комунікації та прийняття рішень.

Найбільш перспективним напрямом подальшого розвитку є використання AI для прогнозування транспортних ризиків на основі поєднання GPS-даних, інформації про дорожній рух, погодних умов та історії небезпечних подій. Перехід від фіксації надзвичайної ситуації до її прогнозування може забезпечити більш проактивну модель кризового менеджменту. Водночас остаточні рішення у критичних ситуаціях мають залишатися під контролем відповідальних фахівців, а цифрові системи повинні функціонувати як інструмент підтримки їхніх рішень.

Список використаних джерел:

1. Міністерство з відновлення, інфраструктури та транспорту України. Повідомлення про оприлюднення проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про автомобільний транспорт" щодо моніторингу транспортних засобів, що використовуються для перевезення пасажирів, та обстеження автостанцій». 24.09.2026. URL: https://mininfra.gov.ua/news/povidomlennia-pro-opryliudnennia-proiektu-zakonu-ukrainy2409.

2. European Commission. ITS Directive and Action Plan. Mobility and Transport. URL: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/smart-mobility/road/its-directive-and-action-plan_en.

3. Деякі питання оптимізації захисту населення та реагування на загрози засобів повітряного нападу: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.09.2026 № 1092. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1092-2026-п.

4. Ali Y., Hussain F., Haque M. M. Advances, challenges, and future research needs in machine learning-based crash prediction models: A systematic review. Accident Analysis & Prevention. 2024. Vol. 194. Art. 107378. DOI: https://doi.org/10.1016/j.aap.2023.107378.

5. Wahab L., et al. Enhancing road safety with machine learning: Current advances and future directions in accident prediction using non-visual data. Engineering Applications of Artificial Intelligence. 2024. Vol. 137. Part A. Art. 109086. DOI: https://doi.org/10.1016/j.engappai.2024.109086.

Зоряна ПУШКАР
кандидат географічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнський національний університет

КАДРОВА БЕЗПЕКА ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ І НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

В умовах нестабільного зовнішнього середовища, дефіциту трудових ресурсів, посилення конкуренції за кваліфікованих працівників та трансформації організації праці особливого значення набуває забезпечення кадрової безпеки підприємства. Сучасна кадрова політика має бути спрямована не лише на залучення та розвиток

персоналу, а й на попередження кадрових ризиків, формування лояльності працівників, підтримання їх психологічної захищеності та створення умов для конструктивної трудової поведінки.

Кадрову безпеку доцільно розглядати як складову системи економічної безпеки підприємства, яка охоплює комплекс управлінських заходів, спрямованих на захист кадрового потенціалу від внутрішніх і зовнішніх загроз, а також на його збереження та розвиток. Дослідники наголошують, що кадрова безпека пов'язана не лише із запобіганням негативним проявам діяльності працівників, а й зі створенням належних умов для ефективного функціонування та розвитку персоналу [1; 2].

Важливою складовою цієї проблематики є трудова поведінка персоналу, під якою можна розуміти сукупність індивідуальних і групових дій працівників, що визначають характер їхньої участі у трудовій діяльності та досягненні цілей організації. Трудова поведінка формується під впливом особистісних характеристик працівника, мотивації, організаційної культури, стилю керівництва, умов праці, рівня задоволеності роботою та взаємовідносин у колективі. Тому управління трудовою поведінкою має розглядатися як невід'ємний елемент сучасної системи управління персоналом [3].

Особливої актуальності зазначена проблема набуває в умовах невизначеності. Сучасні кадрові виклики, зокрема дефіцит працівників, трудова міграція, зміна структури зайнятості, мобілізаційні процеси та конкуренція за людський капітал, безпосередньо впливають на поведінку персоналу. За таких умов зростає значення стабільності зайнятості, довіри до керівництва, психологічної безпеки, гнучких умов праці та можливостей професійного розвитку [4].

Водночас деструктивна трудова поведінка може стати джерелом кадрових загроз для підприємства. До таких проявів можна віднести систематичне порушення трудової дисципліни, низьку залученість, прихований опір змінам, конфліктність, зниження продуктивності праці, професійне вигорання, наміри працівника залишити підприємство, поширення негативних настроїв у колективі. Наявність таких явищ підвищує ризик втрати кадрового потенціалу та знижує стійкість організації.

У зв'язку з цим управління трудовою поведінкою доцільно здійснювати на засадах превентивного підходу. Його сутність полягає у своєчасному виявленні поведінкових ризиків і причин їх виникнення до того, як вони перетворяться на реальні кадрові загрози. Для цього підприємствам доцільно використовувати регулярний моніторинг задоволеності та залученості персоналу, оцінювання трудової

поведінки, аналіз плинності кадрів, вивчення причин конфліктів і звільнень, проведення внутрішніх опитувань та оцінювання психологічного клімату. Необхідність оцінювання трудової поведінки як інструменту моніторингу системи управління персоналом обґрунтовується і в наукових дослідженнях [3].

Важливим напрямом удосконалення кадрової безпеки є формування психологічно безпечного робочого середовища. Психологічна безпека сприяє залученості працівників, ефективній командній взаємодії, обміну інформацією та знаннями, а також підвищує готовність персоналу до професійного розвитку. Тому керівництву підприємств необхідно створювати атмосферу довіри, забезпечувати відкриту комунікацію, запобігати дискримінації та мобінгу, підтримувати працівників у кризових ситуаціях і враховувати їхні потреби під час прийняття управлінських рішень.

До основних напрямів удосконалення управління трудовою поведінкою в системі кадрової безпеки можна віднести:

- ✓ по-перше, удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу;
- ✓ по-друге, розвиток корпоративної культури, заснованої на довірі та взаємній відповідальності;
- ✓ по-третє, систематичний моніторинг поведінкових і кадрових ризиків;
- ✓ по-четверте, розвиток професійних компетентностей та кар'єрних можливостей працівників;
- ✓ по-п'яте, забезпечення психологічної безпеки та підтримки персоналу;
- ✓ по-шосте, використання цифрових HR-інструментів для аналізу кадрових процесів.

Отже, кадрова безпека та управління трудовою поведінкою персоналу є взаємопов'язаними елементами сучасного менеджменту. Ефективна система кадрової безпеки повинна орієнтуватися не лише на нейтралізацію вже існуючих загроз, а передусім на їх попередження шляхом формування сприятливого організаційного середовища, підтримки психологічної безпеки, розвитку персоналу та стимулювання конструктивної трудової поведінки. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення комплексного механізму оцінювання поведінкових ризиків персоналу та визначення їх впливу на рівень кадрової безпеки підприємства.

Список використаних джерел:

1. Коптєва Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Економічні науки*. 2020. № 2. С. 119–124. DOI: https://doi.org/10.20998/2519-4461.2020.2.119

2. Сорока О. В. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4 (68). С. 53–63. DOI: 10.33987/vsed.4(68).2018.53-63.

3. Ведерніков М. Д., Базалійська Н. П. Оцінювання трудової поведінки працівника як основа моніторингу системи управління персоналом машинобудівного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2017. Вип. 1 (49). С. 142–147.

4. Пушкар З. М. Особливості управління трудовою поведінкою персоналу в умовах невизначеності та кадрових викликів. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 23. DOI: 10.5281/zenodo.21162627. https://doi.org/10.5281/zenodo.21162627

5. Католик Г. І. Психологічна безпека персоналу як фактор ефективного управління в організаціях. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-12.

Каріна ПШЕНИЧКО
здобувачка бакалаврської освітньої програми
«Міжнародний туризм»
Науковий керівник –
кандидат географічних наук,
асистент кафедри географії та менеджменту туризму
Оксана СМИК
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

СТАЛИЙ РОЗВИТОК ТУРИЗМУ НА МАЛЬДІВАХ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Мальдіви є однією з найбільш відомих острівних туристичних дестинацій світу, туристична привабливість якої значною мірою формується унікальними природними ресурсами. Коралові рифи, лагуни, пляжі, морське біорізноманіття та сприятливі кліматичні умови створюють основу для розвитку пляжного, дайвінгового, рекреаційного та інших видів туризму. Водночас висока залежність туристичної галузі від природного середовища робить питання його збереження одним із ключових чинників довгострокового розвитку країни.

Туризм займає провідне місце в економіці Мальдів. Про масштаби туристичної діяльності свідчить офіційна статистика, яка охоплює туристичні прибуття, місткість і завантаження курортів, готелів, гостьових будинків та туристичних суден [1]. За даними Світового банку, туризм і рибальство разом формують близько половини економічної активності та зайнятості країни, а тому стан природних екосистем безпосередньо впливає на економічну стійкість Мальдів [2].

Особливістю туристичної моделі Мальдів є тісне поєднання туристичної інфраструктури з природним середовищем. Традиційна