



Економіка

УДК 331: 316.4

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.18872868>

**Соціальна безпека організацій: теоретико-методологічні засади
дослідження**

Лопушняк Галина Степанівна,

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна, <http://orcid.org/0000-0001-8576-6440>

Поплавська Оксана Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна, <http://orcid.org/0000-0001-9538-3718>

Прийнято: 11.02.2026 | Опубліковано: 28.02.2026

***Анотація:** Статтю присвячено обґрунтуванню теоретико-методологічних засад дослідження соціальної безпеки організації та розробці методичного підходу до її оцінювання в умовах зростання невизначеності, трансформації ринку праці та воєнних викликів. Метою дослідження є уточнення концепту соціальної безпеки на мікрорівні та формування інструментарію її вимірювання для підвищення стійкості організацій. У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: абстрагування та логічного узагальнення – для уточнення сутності категорії; структурно-функціональний аналіз – для визначення складових*



соціальної безпеки; ризик-орієнтований і ресурсний підходи – для інтерпретації її як результату управління та передумови розвитку; метод агрегування показників – для формування інтегрального індексу рівня соціальної безпеки. Основні результати: уточнено зміст поняття «соціальна безпека організації» як системної характеристики стану соціально-трудових відносин, що відображає рівень захищеності працівників і роботодавця від внутрішніх та зовнішніх соціальних ризиків і спроможність забезпечувати гідні умови праці та розвиток персоналу; виокремлено ключові складові соціальної безпеки: організаційно-економічну, правову, психосоціальну, комунікаційну та інституційну; запропоновано алгоритм розрахунку інтегрального показника, що інтегрує оцінку злагодженості організаційної структури, ефективності комунікацій і згуртованості персоналу; обґрунтовано практичні механізми підвищення соціальної безпеки через удосконалення управління персоналом та впровадження комплексних програм well-being. Вагомим висновком є: доведення, що соціальна безпека є стратегічним ресурсом сталого розвитку організації та водночас результатом ефективного управління соціально-трудовими процесами. Запропонований методичний підхід може бути використаний для моніторингу соціальних ризиків і формування адаптивної управлінської моделі в умовах воєнної та економічної нестабільності.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, соціальні ризики, інтегральний показник, управління персоналом, well-being, стійкий розвиток, організаційна стійкість, безпека людських ресурсів, управління ризиками.



Organizational Social Security: theoretical and methodological foundations of research

Halyna Lopushniak,

Department Chair, Department of Socioeconomics and Personnel Management,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine,
<http://orcid.org/0000-0001-8576-6440>

Oksana Poplavska,

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Socioeconomics and
Personnel Management, Faculty of Personnel Management, Sociology and
Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Kyiv, Ukraine, <http://orcid.org/0000-0001-9538-3718>

Abstract: *The article substantiates the theoretical and methodological foundations for studying social security at the organizational (micro) level and develops an approach to its assessment under increasing uncertainty, labor market transformation, and military challenges. The purpose of the study is to refine the concept of social security at the micro level and to design a toolkit for its measurement aimed at strengthening organizational resilience. The research applies general scientific and special methods, including abstraction and logical generalization (to specify the essence of the category), structural and functional analysis (to determine its components), risk-oriented and resource-based approaches (to interpret social security simultaneously as a management outcome and a development prerequisite), and an index aggregation method (to construct an integral indicator of social security). The main results are as follows. The content of social security at the organizational level is clarified as a systemic characteristic of social and labor relations reflecting the degree of protection of employees and*



employers from internal and external social risks, as well as the capacity to ensure decent working conditions and staff development. The key components are identified: organizational-economic, legal, psychosocial, communication, and institutional. An algorithm for calculating an integral indicator that combines indicators of organizational structure coherence, communication effectiveness, and personnel cohesion is proposed. Practical mechanisms for strengthening social security through improved personnel management and the implementation of comprehensive well-being programs are substantiated. It is concluded that social security represents a strategic resource for sustainable organizational development and, simultaneously, an outcome of effective management of social and labor processes. The proposed methodological approach may be applied to monitor social risks and to design an adaptive management model in conditions of military and economic instability.

Keywords: *social and labor relations, social risks, integral indicator, personnel management, well-being, sustainable development, organizational resilience, human resource security, risk management.*

Постановка проблеми. Особливістю сучасного соціально-економічного буття є посилення фактору невизначеності. З одного боку, цифровізація, посилення тиску конкуренції, глобалізаційні виклики, у т.ч. війни, створюють бекграунд для змін у законодавчому полі та правил ведення бізнесу, а, з іншого, трансформація цінностей, потреба розширення інклюзивності вимагає від організацій адаптуватися до змін і шукати нових точок стійкості. Для організацій це означає вивчення першопричин ризиків різної етимології у їх економічній діяльності. При цьому серед ризиків усе більшої ваги набирають ті, що детерміновані людським фактором. В цьому контексті досягнення соціальної безпеки в організації, як результату превентивних дій з нівелювання впливів таких ризиків, є одним із стратегічних



завдань для забезпечення сталого розвитку організації. Посилення «тиску» соціальних ризиків, включно з мотиваційним вигоранням, конфліктами на робочому місці, низьким рівнем довіри працівників до роботодавця, безпосередньо впливає на ефективність їх діяльності.

У сучасних умовах трансформації ринку праці, зокрема під впливом демографічних змін, цифровізації, воєнного стану питання соціальної безпеки набувають особливої ваги. Організації вимушені переосмислювати підходи до захисту прав працівників, створення безпечного та справедливого трудового середовища, що сприяє не лише зниженню соціальних ризиків, але й підвищенню продуктивності, мотивації та залученості персоналу. Отже, пошук адекватної моделі забезпечення соціальної безпеки організації перетворюється на вагомий науково-прикладний завдання, що потребує вирішення. Відтак, поставлено гіпотезу: соціальна безпека організації є не лише результатом соціального захисту, а стратегічним ресурсом стійкості; її рівень детермінується синергією між злагодженістю організаційної структури, ефективністю внутрішніх комунікацій та ступенем згуртованості персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналізуючи наукові публікації у царині соціальної безпеки та розвитку світу праці, слід відзначити загальну тенденцію: переважна більшість науковців схиляються до думки, що незалежно від статусу людини (працююча особа чи ні), її соціальна безпека визначається рядом зовнішніх чинників. Зокрема, Буняк Н. стверджує, що соціальна безпека передбачає реалізацію заходів з соціального захисту людини [7]; Войтюк Л. наголошує, що для досягнення соціальної безпеки важливо покращити нормативно-правове регулювання соціального забезпечення та провести реформу соціальної політики [10]. Вагомим внеском є праці Белоусова В., який проводить паралель між соціальною безпекою та рівнем демократичності суспільства [6] та Кропивницького М., котрий соціальну безпеку розуміє як здатність уряду



не лише гарантувати, але реалізовувати права людини, у т.ч. завдяки розвиненій системі соціального захисту [14]. Ще на одну особливість соціальної безпеки звертає увагу Кирилюк В. та ін., акцентуючи на її зв'язку зі згуртованістю [12]. Разом з тим, деякі автори підкреслюють вагомість нетипових для соціальної безпеки, як віддзеркалення соціальної політики, чинників: війна, збройний конфлікт [5], включають до складових соціальної безпеки людини ті, що відносяться до умов формування матеріального благополуччя (у тому числі у скрутних обставинах) та можливостей розвиватися [4]. В розвиток попередньої думки, Варналій З. включає соціальну безпеку людини до національної безпеки та пропонує вивчати інтереси працівників, їх цінності, як основи економічного розвитку країни [9]. Досліджуючи соціальну безпеку людини через призму соціально-трудових відносин, Бондареська К. (Bondarevska K.) та ін. пропонують посилювати її через політику зайнятості та оплати праці [1]. Виходячи з цього, досягти такої захищеності на ринку праці дозволяє політика зайнятості (у т.ч. соціального захисту від безробіття) та актуалізації договірного регулювання соціально-трудових відносин. Отже, очевидною є кореляція між соціальною безпекою людини та країни [15], тому для аналізу соціальної безпеки працівників важливо оперувати такими категоріями, як «гідна праця», «безпека праці», кадрова безпека», тощо. При цьому досягнення кадрової безпеки передбачає, перш за все, постійну роботу, спрямовану на розвиток персоналу. Так, Дороніна О. відзначає, що кадрова політика як на рівні організації, так і національному формує базис функціонування економічної системи [11]. Але даний методологічний підхід більше відповідає економічному обґрунтуванню впливу соціальної безпеки на функціонування організації. Окремо в науковому дискурсі зустрічаємо категорію «соціальна безпека персоналу». У контексті такого менеджерського підходу соціальна безпека персоналу є одним зі стратегічних напрямків забезпечення стабільності, конкурентоспроможності



та сталого розвитку підприємства, оскільки її ключова задача – збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства [13]. Погоджуючись з вище зазначеною позицією, варто вказати на обмеженість такого підходу у частині недостатньої уваги мотивам самих працівників. На нашу думку, мотиви працівника, що відповідають його внутрішній ціннісній структурі, визначають поведінку та залученість до продуктивної зайнятості.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Попри значну увагу до загальних аспектів соціальної безпеки на макрорівні, наукові дослідження, які комплексно аналізують соціальну безпеку саме на рівні організації, досі є недостатньо розвиненими. Виявляється потреба в уточненні теоретичних засад, інструментів оцінювання та практичних механізмів формування ефективної соціальної безпеки в організаційному середовищі, що обумовлює наукову й практичну значущість даного дослідження. У зв'язку з цим, ключовим дослідницьким питанням статті є: як виміряти та забезпечити соціальну безпеку організації як інтегральний результат взаємодії структури, комунікацій та згуртованості в умовах воєнного стану?

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування концепту соціальної безпеки організації та розробка методичного підходу до її оцінювання. Під час досягнення мети будуть вирішені завдання:

- уточнити концепт соціальної безпеки організації;
- запропонувати методичний підхід до оцінювання рівня соціальної безпеки;
- запропонувати практичні механізми посилення соціальної безпеки організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження.



В авторській інтерпретації, соціальна безпека організації має розглядатися з позицій теорії ризиків та ресурсного підходу, адже вона є: з одного боку, передумовою (ресурсом) соціально-економічного стійкого розвитку організації, а, з іншого – результатом управлінських рішень (ризиком). В цьому випадку соціальна безпека організації виступає як системна характеристика стану соціально-трудових відносин, що відображає рівень захищеності працівників і роботодавця від внутрішніх та зовнішніх соціальних ризиків, здатність організації забезпечувати гідні умови праці, соціальну стабільність і розвиток персоналу. Відповідно до такого сутнісного визначення даної категорії, її структура передбачає виокремлення взаємопов'язаних складових: організаційно-економічної, правової, психосоціальної, комунікаційної та інституційної. У загальному, трансформуючи теорію ризиків до специфіки соціально-трудої сфери організації, сукупність чинників – ризиків буде пов'язана з основними управлінськими процесами. Тому наслідками й ознаками погіршення соціальної безпеки в організації будуть: неякісна мотивація праці, необґрунтовані норми робочих завдань та часу, неефективна програма підвищення кваліфікації; прогалини у системі комунікацій в університеті та ін. (рис.1).



Оплата праці та мотивація

- незадоволеність рівнем оплати праці / питання оцінювання гідної оплати праці
- зниження інноваційної активності через невідповідну мотивацію / питання справедливої оцінки праці та її винагороди

Комунікації та зворотній зв'язок

- несвоєчасність або ігнорування рішень менеджменту / питання задоволеності умовами праці та комунікаціями
- приховані конфлікти між структурними підрозділами / справедливість мотивації працівників, задоволеність змістом праці

Управління робочим часом

- невиконання норм навантаження / питання об'єктивності навантажень, напруженість, інтенсивність праці
- зниження продуктивності праці / питання втоми, монотонності в роботі працівників, невідповідної мотивації праці
- трудова дисципліна / питання задоволеності працею, безпеки на робочому місці, умов праці

Умови праці

- збільшення травматизму на робочих місцях / питання безпеки робочого місця, зазисту, дотримання правил безпеки працівниками
- конфлікти в колективі / питання стану соціально-психологічного клімату, задоволеності працею
- залученість персоналу / питання інклюзивності середовища

Розвиток персоналу

- зниження участі у підвищенні кваліфікацій / питання навантаження викладачів, мотивації до навчання та розвитку

Рис. 1. Список ризиків в соціально-трудовій сфері, що свідчать про погіршення соціальної безпеки організації

Джерело: власна розробка авторів

Зважаючи та складну структуру соціальної безпеки, її вимірювання пропонується здійснювати за допомогою розрахунку агрегованого показника



– рівня соціальної безпеки. При цьому рівень соціальної безпеки організації передбачає існування такої управлінської моделі, яка здатна протидіяти внутрішнім деструктивним факторам і бути адаптивною по відношенню до зовнішніх впливів. Рекомендуємо виділяти декілька рівнів соціальної безпеки: базовий та прогресивний. До характерних ознак базового рівня соціальної безпеки організації відносяться наступні:

- оптимальна організаційна модель (вона має відповідати завданням організації і не передбачає жорсткої ієрархії; для виконання різних місій, наприклад, соціальної, створюються проєктні групи);
- ефективна комунікація зі стейхолдерами (комунікації організації існують не лише у площині контактів з усіма стейкхолдерами; комунікаційна модель повинна відображати залученість персоналу до прийняття рішень, тісний зворотній зв'язок між різними рівнями управління, бути спроможною «транслявати», популяризувати здобутки організації, створювати позитивний бренд);
- згуртованість персоналу (персонал демонструє достатній рівень мотивації та кооперування для виконання спільних завдань, високу толерантність та відсутність дискримінації по відношенню до будь-кого зі членів колективу).

Для досягнення прогресивного рівня соціальної безпеки умовою є не лише конкурентоспроможність організації, а її інноваційний потенціал, який має збільшуватися при відповідності стратегії організації цілям сталого розвитку.

Таким чином, розрахунок рівня соціальної безпеки організації пропонується здійснювати за таким алгоритмом:

1) Розрахувати рівень «злагодженості» організаційної структури:

Показник дозволяє оцінити ризики бюрократичних «провалів» (F) в управлінні організацією. Його обчислення здійснюється за формулою:



$$F = \frac{\sum \left(\frac{D_i}{\sum D_i} \times k_i \right)}{3} \quad (1)$$

де D_i – кількість несвоєчасно або неякісно виконаних завдань i - складності;

$\sum D_i$ – загальна кількість завдань i - складності;

k_i – коефіцієнт нормування виконання завдань i – складності.

Для усієї сукупності завдань прийнято, що існує три групи складності: перша – найбільш складні завдання, які потребують високого ступеню відповідальності та значного часу на їх виконання та обов'язковості погодження між різними виконавцями – мають коефіцієнт 2; друга – складні завдання, які не потребують погодження остаточного документу, час на їх виконання може бути тривалим, але не більше 1 місяця – має коефіцієнт 1; третя – нескладні завдання, що не вимагають багато часу та погодження з іншими структурними підрозділами – має коефіцієнт 0,5.

Аналізуючи результати обчислення «провалів» організаційної структури, варто звернути увагу на те, що випадок, коли F набуває значення 1, що трактується як «критична ситуація». Проте, зазвичай це малоімовірно. Використовуючи правило Паретто, діапазон значень F від 0 до 0,4 слід вважати природнім рівнем, тобто за таких значень організаційну структуру можна вважати стійкою. У разі потрапляння значення F в інтервал $(0,67 - 0,83]$, система демонструє низьку стійкість та наявність бюрократичних перепон, ті як наслідок провокує низьку якість управління такою системою.

2) Ефективність комунікацій в організації (C_{om}) пропонується визначати через оцінку ступеню прозорості прийняття рішень, доступності інформації для стейкхолдерів та наявності зворотного зв'язку.

Обрання названих критеріїв ефективності пов'язано з тим, що вони віддзеркалюють спроможність через комунікації впливати на поведінку персоналу, соціально-психологічний клімат. Інформаційну базу розрахунків формують данні про: наявність сайту, де розміщується публічна інформація,



доступність перегляду інформації сайту з різних акаунтів та браузерів, можливість робити запити та існування форми отримання зворотного зв'язку, формалізованих правил доступу до різної інформації (у разі наявності закритої інформації або такої, що складає комерційну таємницю, вона має відповідно шифруватися та рівень доступу до інформації для різних категорій персоналу обов'язково прописується у нормативних документах). Таким чином, відповідь «так» по будь-якому критерію ефективності інтерпретується як «1», а відсутність, як «0»; у загальному максимальне значення ефективності дорівнюватиме середньому арифметичному з цих значень.

3) Згуртованість персоналу університету (C_{oh}). Отримання інформації за цим показником вимагає проведення соціологічного дослідження (анкетування). За основу пропонується обрати експрес опитувальник на основі методики Сішора.

Згуртованість персоналу для організацій є важливою, оскільки дозволяє різним колективам бути конкурентними та ефективними в професійній діяльності. При цьому, ключовими елементами згуртованості є довіра, соціальна відповідальність, вмотивованість до співпраці [3]. Для українських організацій цей показник особливо важливий, оскільки урахує високу невизначеність та ризики спричинені війною. Як зазначають науковці, невизначеність посилює потребу у згуртованості (через підтримку один одного, увагу до психічного та ментального здоров'я). Лише у згуртованому колективі можна уникнути дискримінацій за будь-якими ознаками у складних обставинах [2]. Таким чином, згуртованість персоналу університету розраховуватиметься як середня оцінка відповідей, що переводиться у коефіцієнт (діленням на загальну кількість відповідей). При цьому, чим більше значення показника, тим вищою є згуртованість персоналу.

4) Розрахунок рівня соціальної безпеки організації (S_{sk}) за обраними складовими передбачає з'ясування сумарного впливу:



$$S_{sk} = F \times C_{om} \times C_{oh} \quad (2)$$

Економічне та управлінське значення даного показника полягає у наступному:

- 1) він не просто сумує окремі чинники, а відображає їхній мультиплікативний вплив. Це означає, що критичне падіння одного з компонентів (наприклад, нульова згуртованість або повний комунікаційний розрив) обнуляє загальний рівень безпеки, незалежно від успіхів в інших напрямках.
- 2) демонструє спроможність організації зберігати соціальну стабільність. Чим ближче показник до одиниці, тим вища резистентність (опірність) системи до зовнішніх шоків (війни, економічної кризи).
- 3) Наближення показника до нульового значення сигналізує про критичне накопичення соціальних ризиків, що неминуче призведе до втрати людського капіталу, зниження продуктивності та руйнації організаційної структури.

Тобто, інтерпретуючи результати обчислень рівня соціальної безпеки, слід розуміти, що чим ближче до 0 він є, тим більше соціальних ризиків в університеті.

Отримані розрахунки дозволяють обґрунтувати відповідні заходи з посилення соціальної безпеки через систему управління персоналом, покращення соціально-трудових відносин. Зокрема, в умовах невизначеності та війни на перший план виходять такі заходи, які орієнтовані на психологічний комфорт та забезпечення фізичної безпеки працівників. Тобто найбільш затребуваною в соціально-трудої сфері сьогодні є програми well-being. На сьогодні вони є не додатковим мотивуючим «бонусом», а критично важливою складовою соціальної безпеки організації, що дозволяє нівелювати психосоціальні ризики (стрес, професійне вигорання, депресивні стани). За висновками Кравчук О, Varic I. well-being є затребуваною практикою в



багатьох організаціях [8]. Зрозуміло, що кожна компанія, адаптує загальні рекомендації з побудови well-being політики, але основними складовими цієї програми будуть ті, що корелюють зі схемою ризиків соціально-трудої сфери (рис.1.). Тож за сучасних умов такими напрямками змін можуть бути: справедливості оцінки праці та гідна винагорода за працю; запровадження гнучких графіків роботи; підтримка ментального, фізичного здоров'я працівників; комфорт робочого простору та сприятливий соціально-психологічний клімат; соціальні проєкти та відповідальність та ін. При цьому, як зазначають Ровенська В., Смирнова І. та ін. у програмах well-being мають бути відображені аспекти збагачення змістовності праці, соціальні комунікації на високому результативному рівні [16]. Отже, у загальному вигляді програма well-being з урахуванням потреби посилення соціальної безпеки матиме такі складові:

- 1) Матеріальне благополуччя (реалізуються через винагороду за працю, матеріальну мотивація, соціальний захист працівників);
- 2) Соціальне благополуччя (реалізуються завдяки комунікаціям, соціально-психологічному комфорту, через визнання праці, можливості для розвитку та удосконалення);
- 3) Ментальне та психологічне благополуччя (пов'язані зі змістовністю праці, відсутністю мотиваційного вигорання, веденням боротьби зі стресами);
- 4) Фізичне благополуччя (проявляється через забезпечення охорони праці, ергономічність робочого простору, інтенсивність праці та навантаження, інклюзія середовища);
- 5) Інституційне або організаційне (бренд роботодавця, соціальна відповідальність, згуртованість та лояльність, регламентування трудових процесів, правова підтримка).



Висновки. Під час проведеного дослідження було здійснено теоретико-методологічне переосмислення соціальної безпеки організації, як соціально-економічної категорії в умовах зростання невизначеності, трансформації ринку праці та посилення воєнних ризиків. Зокрема, концептуалізовано соціальну безпеку як інтегральну характеристику середовища соціально-трудових відносин. Вона розглядається не лише як стан захищеності працівників і роботодавців від деструктивних впливів, а й як функціональна здатність організації гарантувати гідні умови праці та створювати простір для безперервного розвитку людського капіталу в умовах нестабільності. В роботі обґрунтовано методичний інструментарій, що базується на обчисленні агрегованого індексу соціальної безпеки. Специфікою підходу є конвергенція оцінок організаційної структури, якості внутрішніх комунікацій та рівня психосоціальної єдності колективу. Такий алгоритм дозволяє локалізувати «точки напруги» у трудовому процесі та перевести управлінські рішення у площину доказового менеджменту. Крім того, ідентифіковано прикладні механізми забезпечення соціальної стійкості через впровадження системних well-being стратегій. Доведено, що ефективність сучасного управління персоналом залежить від комплексного впливу на п'ять векторів благополуччя: економічне (матеріальне), ментальне, фізичне, соціальне та інституційне. Це створює надійний фундамент для мінімізації соціальних ризиків та підвищення адаптивності бізнесу до кризових явищ.

Практична значущість роботи полягає у тому, що запропонована концептуальна модель і методика оцінювання можуть бути використані як аналітичний інструмент для моніторингу стану соціально-трудових відносин та підвищення адаптивності організацій до внутрішніх і зовнішніх викликів.

Водночас подальших наукових розвідок потребують питання емпіричної апробації запропонованої методики на підприємствах різних галузей, уточнення вагових коефіцієнтів складових інтегрального показника.



Перспективним напрямом досліджень є також аналіз взаємозв'язку соціальної безпеки організації з показниками інноваційності, та конкурентоспроможності в умовах післявоєнного відновлення економіки України.

Список використаних джерел

1. Bondarevska K., Doronina O. Strategizing social security in the labor market in the context of transformation of key threats. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2022. №8(3). С. 27-35. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2022-8-3-27-35>
2. Thanh H., Sutrisni I., Rijal S., Pandey A. et al. Social cohesion among healthcare workers during COVID-19: Qualitative research in Indonesia, Nepal, and Vietnam. *SSM - Qualitative Research in Health*. 2024. Volume 5. 100404. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2024.100404>
3. Valdivia-Yábar S., Huamani R., Escobedo J. et al. Research Group Dynamics and Strategies in Public Universities: Qualitative Evidence from the Global South. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*. 2025. №10(3), С.1312-1325. DOI: <https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i3.2588>
4. Баженова О. В., Варналій З. С., Чеберяко О. В. Соціальна безпека людини в умовах військової агресії: індикатори та оцінювання (на прикладі України). *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 8. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-07-02>
5. Баженова О. Ідентифікація внутрішніх чинників системи соціальної безпеки людини в Україні за умов війни. *Основні напрями забезпечення соціальної безпеки людини в умовах війни та повоєнного відновлення: матеріали круглого столу 2-3 липня 2024р. / за заг. ред. проф. З.С. Варналія: Київ-Одеса: Знання України, 2024. С. 8-9. URL: <https://econom.knu.ua/wp->*



content/uploads/2024/08/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D1%82%D0%B5%D0%B7.pdf (дата звернення: 10.12.2025)

6. Белоусов В. Зміст правового механізму забезпечення соціальної безпеки держави. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2024. Випуск 86: частина 5. С. 423-428. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.5.62>

7. Буняк Н. Соціальна безпека людини: сутність та шляхи забезпечення. *Економіка та суспільство*. 2022. №37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-68>

8. Варіс І., Кравчук О., Зайцева П. Комплексна стратегія well-being для компаній: інноваційні підходи та тренди. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 89. №4. С. 99-111. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.099

9. Варналій З. Багаторівнева система соціальної безпеки. *Економіка і регіон*. 2022. №1(84). С. 21-27. URL: https://eir.nuppp.edu.ua/files/2022/1_84_2022.pdf (дата звернення: 12.12.2025)

10. Войтюк Л. Основні засади правового регулювання соціальної безпеки праці державних службовців в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 5. С. 45-51. DOI: <https://doi.org/10.15421/392197>

11. Дороніна О. Кадрова політика як активний інструмент управління економічною безпекою в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки*. 2022. № 8 (254), С. 70-80. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2022-1-254-70-80>

12. Кирилюк В., Колядич О., Шевчук О. Соціальна безпека та згуртованість: сучасні підходи щодо їх взаємодії. *Економічний аналіз*. 2023. Том 33. № 1. С. 59-65 DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.01.059>



13. Коваленко О., Микитюк О. Соціальна безпека персоналу в системі формування інтелектуального потенціалу бізнесу у воєнний час. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 10(280), С. 61-73. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/10/10.24._topic_Oksana-Kovalenko-Oksana-Mykytiuk-61-73.pdf (дата звернення: 08.12.2025)
14. Кропивницький М. Об'єктивація зв'язку соціальної держави з необхідністю забезпечення потреб населення в соціальному захисті крізь призму концепції соціальної безпеки: адміністративно-правовий вимір. *Юридичний вісник*. 2024. №3. С.158-165. DOI: <https://doi.org/10.32782/yuv.v3.2024.18>
15. Поплавська О. Соціальна безпека: нові виміри в сучасному глобальному середовищі. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 75. № 2. С. 21-29. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.02.021
16. Ровенська В., Смирнова І., Рагуліна Н. Впровадження комплексної програми роботи з внутрішнім станом персоналу в контексті концепції well-being як фактор підвищення операційної ефективності та продуктивності праці. *Економіка та суспільство*. 2025. №71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-101>