

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки

ФОРМУВАННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

**Збірник наукових праць
№9 (280)**

Київ 2024

**Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць
Вип. 9 (280). – К., 2024. – 115 с.**

Рекомендовано Вченою радою ДНДІМЕ

Протокол №7 від 28.08.2024 р.

Збірник статей присвячено науковим здобуткам молодих науковців – аспірантів та здобувачів наукових ступенів кандидата та доктора економічних наук. Він охоплює широкий спектр проблем із таких напрямів:

- макроекономічні аспекти сучасної економіки;
- інноваційно–інвестиційна політика;
- економічні проблеми розвитку галузей та видів економічної діяльності;
- розвиток регіональної економіки;
- соціально–трудова проблеми.

Розраховано на науковців і спеціалістів, які займаються питаннями управління економікою та вивчають теорію та практику формування ринкових відносин в Україні.

Відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2019 р. № 1643 даний збірник віднесено до Переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, категорія «Б».

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

СТУДІНСЬКА Г.Я., доктор економічних наук (головний науковий редактор)
ХОДЖАЯН А.О доктор економічних наук, професор (заступник наукового редактора)
ПАСІЧНИК Ю.В. доктор економічних наук, професор (заступник наукового редактора)
ЗАХАРІН С.В., доктор економічних наук, с.н.с. (заступник наукового редактора)
АЛЕКСЄЄВ І.В., доктор економічних наук, професор
НЕБОТОВ П.Г., кандидат економічних наук, директор
ВАРНАЛІЙ З.С., доктор економічних наук, професор
ГУЖВА І.Ю., доктор економічних наук
КИЗИМ М.О., доктор економічних наук, професор, член–кор НАНУ
КУЛЬПІНСЬКИЙ С.В., доктор економічних наук
КОРНЕЄВ В.В., доктор економічних наук, професор
ВАСИЛЬЧАК С.В., доктор економічних наук, професор
ЛОПУШНЯК Г.С., доктор економічних наук, професор
КИЧКО І.І., доктор економічних наук, професор
ШОСТАК Л.Б., доктор економічних наук, професор
ГАРБАР Ж.В., доктор економічних наук, доцент, професор
ЧЕРКАШИНА К.Ф., кандидат економічних наук, доцент
ІВАНОВ Є.І., кандидат економічних наук (відповідальний секретар)

МІЖНАРОДНА РЕДАКЦІЙНА РАДА

АГНЄШКА ДЗЮБІНСЬКА, доктор філософії, Економічний університет м. Катовіце, Польща, професор кафедри менеджменту підприємства
АДАМ САМБОРСЬКІ, доктор філософії, Економічний університет м. Катовіце Польща, кафедра менеджменту підприємства
ВІРГНІЯ ЮРЕНІСНЕ, професор, доктор наук, завідувач кафедри філософії та культурології, Каунаський факультет, Вільнюський університет, Литва
ГОРБОВИЙ АРТУР ЮЛІАНОВИЧ, професор, доктор технічних наук, Словацька Академія аграрних наук, член відділення економіки та менеджменту, (Словацька республіка)
ДІАНА СПУЛБЕР, доктор філософії, Університет Генуї, асистент професора кафедри філософії суспільств, м. Генуя (Італія)
ІВАН ТЕНЕВ ДМИТРОВ, професор, доктор економічних наук, Університет «проф. д–р Асен Златаров», завідувач кафедри економіки і управління, м. Бургас (Болгарія)
МІТАР ЛУТОВАЦ, професор, доктор технічних наук, Університет Уніон ім. Миколи Тесла, факультет індустріального управління, завідувач кафедри технологій, м. Белград (Сербія)
ЮРАЙ СІПКО, професор, доктор економічних наук, Словацька Академія наук, директор інституту економічних досліджень, м. Братислава (Словацька республіка)
СОФІЯ ВИШКОВСЬКА, професор, доктор наук, зав. кафедри організації і управління (факультет управління) Технологічно–природничий університет ім. Яна і Єнджея Снядецьких у Бидгощі, Бидгощ, Польща
СТЕФАН ДИРКА, доктор економічних наук, професор, Вища економічна школа, м. Катовіце, Польща, професор кафедри менеджменту і маркетингу. Міжнародний акредитор Міністерства науки і освіти Республіки Казахстан
ТОМАШ БЕРНАТ, професор, доктор наук, завідувач кафедри мікроекономіки, факультет економіки і менеджменту, Щецинський університет, Польща

Друковане періодичне видання «Формування ринкових відносин в Україні»

внесене в міжнародну базу даних періодичних видань:

ISSN 2522–1620

Key title: Formuvannâ rinkovih vidnosin v Ukraïni

Abbreviated key title: Form. rinkovih vidnosin Ukr.

Індексування і реферування: Україніка Наукова, Джерело

Міжнародні інформаційні та наукометричні бази даних: Google Scholar, Index Copernicus International (ICI), Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського.

Формування ринкових відносин в Україні, 2024. Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації Серія КВ 22545–12445ГПР від 20.02.2017 року

© Державний науково–дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки, 2024

Кадрова безпека в системі управління персоналом як складова економічної безпеки підприємств

Предметом дослідження є процес формування системи управління кадровою безпекою підприємства, яка поєднує підбір і навчання персоналу, адаптацію, кар'єрне зростання тощо.

Метою дослідження є з'ясування теоретико-методологічних аспектів формування системи управління кадровою безпекою підприємства та обґрунтування напрямів контролю кадрів на підприємстві.

Методи дослідження. У роботі використано наступні методи: систематизації, порівняння та узагальнення даних, індукції та дедукції, графічний метод.

Результати роботи. У статті обґрунтовано актуальність забезпечення кадрової безпеки підприємств, розглянуто основні підходи її щодо визначення. Встановлено зовнішні, внутрішні та приховані фактори загроз кадрової безпеки у системі економічної безпеки підприємства: наявність у конкурентів привабливих умов праці; переманювання конкурентами кращих співробітників; тиск на співробітників; потрапляння співробітників у різні види залежності; неефективна організація системи управління персоналом; помилки у плануванні та підборі персоналу невідповідність кваліфікації співробітників відповідно до посад, низька система мотивації, відсутність високої корпоративної культури; несумлінне виконання персоналом власних посадових обов'язків та низькі критерії добору персоналу.

Галузь застосування. Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності сучасних підприємств для підвищення ефективності системи управління кадровою безпекою підприємства.

Висновки. Результати проведеного дослідження дають змогу стверджувати, що на підприємстві має бути створена ефективна система управління кадровою роботою, яка поєднує підбір і навчання персоналу, адаптацію, кар'єрне зростання тощо. Керівники підприємств повинні проводити комплексну роботу щодо забезпечення кадрової складової економічної безпеки підприємства, яка здійснюється в три етапи: на першому етапі проводиться ретельна перевірка кандидатів при прийомі на роботу; на другому етапі – заходи щодо здійснення працівником своєї виробничої діяльності; на третьому етапі – з'ясування причин звільнення робітників та їх наміри на майбутнє.

Ключові слова: кадрова безпека, економічна безпека, загрози економічній безпеці, кадровий потенціал, кадрова політика, управління персоналом.

KRASNYAK O. P.
HARBAR V. A.

Personnel security in the personnel management system as a component of the economic security of enterprises

The subject of the study is the process of forming the personnel security management system of the enterprise, which combines the selection and training of personnel, adaptation, career growth, etc.

The purpose of the study is to clarify the theoretical and methodological aspects of the formation of the personnel security management system of the enterprise and to substantiate the directions of personnel control at the enterprise.

Research methods. The following methods were used in the work: systematization, comparison and generalization of data, induction and deduction, graphic method.

Work results. The article substantiates the relevance of ensuring personnel security of enterprises, considers the main approaches to its definition. External, internal and hidden factors of threats to personnel security in the system of economic security of the enterprise have been established: availability

of attractive working conditions at competitors; seduction of the best employees by competitors; pressure on employees; employees falling into various types of addiction; ineffective organization of the personnel management system; errors in planning and personnel selection, inconsistency of employee qualifications according to positions, low motivation system, lack of high corporate culture; dishonest performance by staff of their own job duties and low criteria for personnel selection.

Field of application. *The results of the study can be used in the practical activities of modern enterprises to increase the efficiency of the personnel security management system of the enterprise.*

Conclusions. *The results of the conducted research make it possible to assert that an effective human resources management system should be created at the enterprise, which combines the selection and training of personnel, adaptation, career growth, etc. Managers of enterprises must carry out comprehensive work on ensuring the personnel component of the enterprise's economic security, which is carried out in three stages: at the first stage, a thorough check of candidates is carried out during recruitment; at the second stage – measures regarding the employee's performance of his production activities; at the third stage – clarification of the reasons for the dismissal of workers and their intentions for the future.*

Key words: *personnel security, economic security, threats to economic security, personnel potential, personnel policy, personnel management.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах спостерігається динамічний розвиток ринкового середовища, тому питання забезпечення економічної безпеки підприємств стоять досить гостро. Успішні підприємства, функціонуючи у ринкових умовах, передбачає певну систему заходів економічної безпеки, завдяки якій підприємства зможе протистояти різним загрозам і відновитися після їх настання.

Економічна безпека підприємства – це стан захищеності від впливу негативних зовнішніх та внутрішніх факторів, при якому забезпечується реалізація головних цілей та завдань діяльності підприємства. Економічна безпека є складним і сукупним поняттям, оскільки включає кілька функціональних елементів. Однією із таких складових є кадрова безпека підприємства.

Під кадровою безпекою слід розуміти захист особливо важливих інтересів підприємства у процесі управління персоналом, а також усунення негативних наслідків та потенційних загроз економічної безпеки підприємства, пов'язаних із співробітниками в цілому.

Останнім часом саме тема кадрової безпеки в розрізі економічної безпеки набуває все більшої популярності. Це обумовлюється тим, що більшість внутрішніх загроз підприємства пов'язані з роботою персоналу. Таким чином, можна стверджувати, що кадрова безпека є пріоритетним напрямом економічної безпеки, оскільки вона спрямована на роботу з персоналом, який є основною ланкою в успішній роботі будь-якого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема кадрової безпеки на сучасному етапі для більшості підприємств є найбільш дискусійною та обговорюваною українськими й зарубіжними науковцями, що має актуальність враховуючи економічну ситуацію в країні та має безпосередній вплив на економічну безпеку підприємства. Зокрема, О. Ляшенко та Я. Криль наголошують, що використання сукупності соціально-економічних, управлінських, соціально-психологічних процесів скеровані на забезпечення діяльності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником та є елементом кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства [1]. Ю. Поскрипко, зазначає, що оцінку стану кадрової складової економічної безпеки підприємств в процесі управління персоналом слід здійснювати з врахуванням системи показників, які оцінять основні ризики та загрози а також засоби й методи їх нейтралізації у бізнес-процесах [2]. С. Гармаш вважає, що кадрова безпека є формою економічної безпеки і полягає в забезпеченні стабільного функціонування підприємства, незалежно від людських суб'єктивних чи об'єктивних факторів, що має на меті усунення ризику, який впливає на економічну безпеку підприємства [9]. Кадрова безпека – це система політики та процедури підприємства, метою яких є управління та мінімізація ризику використання людьми законного доступу до активів чи приміщень, цілі можуть охоплювати багато форм злочинної діяльності, від дрібних крадіжок

до тероризму [11]. На думку Е. Ланг та Л. Нельсон, керівники найчастіше вбачають економічну загрозу у діяльності та бездіяльності працівників підприємства та воліють переходити до практики превентивних дій про небезпеки, пов'язані з персоналом [10]. Н. Швець пропонує розглядати процес попередження та запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства, ризиків й загроз, які пов'язані з людськими ресурсами, їх інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [3]. І. Мігас вказує, що кадрову безпеку слід розглядати як забезпечення підприємства кадровими ресурсами та розробку ефективних систем управління персоналом і комунікаційної політики [4]. В. Онісіфорова та Т. Болотова представляють важливі сучасні інструменти забезпечення кадрової безпеки на корпоративному рівні, такі як адаптивне управління працівниками та соціального розвитку колективу підприємства в цілому [7]. Н. Кривицька та В. Мізик акцентують увагу на тому, що кадрова безпека є рівноцінним елементом економічної безпеки підприємства, яка базується на моніторингу службою внутрішньої безпеки та охорони праці оперативних й стратегічних показників управління персоналом [6]. Ряд авторів [5], вважають за необхідне врахування елементів системи мотиваційного менеджменту, як складової організаційної культури в умовах реалізації політики кадрової безпеки підприємства. Одним із основних і навіть основоположних інструментів утримання працівників О. Кравченко, визначає регулювання заробітної плати в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства [8]. Зазначене створює передумови для подальших досліджень кадрової безпеки, її глибокого вивчення як основної складової економічної безпеки підприємства враховуючи всі складові системи управління персоналом.

Мета статті – визначення сутності поняття «кадрова безпека» та місця кадрової безпеки в системі управління персоналом як складової економічної безпеки підприємств.

Виклад основного матеріалу. Під економічною безпекою підприємства розуміють такий ступінь захищеності виробничого, кадрового, технологічного, науково-технічного та фінансового потенціалу від внутрішніх та зовнішніх економічних загроз, що дозволяє підприємству стабільно функціонувати та ефективно розвиватися.

Головна мета економічної безпеки підприємства: стабільне функціонування сьогодення та забезпечення високого потенціалу розвитку та зростання у майбутньому. Ця мета повинна досягатися шляхом своєчасного запобігання загрозам та аналізу ризиків.

Кадрова безпека – це частина усієї системи безпеки підприємства, поруч із фінансовою, інформаційною, технологічною, силовою та іншими. Головна її мета полягає у досягненні максимальної стабільності функціонування системи безпеки, створення перспектив розвитку та зростання, незалежно від зовнішніх та внутрішніх загрозливих факторів.

Забезпечення кадрової безпеки передбачає процес запобігання небажаним впливам на підприємства, пов'язаним з персоналом та його інтелектуальним потенціалом. Забезпечення безпеки досягається шляхом своєчасного виявлення, попередження та запобігання небезпечним діям з боку персоналу, що несуть матеріальні та нематеріальні збитки.

За даними Глобального дослідження економічної злочинності та шахрайства, 47% підприємств у всьому світі постраждали від шахрайства. PwC проводить щорічні опитування по всьому світу де беруть участь понад 5000 респондентів із 99 країн, у тому числі й України. В Україні лідерами серед економічних злочинів, від яких постраждали підприємства, є розкрадання майна (47%), хабарництво та корупція (47%), шахрайство з клієнтами (31%), кіберзлочинність (31%) та шахрайство при купівлі (31%). Крім того, працівники (37%) є одним із основних джерел шахрайства в компаніях, причому частка шахрайства з боку керівництва поступово зростає. Шахрайство з боку працівників, не кажучи вже про керівництво, зазвичай складніше передбачити, відстежити та контролювати [12].

Журнал Forbes Ukraine [19] наголошує, що в Україні за 2023 рік було відкрито 82609 кримінальних впроваджень за статтю «Шахрайство», це найвищий показник за останні роки [19].

Показник відкритих кримінальних проваджень за 2023 рік у 2,6 рази більший, ніж у 2022 році, коли вперше за тривалий час в Україні спостерігався сплеск активності аферистів. Востаннє найвищий у справах із цього кримінального провадження встановлений у 2013 році – тоді кількість нових проваджень досягла 47142. Після цього показник йшов на спад аж до початку повно-

масштабного вторгнення. Існує ще одне наболіле питання за останні півтора десятиліття – це корпоративне шахрайство та посадові злочини [19].

Також, важливим фактором виникнення шахрайства та розкрадань є розширення діяльності підприємства. Завдяки зростанню обсягів виробництва вище керівництво віддаляється від оперативної діяльності, втрачає прямі контакти з виконавцями, які також володіють деякими цінними джерелами інформації, що має суттєвий вплив на економічну безпеку підприємства.

Співробітники підприємства є як суб'єктом, так і об'єктом загроз безпеці підприємства, тому кадрову безпеку доцільніше буде розглядати з двох позицій, а саме безпеки діяльності працівників підприємства, і навпаки, безпеки підприємства від негативних дій співробітників [18, с. 907].

Проте одним з важливих етапів є ідентифікація та класифікація загроз. Загроза економічній безпеці підприємства – сукупність дій, чинників і процесів, які безпосередньо чи опосередковано можуть створити небезпеку існування та нормального функціонування підприємства. Наразі існують різні види загроз, які можна охарактеризувати за певними ознаками: за місцем виникнення – внутрішні, зовнішні; ступенем небезпеки – особливо небезпечні, небезпечні; по можливості здійснення – реальні, потенційні; за масштабом здійснення – локальні, загальносистемні; тривалістю дії – тимчасові, постійні; у напрямку – виробничі, фінансові, технологічні, соціально-економічні, кадрові, інтелектуальні; по відношенню до ризику – об'єктивні, суб'єктивні; за характером напрямку – прямі, непрямі; за ймовірністю наступу – явні, приховані; за природою виникнення – політичні, кримінальні, конкурентні, економічні, правові, екологічні, техногенні.

Причинами загроз таких як шахрайство персоналу є недостатній рівень фінансового стимулювання та мотивації працівників. Наприклад, грошова винагорода з боку конкурентів за надання будь-якої інформації і є найчастіше рушійним фактором здійснення протиправної дії працівником.

Н. Богацька, наголошує, що наразі мотивація зводиться лише до стимулювання, орієнтоване переважно на короткострокові економічні цілі, досягнення певного результату за конкретний період [14]. Н. Аблязова стверджує, що кадрова безпека в системі управління персоналом є безперервним процесом управління людськи-

ми ресурсами з метою запобігання зовнішнім та внутрішнім впливам на підприємство. Впровадження основних принципів цієї системи дозволяє уникнути найму некваліфікованого персоналу та неефективності кадрового планування, сприяти заохоченню та мотивації працівників підприємства [13].

Для забезпечення ефективного функціонування та зміцнення механізму кадрової безпеки необхідно поєднувати матеріальні та моральні вкладення у людські ресурси, забезпечуючи персонал найсучаснішими та найкращими умовами праці [6, с. 86–87]. В. Хачатрян та В. Стратійчук зазначають, що сучасна ситуація функціонування вітчизняних підприємств характеризується інтенсивним використанням різноманітних заходів для подолання системних економічних, політичних та соціальних криз, а соціальна відповідальність вітчизняних підприємств у цих процесах значно посилила свою роль [16, с. 54].

На нашу думку, низька матеріальна зацікавленість є однією з найактуальніших проблем сьогодення. Мотивуючи персонал, керівники повинні зацікавити працівників виконувати отримані доручення, відповідати за стан справ які стоять перед ними. Звичайно, ми живемо у матеріальному світі, в якому неможливо мати безпеку та базовий комфорт, не маючи достойної заробітної плати. Проте, не слід забувати про оцінку та заохочення (матеріальну, нематеріальну) досягнутих результатів, що зацікавить працівника у виконанні своїх обов'язків.

Дії, зумовлені як загрози, свідомо спрямовані на отримання будь-якої вигоди від економічної дестабілізації підприємства, від зазіхань на її економічну безпеку. Загрози, як правило, несуть за собою порушення законодавчих норм (цивільного, адміністративного, кримінального) та передбачають певну відповідальність осіб, які їх здійснюють. Можна відзначити ознаки, характерні для загроз економічній безпеці підприємств, що тягнуть за собою свідомий та корисливий характер, спрямованість дій на заподіяння шкоди суб'єкту підприємництва та мають суперечливий характер.

На рисунку наведені зовнішні, внутрішні та приховані фактори загроз кадрової безпеки у системі економічної безпеки підприємства.

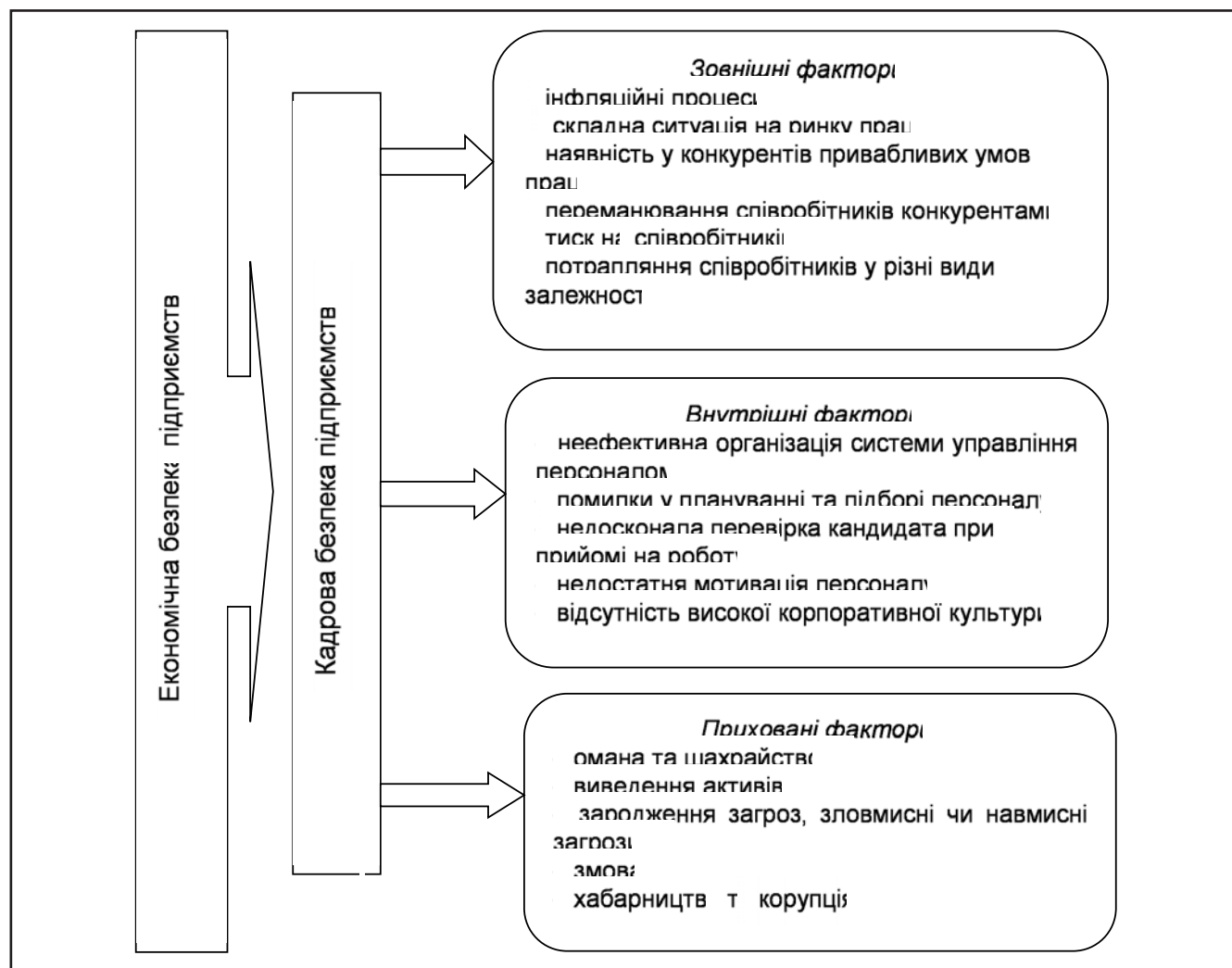
Отже, зовнішні загрози – це негативні наслідки зовнішнього середовища, які впливають на бізнес-процеси підприємства та безпеку її працівни-

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ків. Внутрішні загрози – це навмисні, ненавмисні або необережні дії співробітників, які завдають шкоду в середині підприємства. При цьому найбільшу небезпеку становлять приховані загрози, які ми не помічаємо, не відчуваємо, про які не здогадуємося, або не хочемо бачити. Виникнення таких загроз та видимі збитки від їх реалізації проявляються за часом. Проте, не можна не звертати на них увагу керівникам – це дуже велика небезпека. В даному випадку треба працювати на випередження, а не тільки на вигоду. Адже, якщо людина наслідки загроз не відчуває, то ця загроза для неї в даний момент часу не є актуальною, навіть якщо наслідки будуть надалі вкрай руйнівними. Зокрема, ідея запобігання пожежі зрозуміла, тому що загроза та наслідки розділені мінімумом часу. У ситуаціях з шахрайськими діями персоналу загроза не очевидна через прихованість її характеру, проте шкоди підприємству може бути завдано істотно та наслідки можуть бути вкрай

серйозними, аж до її ліквідації (банкрутства), або у вигляді виведення активів.

Будь-яка економічна діяльність підприємства пов'язана з ризиками, як внутрішніми так і зовнішніми. Несвоєчасно виявлені ризики можуть у перспективі завдати істотних збитків господарській діяльності підприємства та вплинути на рівень економічної захищеності підприємства загалом. Існує безліч ознак класифікації чинників ризиків підприємства. Однак найпоширенішим є поділ на зовнішні та внутрішні чинники. Зовнішні ризики безпосередньо не пов'язані з господарською діяльністю підприємства. Відповідно, і можливість вплинути на їх виникнення та запобігання невелика. Внутрішні ж чинники виникають внаслідок діяльності самого підприємства, прийняття управлінських рішень. Тому, здатність своєчасно розпізнавати ризики, аналізувати їх і приймати вірні управлінські рішення може суттєво вплинути на економічну захищеність у тепе-



Фактори загроз кадрової безпеки у системі економічної безпеки підприємства

рішньому та здатність до розвитку у майбутньому будь-якого підприємства.

Спираючись на думку зарубіжних та вітчизняних фахівців у галузі економічної безпеки, майже 80% збитків підприємства виникають у зв'язку з протиправними та непрофесійними діями співробітників. Розглядаючи кадрову безпеку з точки зору запобігання негативним діям самим співробітником, слід звернути увагу на диференційований підхід до питання моніторингу благонадійності співробітників, які влаштовуються на роботу, та які вже працюють на підприємстві.

Щоб не допустити негативних наслідків на підприємстві, проводиться комплексна робота щодо забезпечення кадрової складової економічної безпеки, яка ділиться на три етапи:

Перший етап полягає у ретельній перевірці кандидата при прийомі на роботу, оскільки чим краще вивчений кандидат, тим менша ймовірність проникнення на підприємство людей із деструктивними намірами. Таким чином, при прийомі на роботу нового співробітника, підприємство має подбати про кадрову безпеку. Головне – зібрати потрібну та достовірну інформацію про людину, виявити її робочі якості, що дозволить підприємству проводити якісний контроль за діяльністю кадрів.

На другому етапі проводяться заходи щодо здійснення працівником своєї виробничої діяльності, тобто контроль його старанності. Елементи контролю дозволяють виявляти та вирішувати проблеми до того, як вони матимуть незворотні негативні наслідки. Особливу увагу необхідно приділити дотриманню працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, робочих інструкцій та зобов'язань щодо конфіденційності інформації. За результатами контрольних заходів приймаються управлінські рішення, які можуть бути як позитивними (оголошення подяки, винагорода), так і негативними (зауваження, оголошення догани, штрафні санкції, звільнення). І останнє полягає у забезпеченні безпеки на етапі звільнення працівника. Слід звернути увагу на захист економічних інтересів підприємства.

Розглядаючи проблему кадрової безпеки персоналу Т. Шира, наголошує, що одним із чинників виникнення загроз безпеці підприємства є відсутність належної, ефективної політики звільнення працівників, що спонукає їх до недобросовісних вчинків [15, с. 534].

На нашу думку, третій етап є найважливішим з усіх, оскільки найбільший відсоток витоку інформації від персоналу відбувається після його звільнення. Тому, при звільненні співробітника вкрай важливо з'ясувати причини звільнення та наміри його на майбутнє. Якщо звільнення відбувається за власним бажанням, то обсяг відомої співробітнику конфіденційної інформації слід ретельно контролювати, здійснивши письмовий контроль здачі всіх конфіденційних матеріалів з наголошенням співробітнику про адміністративну чи кримінальну відповідальність за її розголошення.

Контроль кадрів для підприємства включає у собі різні напрями: професійні, нормативні, організаційні, фінансові, особисті якості претендента. У рамках професійного спрямування перевіряють знання, навички та вміння кандидата, лідерські якості, здатність приймати швидкі рішення у непередбачених обставинах та в екстрених випадках.

Нормативний напрям передбачає: проведення співбесіди з метою перевірки можливості створення інформації, яку надає кандидат при працевлаштуванні; перевірки наявності судимості, психічних захворювань, алкоголізму, наркоманії; виявленні причини звільнення з попередніх місць роботи.

Організаційний напрям включає: перевірку інформації, що міститься у рекомендаціях, характеристиках та відгуках про кандидата; аналіз інформації, що міститься в резюме та біографії; збір інформації про родичів та оточення кандидата (за необхідності, якщо це потребує додаткового захисту та посилює економічну безпеку підприємства).

У рамках фінансового спрямування проводять моніторинг доходів та витрат кандидата, перевіряють кредитну історію, наявність фактів про протиправні дії з фінансовими операціями.

При визначенні особистих якостей кандидата перевіряють: наявність алкогольної чи наркотичної залежності; пристрасть до азартних ігор; схильність до протиправних та ризикових дій, належність до кримінального середовища; конфліктність, надмірна балакучість, схильність до розголошення конфіденційної інформації та інше.

Керівник прагне закріпити інтерес співробітника до роботи, налагодити міжособистісні контакти всередині підприємства, мотивувати колектив, залучити інтерес до корпоративної культури, включаючи громадську діяльність підприємства.

Забезпечення кадрової безпеки – це один із найважливіших процесів управління сучасним підприємством. Співробітники підприємства потребують захисту від потенційних загроз, водночас виступаючи потенційними джерелами ризиків. З огляду на це керівники та фахівці підприємства повинні ефективно застосовувати комплекс заходів щодо уникнення можливих загроз та ліквідації негативних наслідків. В іншому випадку підприємству буде важко уникнути небезпеки у системі економічної безпеки підприємства загалом.

Таким чином, формування кадрової безпеки підприємства ґрунтується на принципах запобігання різноманітним загрозам. А отже, на підприємстві має бути створена ефективна система управління кадровою роботою, яка поєднує підбір і навчання персоналу, адаптацію, кар'єрне зростання тощо.

Ефективна кадрова безпека дає можливість конкурувати з сильними гравцями на ринку, залучати висококваліфіковані кадри, попереджати та запобігати загрозам, створювати дружню атмосферу в колективі та мінімізувати збитки. В. Дергачова та Д. Зіма зазначають, що в умовах мінливості середовища, враховуючи багато факторів і ризиків, стратегія розвитку кадрового потенціалу підприємства має бути гнучкою та адаптивною для ефективного її управління [17, с. 30].

Висновки

Проблема забезпечення кадрової безпеки підприємства досить багатогранна. Для того, щоб підприємство успішно функціонувало, необхідно враховувати всі фактори, які можуть завдати йому шкоди, тому необхідно здійснювати постійний моніторинг для виявлення потенційних ризиків і загроз та своєчасне їх запобігання. При цьому забезпечення кадрової безпеки має бути основним завданням керівництва, незалежно від того, в якому стані зараз перебуває підприємство. Підтримувати нормальний стан завжди простіше, ніж виходити із кризового стану.

Список використаних джерел

1. Ляшенко О.Н., Криль Я.Н. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства. Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Дала. 2013. № 25 (II). С. 274–279. URL: <https://eme.ucoz.ua/pdf/252/34.pdf>

2. Поскрипко Ю.А. Оцінка стану кадрової складової економічної безпеки в процесі управління персоналом. Економіка. Фінанси. Право. 2015. № 1. С. 16–21.

3. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. Персонал. 2006. № 5. С. 26–27.

4. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами : монографія / за ред. проф. В.С. Сідака, проф. І.П. Мігус. Черкаси : Маклаут, 2012. 258 с.

5. Барна М.Ю., Ільїн В.Ю., Карпенко Є.В., Божко О.В. Удосконалення організаційної культури підприємства як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 2. С. 157–164.

6. Кривицька Н.Ю., Мізик В.В. Процес забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2019. Вип. 40. С. 82–87.

7. Онісіфорова В.Ю., Болотова Т.М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2020. № 1. С. 133–140.

8. Кравченко О.О. Концептуальні засади регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія : Економічні науки. 2019. Вип. 4. С. 78–85.

9. Гармаш С. Кадрова безпека як економічна категорія в аспекті економічної безпеки підприємства (понятійний апарат та функції). Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). 2022. № 4. С. 44–49. URL: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.4.44>

10. Lang, E., Nelson, L. Predicting Industry Personnel Security Investigation Requirements. 2007.

11. National counter terrorism security office. Personnel and people security. Original publication date 02.11.2020. URL: <https://www.protectuk.police.uk/personnel-and-people-security>

12. Економічні злочини та шахрайство: досвід українських організацій. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/12/17/669308/>

13. Аблязова Н.Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2020. № 22. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122/117>

14. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2015. Вип. 3. URL: <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/43.pdf>

15. Шира Т.Г. Загрози кадрової безпеки підприємства. Економіка та суспільство. 2016. Вип. 7. С. 531–535. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/89.pdf

16. Хачатрян В., Стратійчук В. Оцінка соціальної відповідальності як основа інноваційного розвитку сучасного підприємства. *Modern Engineering and Innovative Technologies*. 2022. № 2 (21–02). С. 53–58. URL: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2022-21-02-018>

17. Дергачова В., Зіма Д. Стратегія забезпечення кадрового потенціалу підприємства та його розвиток в умовах військового стану. Матеріали IV Міжнародна науково-практична конференції «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи. Секція 1. Тенденції розвитку бізнесу та менеджменту. 2023. С. 29–30. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279576>

18. Драгон О. Формування кадрової безпеки у системі соціально-економічної безпеки підприємства. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/529c39cb-371d-43f9-9f6f-4e43f0ad3e80/content>

19. В Україні зростає рівень шахрайства, торік кількість відкритих справ досягла історичного максимуму. *Опендатабот*. URL: <https://forbes.ua/ru/news/v-ukraini-zrostaє-riven-shakhraystva-torik-kilkist-vidkritikh-sprav-syagnula-istorichnogo-maksimumu-opendatabot-21022024-19351>

References:

1. Lyashenko O.N., Kryl' YA.N. (2013) Kadrova bezpeka u systemi ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva. *Ekonomika. Menedzhment. Pidpryyemnytstvo* [Personnel security in the system of economic security of the enterprise. Economy. Management.]. Zbirnyk naukovykh prats' Skhidnoukrayins'koho natsional'noho un-tu im. Volodymyra Dalya. 25 (II), 274–279. Retrieved from : <https://eme.ucoz.ua/pdf/252/34.pdf> [in Ukrainian].

2. Poskrypko YU.A. (2015) Otsinka stanu kadrovoyi skladovoyi ekonomichnoyi bezpeky v protsesi upravlinnya personalom [Assessment of the state of the personnel component of economic security in the process of personnel management]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*. 1, 16–21. [in Ukrainian].

3. Shvets' N. (2006) Metody vyvavleniya i zberezheniya kadrovoyi bezpeky, abo yak peremohty zlovzhyvannya personalu [Methods of identifying and preserving personnel security, or how to defeat personnel abuse]. *Personal*. 5, 26–27. [in Ukrainian].

4. Kadrova bezpeka sub'yektiv hospodars'koyi diyal'nosti: menedzhment insayderamy [Personnel security of business entities: management by insiders]: monohrafiya / za red. prof. V.S. Sidaka, prof. I.P. Mihus. Cherkasy : Maklau, 2012, 258 p.

5. Barna M.YU., Il'yin V.YU., Karpenko YE.V., Bozhko O.V. (2022) Udoskonalennya orhanizatsiyoi kul'tury pidpryyemstva yak elementu systemy motyvatsiyoiho menedzhmentu v umovakh realizatsiyi polityky kadrovoyi bezpeky, hlobalizatsiyi ta mihratsiyoih ryzkyv [Improvement of the organizational culture of the enterprise as an element of the motivational management system in the conditions of the implementation of the personnel security policy, globalization and migration risks]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukrayini*, 2, 157–164. [in Ukrainian].

6. Kryvyts'ka N.YU., Mizyuk V.V. (2019) Protses zabezpechennya kadrovoyi bezpeky v systemi ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva [The process of ensuring personnel security in the system of economic security of the enterprise]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya : Ekonomika i menedzhment*, 40, 82–87. [in Ukrainian].

7. Onisiforova V.YU., Bolotova T.M. (2020) Suchasni aspekty upravlinnya kadrovoyu bezpekoyu pidpryyemstva [Modern aspects of personnel security management of the enterprise]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpryyemnytstva*, 1, 133–140. [in Ukrainian].

8. Kravchenko O.O. (2019) Kontseptual'ni zasady rehulyuvannya oplaty pratsi v konteksti zabezpechennya kadrovoyi bezpeky [Conceptual principles of wage regulation in the context of ensuring personnel security]. *Visnyk Cherkas'koho natsional'noho universytetu imeni Bohdana Khmel'nyts'koho. Seriya : Ekonomichni nauky*, 4, 78–85. [in Ukrainian].

9. Harmash S. (2022) Kadrova bezpeka yak ekonomichna katehoriya v aspekti ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva (ponyatiynyy aparat ta funktsiyi) [Personnel security as an economic category in the aspect of economic security of the enterprise (conceptual apparatus and functions)]. *Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu «Kharkivs'kyy politekhnichnyy instytut» (ekonomichni nauky)*, 4, 44–49. Retrieved from : <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.4.44> [in Ukrainian].

10. Lang, E., Nelson, L. (2007) Predicting Industry Personnel Security Investigation Requirements. [in English].

11. National counter terrorism security office. Personnel and people security. Original publication date 02.11.2020. Retrieved from : <https://www.protectuk.police.uk/personnel-and-people-security> [in Ukrainian].

12. Ekonomichni zlochyny ta shakhraystvo: dosvid ukrayins'kykh orhanizatsiy [Economic crimes and fraud: experience of Ukrainian organizations]. Ekonomichna pravda. Retrieved from : <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/12/17/669308/> [in Ukrainian].

13. Ablyazova N.R. (2020) Personnel security in the enterprise management system [Personnel security in the enterprise management system]. Economy and society, 22. Retrieved from : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122/117> [in Ukrainian].

14. Bohats'ka N.M. (2015) Motyvatsiya yak osnovnyy chynnyk pidvyshchennya efektyvnosti pratsi na pidpryyemstvi [Motivation as the main factor in improving labor efficiency at the enterprise]. Mykolayivs'kyy natsional'nyy universytet imeni V.O. Sukhomlyns'koho, 3. Retrieved from : <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/43.pdf> [in Ukrainian].

15. Shyra T.H. (2016) Zahrozy kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva [Threats to personnel security of the enterprise]. Ekonomika ta suspil'stvo, 7, 531–535. Retrieved from : https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/89.pdf [in Ukrainian].

16. Khachatryan V., Stratiychuk V. (2022) Otsinka sotsial'noyi vidpovidal'nosti yak osnova innovatsiynoho rozvytku suchasnoho pidpryyemstva [Assessment of social responsibility as a basis for innovative development of a modern enterprise.]. Modern Engineering and Innovative Technologies, 2 (21–02), 53–58. Retrieved from : <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2022-21-02-018> [in Ukrainian].

17. Derhachova V., Zima D. (2023) Stratehiya zabezpechennya kadrovoho potentsialu pidpryyemstva ta yoho rozvytok v umovakh viys'kovoho stanu [The strategy of ensuring the personnel potential of the enterprise and its development in the conditions of martial law]. Materialy IV Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiyi «Biznes, innovatsiyi, menedzhment: problemy ta perspektyvy. Sektsiya 1. Tendentsiyi rozvytku biznesu ta menedzhmentu, 29–30. Retrieved from : <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279576> [in Ukrainian].

18. Drahon O. Formuvannya kadrovoyi bezpeky u systemi sotsial'no-ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva [Formation of personnel security in the system of social and economic security of the enterprise]. Retrieved from : <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/529c39cb-371d-43f9-9f6f-4e43f0ad3e80/content> [in Ukrainian].

19. V Ukrayini zrostaє riven' shakhraystva, torik kil'kist' vidkrytykh sprav dosyahla istorichnoho maksimumu [The level of fraud is increasing in Ukraine, last year the number of open cases reached a historical maximum]. Opendatabot. Retrieved from : <https://forbes.ua/ru/news/v-ukraini-zrostaє-riven-shakhraystva-torik-kilkist-vidkritikh-sprav-syagnula-istorichnogo-maksimumu-opendatabot-21022024-19351> [in Ukrainian].

Дані про авторів

Красняк Олена Петрівна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та міжнародних відносин, Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету

e-mail: krasnyaklena@gmail.com

Гарбар Віктор Анатолійович,

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та міжнародних відносин, Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету

e-mail: garbar_victor@ukr.net

Data about the authors

Olena Krasnyak,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and International Relations, Vinnytsia Trade and Economic Institute of the State University of Trade and Economics

e-mail: krasnyaklena@gmail.com

Viktor Harbar,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and International Relations, Vinnytsia Trade and Economic Institute of the State University of Trade and Economics

e-mail: garbar_victor@ukr.net

ЗМІСТ

Макроекономічні аспекти сучасної економіки

РУСІНА Ю. О. Бюджетний процес в Україні в контексті воєнного стану: особливості та перспективи	5
ПУЗИРЬОВА П. В., ПИЛИПЕНКО О. О., ГОНЧАРУК Є. Л. Методичні підходи до формування та розвитку економічного потенціалу транснаціональних корпорацій в умовах турбулентності та ризику	10
СЕМЕНОВ О. С. Координація монетарної та фіскальної політики в Україні з метою післявоєнного відновлення економіки.....	18

Інноваційно-інвестиційна політика

МОЛНАР О. С., БРЕНЗОВИЧ О. І., ПОЛЯКОВ В. В. Проблема встановлення макроекономічної рівноваги в економіці України.....	27
ШАБРАНЬКА Н. І., МАРИНІНА С. В. Побудова державної політики безпеки праці на інвестиційно-інноваційних засадах економічного розвитку	32
ШАЦЬКА З. Я., КЛІМЕНКО А. Ю., ПОТЄХІНА М. П. Діяльність міжнародних інвестиційних фондів під час війни та післявоєнного відновлення України.....	38
КАЙДАНОВИЧ В. В. Інноваційне майбутнє підприємств галузі харчової промисловості.....	44

Економічні проблеми розвитку галузей та видів економічної діяльності

БЕБКО С. В., ВЕРБОВЕЦЬКИЙ М. І. Стратегічні підходи до формування та розвитку товарної політики підприємства в умовах післявоєнного відновлення	51
КРАМЧЕНКО Р. А. Підходи до формування виробничої програми підприємства	59
МЕЛЬНИК Л. С., ПУЗИРЬОВА П. В., РАТИНСЬКА О. С., ДЕЙНЕКО О. І. Управління конкурентоспроможністю підприємств в умовах воєнного стану.....	63
ПУЗИРЬОВА П. В., СВИРИДОВ А. О., САМОЙЛЕНКО Р. Л., БАЛОВ Г. Ю. Стратегічні орієнтири розвитку та ефективної діяльності інтегрованих структур міжнародного бізнесу у післявоєнному періоді	70
ОСАДЧУК О. П., ШЕРЕМЕТІНСЬКИЙ М. А. Напрямки удосконалення системи менеджменту персоналу на сучасному підприємстві.....	77
КРАСНЯК О. П., ГАРБАР В. А. Кадрова безпека в системі управління персоналом як складова економічної безпеки підприємств	84
КРУПСЬКИЙ В. С. Інтеграція українського сільського господарства в європейський ринок.....	93
РУМИК І. І., ПУЗИРЬОВА П. В., ХАЛІЛЯЄВА О. В., СЕМЕНОВ К. С. Методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності підприємства в контексті економічної безпеки.....	98

Рецензії, коментарі, відгуки

РЕЦЕНЗІЯ на монографію «Аграрний сектор України: сировинна пастка», частина II, підготовлену доктором економічних наук, професором Могильним Олексієм Миколайовичем.....	107
--	-----