соціальна безпека в умовах війни: чинники формування та можливості забезпечення. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної конференції., Кропивницький, 2022. С. 309. URL: http://195.230.140.114/jspui/bitstream/123456789/12346/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A6%D0%9D%D0%A2%D0%A3%202022.pdf#page=209
8. Гошовська В.А. Соціальна домінанта національної безпеки. Стратегічна панорама, 2003. № 2. С. 45-50. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/05/26.05.15/Conf_26.05.15_9.pdf
9. Соціальна безпека людини в умовах війни: монографія. За ред. З.С. Варналія. Київ: Знання України, 2023. 270 с.
10. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469–VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19.
11. Варналій З. С. Особливості соціальної безпеки людини в умовах війни та повоєнного відновлення. Соціальна безпека людини в умовах війни: сутність та шляхи забезпечення: матеріали круглого столу 28- 30.06.2023 р., Київ-Одеса, 2023. С. 13-16.
12. Лимонова Е.М., Ключник Р.М., Тараненко І.В. Вплив міграції з України на європейські економіки під час війни з Росією. ACADEMY REVIEW. Економіка та підприємництво, 2023. №1(58). С. 242-253. URL: https://doi.org/10.32342/2074-5354-2023-1-58-18
13. Варналій З. С., Микитюк О. П., Баженова О. В., Чеберяко О. В., Плєшакова Н. А. Трансформація системи соціальної безпеки людини на підприємстві в умовах військового часу та повоєнного відновлення. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Економічні науки, 2023. №9. С. 25-34. URL: https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-9-9207
14. Прошак В. Концепція інтелектуального капіталу у сучасній економічній теорії. Вісник Львівського ун-ту. Серія економічна. Львів, 2003. № 32. С. 59-68.
15. Собкевич О. Огляд реалізації програми релокації підприємств в Україні. HICC, 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-realizatsiyi-prohramy-relokatsiyi-pidpryyemstv-v-ukrayini
16. Переїхали понад 200 підприємств. Як український бізнес релокували на Львівщину. URL: https://suspilne.media/286939-pereihali-ponad-200-pidpriemstv-ak-ukrainskij-biznes-relokuvalina-lvivsinu/
17. Програма щодо тимчасового переміщення підприємств з постраждалих регіонів: Наказ Мінекономіки України від 07.03.2022 № 391-22. URL: https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f2e7d697-8bff-424f-a036-8bf0285a699d&title=TrivaProgramaSchodoTimchasovogoPeremischenniaPidprimstvZPostrazhdalikhRegioniv

References

1. Varnalii, Z.S. (2020). Ekonomichna ta finansova bezpeka Ukrainy v umovakh hlobalizatsii [Economic and Financial Security of Ukraine in the Context of Globalization]. Kyiv: Znannia Ukrainy Publ., 2020. 423 p. (In Ukrainian).
2. Antoniuk, P. P. (2013). Teoretyko-kontseptual'ni pidkhody do poniattia “sotsial'na bezpeka” pidpryiemstva: kharakterystyky, perevahy, nedoliky. [Theoretical and conceptual approaches to the concept of "social security" of enterprise: characteristics, advantages, disadvantages]. Visnyk ZhDTU. Ekonomichni nauky.[Journal of Zaporizhzhia Polytechnic Institute. Series: Economic Sciences]. Zhytomyr, no 1(63), pp. 214-217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2013_1_49 (Accessed 22 December 2023) (in Ukrainian).
3. Halushka, Z.I. (Ed.) (2020). Ekonomichnyj ta upravlins'kyj potentsial sotsializatsii ekonomiky: monohrafiia [Economic and managerial potential of socialization of the economy: monograph]. Chernivtsi, Chernivtsi National University Them. Y. Fedkovich Publ., 408 p. (in Ukrainian).

4. Kharazishvili, Yu.M., Hrishnova, O.A. (2018). Yakist' zhyttia v systemi sotsial'noi bezpeky Ukrainy: indykatory, riven', zahrozy [Quality of life in the system of social security of Ukraine: indicators, level, threats]. Ekonomika Ukrainy [Ukrainian Economy.], no 11-12, pp. 157-171. URL: http://economyukr.org.ua/docs/EU_18_11_157_uk.pdf (Accessed 24 December 2023) (in Ukrainian).
5. Cheberyako, O., Varnalii, Z., Nurochkina, V., Miedviedkova, N. (2023). Implementation of Non-state Pension Provision in Ukraine in the System of Strengthening Social Protection. Ekonomika, no 102(2), pp.108–129. URL: https://doi.org/10.15388/Ekon.2023.102.2.6 (Accessed 22 December 2023)
6. Libanova, E., Pozniak, O. (2022). War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). Statistics in Transition new series. No 24(1), pp. 259-276.
7. Novikova, O.F., Sydorchuk, O.H. (2022). Sotsial'na bezpeka v umovakh vijny: chynnyky formuvannia ta mozhlyvosti zabezpechennia [Social security in the conditions of war: factors of formation and opportunities for security]. Hlobal'na bezpeka ta asymetrychnist' svitovoho hospodarstva v umovakh nestabil'noho rozvytku ekonomichnykh system [Global Security and Asymmetry of the World Economy in the Context of Unstable Development of Economic Systems]: Proc. Pract. Conf., Kropyvnyts'kyj, p. 309. (in Ukrainian).
8. Hoshovs'ka, V.A. (2003). Sotsial'na dominanta natsional'noi bezpeky [Social dominant of national security]. Stratehichna panorama [Strategic Panorama], no 2., pp. 45-50. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/05/26.05.15/Conf_26.05.15_9.pdf
9. Varnalii, Z.S (Ed.) (2023). Sotsial'na bezpeka liudyny v umovakh vijny: monohrafiia [Social Security of the Individual in Times of War: Monograph]. Kyiv, Znannia Ukrainy Publ., 270 p. (in Ukrainian).
10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2018), The Law of Ukraine "On National Security of Ukraine", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19.
11. Varnalii, Z. S. (2023). Osoblyvosti sotsial'noi bezpeky liudyny v umovakh vijny ta povoiennoho vidnovlennia [Peculiarities of social security of a person in the conditions of war and post-war recovery]. Sotsial'na bezpeka liudyny v umovakh vijny: sutnist' ta shliakhy zabezpechennia [Social security of a person in the conditions of war: the essence and ways of provision]: Proc. Conf. 28-30.06.2023, Kyiv-Odesa, pp. 13-16 (in Ukrainian).
12. Lymonova, E.M., Kliuchnyk, R.M., Taranenko, I.V. (2023). Vplyv mihratsii z Ukrainy na ievropejs'ki ekonomiky pid chas vijny z Rosiieiu [Influence of migration from Ukraine on European economies during the war with Russia]. ACADEMY REVIEW. Ekonomika ta pidpryiemnytstvo [Economics and Entrepreneurship], no 1(58). pp. 242-253. URL: https://doi.org/10.32342/2074-5354-2023-1-58-18 (in Ukrainian).
13. Varnalii, Z. S., Mykytiuk, O. P., Bazhenova, O. V., Cheberiako, O. V., Plieshakova, N. A. (2023). Transformatsiia systemy sotsial'noi bezpeky liudyny na pidpryiemstvi v umovakh vijs'kovoho chasu ta povoiennoho vidnovlennia [Transformation of the system of social security of a person at the enterprise in the conditions of wartime and post-war recovery]. Mizhnarodnyj naukovyj zhurnal ‘’Internauka‘’. Ekonomichni nauky [International Scientific Journal "InterScience". "Economic Sciences"], no 9. pp. 25-34. URL: https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-9-9207 (Accessed 24 December 2023) (in Ukrainian).
14. Proshak, V. (2003). Kontseptsiia intelektual'noho kapitalu u suchasnij ekonomichnij teorii [The Concept of Intellectual Capital in Modern Economic Theory]. Visnyk L'vivs'koho un-tu. Seriia Ekonomichna [Lviv University Bulletin. Series: Economic], no. 32. pp. 59-68 (in Ukrainian).
15. Sobkevych, O. (2022). Ohliad realizatsii prohramy relokatsii pidpryiemstv v Ukraini [Review of the implementation of the enterprise relocation program in Ukraine]. NISS. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-realizatsiyi-prohramy-relokatsiyi-pidpryyemstv-v-ukrayini (Accessed 12 December 2023) (in Ukrainian).
16. Pereikhaly ponad 200 pidpryiemstv. Yak ukrains'kyj biznes relokuvaly na L'vivschynu [Over 200 enterprises relocated. How Ukrainian businesses moved to Lviv region]. URL: https://suspilne.media/286939-pereihali-ponad-200-pidpriemstv-ak-ukrainskij-biznes-relokuvalina-lvivsinu/ (Accessed 12 December 2023) (in Ukrainian).
17. Ministry of Economy of Ukraine (2022), “Resolution of the Ministry of Economy of Ukraine "Program for the Temporary Relocation of Enterprises from Affected Regions"”, available at: https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f2e7d697-8bff-424f-a036-8bf0285a699d&title=TrivaProgramaSchodoTimchasovogoPeremischenniaPidprimstvZPostr azhdalikhRegioniv (Accessed 10 December 2023).

Varnalii Z.S., D.Hab., Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv
Mykytiuk O.P., PhD in Economics, Associate Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv
Onysenko T.S., PhD in Economics, Associate Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv
Plieshakova N.A., PhD in Economics, Associate Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv
mykytiuk@knu.ua

CREATIVE APPROACHES TO ENSURING HUMAN SOCIAL SECURITY AT RELOCATED ENTERPRISES

The innovative management of social security entails active leadership involvement in fostering employee initiatives, cultivating a conducive environment for creativity, and implementing innovative strategies to enhance working conditions and employee welfare. This is why the authors delve into pertinent issues surrounding personnel social security within Ukrainian enterprises amidst wartime, exploring innovative approaches to managing such security.

The research aims to analyze contemporary challenges regarding human social security within enterprises, which gain newfound significance in times of war and subsequent recovery. Amidst the backdrop of innovation and technological advancement, this issue assumes greater importance, necessitating effective tools and systems to support citizens. Recent social crises such as the coronavirus pandemic and military aggression from Russia have prompted a transformation in social security, with an increasing focus on military defense and physical safety.

Traditionally, human social security encompasses safeguarding citizens' interests, rights, freedoms, and providing psychological support. Of particular concern is the establishment of a specialized social security system within enterprises to ensure employees' protection and well-being. Under normal circumstances, the enterprise's social security system constitutes a stable framework continually enhanced through the introduction of new tools and functionalities.

Safeguarding human social security within enterprises amidst geostrategic threats necessitates thorough analysis and effective measures to uphold peace and stability. The research assesses factors influencing the level of social security for enterprise personnel, highlighting the role of creativity as a transformative instrument in shaping and reshaping human social security systems.

It is evident that creativity can be harnessed through the available intellectual potential within the enterprise. These transformative processes are particularly pertinent for relocated enterprises grappling with wartime challenges while adequately addressing the social needs of their personnel.

The outcome of the article is the provision of recommendations for establishing an effective system of human social security at the organizational level, integrating elements of creativity and innovative approaches into the enterprise's social infrastructure to ensure its sustainable development and welfare.

Keywords: economic security, social security, human social security, threats, creativity, intellectual potential, war, economic recovery