

УДК 338.434.02

DOI: 10.31732/2663-2209-2019-56-89-97

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Панченко В.А.

д.е.н., доцент, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти, Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, вул. Т. Шевченка 1, 25000, Україна, тел.: (050)-699-74-88, e-mail.: op_panchenko@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4927-0330

THEORETICAL PRINCIPLES OF ASSESSMENT OF ENTREPRENEURSHIP SECURITY AS A COMPONENT OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT OF PERSONNEL

Panchenko V.

Doctor of science (Economics), associate professor, associate professor of the pedagogy and management of education department, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University Kropivnitsky, st. T. Shevchenko 1, 25000, Ukraine, tel.: (050)-699-74-88, e-mail.: op_panchenko@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4927-0330

Анотація. На основі вивчення наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених виявлено відсутність єдиного підходу до поняття «економічна безпека підприємства» встановлено, у зв'язку з цим були здійснені систематизація та класифікація підходів до розуміння цього поняття за такими критеріями: об'єктно-орієнтований підхід (захист комерційної таємниці); предметно-орієнтований підхід (захист від впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища); системний підхід (як система економічних відносин). Вивчення переваг та недоліків позицій вчених дозволило запропонувати авторське визначення, в якому під поняттям «система економічної безпеки підприємства» пропонується зрозуміти сукупність взаємопов'язаних адміністративних дій, спрямованих на забезпечення стабільної діяльності підприємства, шляхом нейтралізації внутрішніх і зовнішніх загроз його діяльності. У статті, на підставі аналізу різних наукових підходів до визначення поняття «кадрова безпека» та структури кадрової безпеки підприємства, висвітлено основні механізми її забезпечення у сучасних умовах розвитку економіки. Охарактеризовано фактори, які впливають на ефективність роботи персоналу. Запропоновано конкретні заходи щодо зміцнення кадрової безпеки на підприємстві. У статті запропоновано авторську схему, яка характеризує основні етапи антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Кадрова безпека розглядається нами як основний структурний елемент економічної безпеки підприємства, який впливає на всю її діяльність. Інструментом усунення негативних наслідків, автор обирає антикризове управління, як інструмент здатний забезпечувати протягом тривалого періоду конкурентні переваги підприємства, як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Кадрова безпека спрямована на запобігання та усунення загроз і ризиків, що пов'язані із діяльністю персоналу. Саме тому, кадрова безпека займає на підприємстві пріоритетне місце в забезпеченні безпеки в цілому.

Ключові слова: кадрова безпека, персонал, управління персоналом, антикризове управління, методологія оцінювання.

Формул: 0, рис.: 3, табл.: 0, бібл.: 23

Annotation. On the basis of the study of scientific works of domestic and foreign scientists, the lack of a unified approach to the concept of «economic security of enterprises» was established, in this connection the main ones were systematized and the classification was made according to the following criteria: object-oriented approach (protection of commercial secrets); subject-oriented approach (protection from the influence of factors of the internal and external environment); system approach (as a system of economic relations). The study of the advantages and disadvantages of the positions of scientists allowed to propose an author's definition in which under the notion «system of economic security of the enterprise» is proposed to understand the set of interrelated administrative actions aimed at ensuring the stable activity of the enterprise, by neutralizing internal and external threats to its activities. The article is based on an analysis of various scientific approaches to the definition of «personnel security» and structure of the company covers the basic mechanisms of provision in the current conditions of the economy. Characterize factors that affect the efficiency of the staff. A concrete measures to enhance the security personnel at the facility. The paper offers the authors' scheme which characterizes the main stages of personnel crisis management in facilitating personnel security.

Personnel security is considered by us as the main structural element of the company's economic security, which affects all of its activities. Tool for dealing with the negative consequences, the author chooses crisis management, as a tool capable of providing over a long period of competitive advantage of enterprises in both domestic and foreign markets. Personnel security is sent to prevention and removal of threats and risks that is related to activity of personnel. That is why, personnel security occupies a priority place in the enterprise in ensuring security in general.

Key words: *personnel security, personnel, personnel management, crisis management, evaluation methodology.*
Formulas: 0, fig.: 3, tabl.: 0, bibl.: 23

Постановка проблеми. Глобалізація ринків та міжнародна економічна криза зумовлюють посилення конкурентної боротьби підприємств за ринки збуту та різноманітні ресурси, що, натомість, підвищує актуальність завдань із забезпечення економічної безпеки загалом та кадрової зокрема, так як персонал виступає одночасно об'єктом та суб'єктом кадрової безпеки.

Управління кадровою безпекою характеризується складністю не лише через складність об'єкту впливу, але і через динамічний характер середовища, високу вартість залучення фінансових ресурсів та високий рівень невизначеності економічної системи.

Для практичної реалізації завдань із управління кадровою безпекою підприємств мінімально необхідними є методики, підходи, алгоритми оцінювання стану кадрової безпеки для забезпечення можливості кількісного оцінювання результатів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У наукових працях з антикризового управління [1; 2; 3] в контексті керівництва персоналом досліджуються питання, пов'язані з виявленням можливостей опору кризовим ситуаціям, що склались на підприємстві.

Дослідженнями питань оцінювання кадрової безпеки та управління нею займалися у межах таких напрямів: визначення системи оцінювання кадрової безпеки (Г. В. Назарова та С. М. Лобазов [4], Т. В. Момот [5], А. І. Хорев, Є. В. Горковенко, І. В. Платонова [6], А. І. Пономаренко [7], Х. В. Жидецька [8], Д. О. Кузнецов і М. Ю. Кліщенко [9], Г. А. Смоквіна і Х. А. Осипчук [10], О. П. Кавтиш [11]; дослідження кадрових ризиків та загроз; Н. В. Кузнецова [12; 13],

Д. С. Кузнецова [14]; аналіз заходів та методів забезпечення кадрової безпеки, їх зв'язку із кадровими політикою та/або стратегією: Є. М. Палига, Л. П. Кушнір і І. Я. Бурда [15], С. А. Волкова і А. І. Дьоміна [16] та інші).

Провівши аналіз наукової літератури [1; 2; 4; 5; 7; 8; 11; 12; 15; 21], було виявлено, що теоретичні засади оцінювання кадрової безпеки підприємства є складовою антикризового управління персоналом. Дана проблема залишається мало вивченою і потребує подальших пошуків щодо її вирішення.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є визначення специфіки кадрових заходів у процесі антикризового управління персоналом підприємств, а також визначення теоретичних засад оцінювання кадрової безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Провідними дослідниками стосовно питання кадрової безпеки було зазначено такі основні проблеми та напрямки подальших досліджень: оцінювання кадрової безпеки носить, переважно, статичний характер, тоді як у прийнятті відповідних рішень важливим є відстеження кадрової безпеки як процесу; домінування кількісних показників у системах оцінки стану кадрової безпеки над якісними [17]; «історичний характер інформації про стан кадрової безпеки, тоді як така інформація повинна бути гнучкою до змін стратегії розвитку» [4]; «відсутність єдиного підходу до розробки комплексної системи показників кадрової безпеки підприємств»; необхідність виявлення пріоритетних кадрових загроз, на основі яких можна оцінювати рівень кадрової безпеки та залежність кадрових загроз (та інцидентів) від ціннісних аспектів особистості працівників.

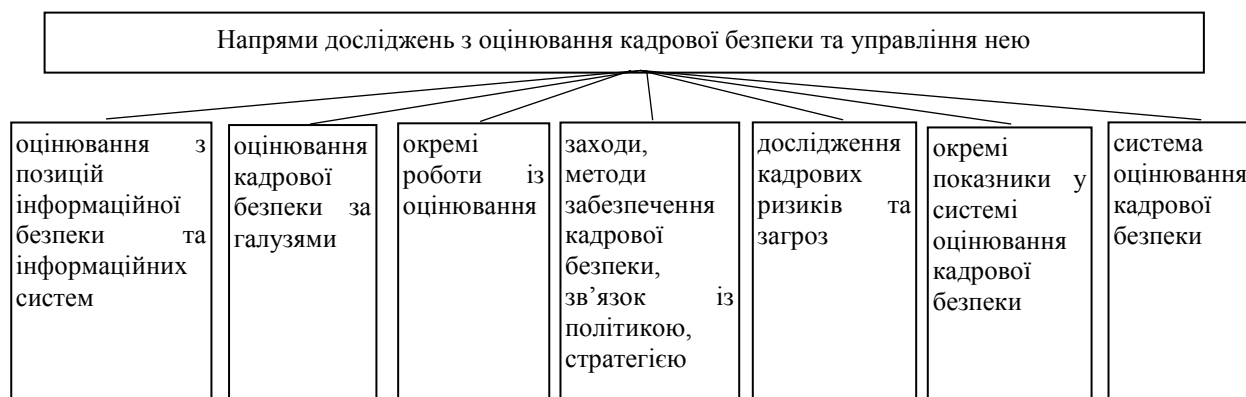


Рис. 1. Напрями досліджень з оцінювання управління кадровою безпекою та управління нею

Джерело: розроблено автором

Практичною проблемою оцінювання кадрової безпеки на підприємствах є розмаїття практичних рекомендацій та методик, що з одного боку, зазіхають на універсальність, а з іншого – майже повністю відсутня можливість їх кастомізації під фактичні завдання підприємства та обрані стратегії функціонування та розвитку.

Зазначена практична проблема відповідає напрямам перспективних досліджень та науково-практичних проблем, а саме [4]: відсутності зв'язку кадрової безпеки підприємства із стратегічними цілями підприємства; недостатності адаптивності й гнучкості її оцінювання, статичності таких оцінок, відсутності однаковості у підходах до побудови комплексної системи показників. Загалом зазначені недоліки викривають недостатність концептуального бачення та теоретико-методологічного базису для оцінювання кадрової безпеки підприємства.

Про недостатність методичних засад системи (моніторингу) кадрової безпеки підкреслено у роботі І. Я. Бурди, О. Я. Гримак [18], що залучили до моделі моніторингу кадрової безпеки підприємства: цілі та методики моніторингу, методи збору і обробки інформації; критерії оцінки рівня кадрової безпеки; застосування інтегрального показника для отримання узагальнюючого результату.

Ю. А. Поскрипко [19] виявив перелік цілей і завдань функціонування системи кадрової безпеки, критерії та індикатори, організаційні принципи побудови системи кадрової безпеки, основні ризики та засоби й методи їх нейтралізації, бізнес-процеси підтримки забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки. У такий спосіб було описано основні елементи системи.

У роботі Н. В. Кузнецової [13] описана тримірна модель забезпечення кадрової безпеки організації, що включає об'єкт забезпечення кадрової безпеки (тобто різні групи персоналу), основні форми реалізації загроз та методи протидії загрозам кадровій безпеці підприємств.

Окремої уваги заслуговує наукова праця Д. С. Кузнецової [14], у якій сформовано гіпотезу щодо прямого зв'язку обраних підприємством кадрових стратегій із кадровими загрозами, та виявлено перелік пріоритетних кадрових загроз, що формуються обраними підприємством кадровими стратегіями.

Доречно зосередити увагу на праці О. П. Кавтиш [11] щодо системної природи кадрової безпеки, доказами такого твердження було виокремлено системні ознаки кадрової безпеки.

Вчені О. А. Кириченко та Ю. А. Поскрипко [20], сформулювали окремі завдання із управління кадровою безпекою, окреслено напрями та інструментарій забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Узагальнюючи доробок проаналізованих робіт, можна стверджувати, що автори загалом:

- погоджуються із системною природою кадрової безпеки підприємства;
- визнають зв'язок між обраними підприємством кадровою стратегією та (або) політикою із кадровими загрозами;
- розрізняють групи персоналу при забезпеченні кадрової безпеки підприємства;
- стверджують необхідність побудови інтегрального індикатора, як узагальнюючого показника результативності управління кадровою безпекою підприємства.

Оцінювання стану кадрової безпеки у відповідності до рівня захисту від кадрових ризиків вирішує низку науково-практичних завдань управління, так як дозволяє виокремити зв'язок стратегій функціонування та розвитку підприємства (зокрема кадрових стратегій та політики) із завданнями кадрової безпеки, а також дозволяє однозначно характеризувати стан кадрової безпеки (та результативність її реалізації) через комплекс дій з нейтралізації ризиків та загроз.

Теоретичну основу такого підходу складає науковий доробок Г. Хамела та К. Прахалада [21], що розробили теорію ключових компетенцій, основна ідея якої полягає у розробці стратегії на основі ключової здібності компанії, своєрідного невидимого активу, що є унікальним колективним знанням. Персонал вчені поділяють за рівнем залучення: до ключових компетенцій (реалізація стратегічно важливих цілей та завдань); до базових компетенцій (видів діяльності, що є важливими, однак можуть бути передані на виконання субпідрядників); допоміжних компетенцій (видів діяльності, що не створюють додаткової ринкової цінності для споживача).

До складових елементів методології оцінювання кадрової безпеки підприємства мають належати такі положення (представлені на рис. 2):

1) концептуальні положення про кадрову безпеку підприємства як систему,

що має бути оцінена у двох важливих напрямках:

стану кадрової безпеки підприємства; стабільності кадрової безпеки підприємства;

2) множину виявлених кадрових ризиків підприємства, рівень захисту від яких однозначно характеризує поточний стан системи безпеки підприємства;

3) класифікацію індикаторів оцінювання кадрової безпеки підприємства за різними ознаками;

4) методику побудови інтегрального індикатора управління кадровою безпекою;

5) методику врахування груп персоналу у відповідності до рівня впливу на ключові компетенції підприємства загалом та кадрову безпеку, зокрема: передбачає розшарування персоналу за рівнем залучення до ключових компетенцій підприємства (реалізація стратегічно важливих цілей та завдань), до базових компетенцій (видів діяльності, що можуть бути передані на виконання субпідрядників або аутсорсерів) та допоміжних компетенцій.

Згідно сформованої методології оцінювання кадрової безпеки підприємства, важливою її частиною є виявлення можливих станів системи кадрової безпеки, яку однозначно характеризує комплекс кадрових загроз та ризиків, від впливу яких система кадрової безпеки охороняє підприємство.

Дослідниця Н. В. Кузнецова розуміє кадровий ризик як вірогідність втрати організацією власних ресурсів, недоотримання доходів у результаті діяльності або бездіяльності власного персоналу [13].

З-поміж наведених визначень кадрового ризику найбільш влучним є його визначення через вірогідність втрат або недоотримання прибутків через діяльність або бездіяльність персоналу, – таке визначення включає елемент невизначеності, що є основною поняття ризику, та відображає у найбільш повному вигляді наслідки його настання та роль персоналу підприємства.



Рис. 2. Складові елементи методології оцінювання кадрової безпеки підприємства
 Джерело: розроблено автором

Враховуючи викладене вище, на рис. 3 наведена схема, розроблена Ю. І. Мізік та Г. І. Писаревська [22], яка характеризує основні етапи антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Діагностика стану трудових ресурсів і кадрової безпеки на підприємстві може здійснюватися безпосередньо співробітниками підприємства або зовнішніми незалежними експертами. На цьому етапі роботи Ю. І. Мізік та Г. І. Писаревська [22] пропонують такі заходи:

- здійснити комплексний аналіз забезпеченості фірми персоналом у цілому

та його структурних підрозділів за категоріями та професіями;

- оцінити стан і рух кадрів, детально проаналізувати плинність кадрів;
- проаналізувати використання робочого часу, виявити причини втрат часу та непродуктивні його витрати;
- здійснити факторний аналіз продуктивності праці, за результатами аналізу визначити резерви її збільшення;
- проаналізувати ефективність використання персоналу;
- оцінити рівень кадрової безпеки та соціальної захищеності трудового колективу, проаналізувати аналіз ефективності використання фонду оплати праці [22].



Рис. 3. Основні етапи антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Джерело: [22]

Проведення описаного комплексу досліджень дає можливість сформулювати необхідне аналітичне підґрунтя для визначення мети антикризового управління персоналом для забезпечення кадрової безпеки на підприємстві, що передбачають вирішення наступного кола завдань:

- зниження соціально-психологічної напруги в колективі;
- антистресова підготовка персоналу до проходження кризового стану;
- оцінка кадрового потенціалу підприємства;
- збереження ядра кадрового потенціалу підприємства (тобто найбільш кваліфікованих працівників, здатних

забезпечити виживання підприємства в умовах кризи та відновити його життєздатність);

- забезпечення соціального захисту та працевлаштування працівників підприємств, що звільняються;
- формування команди адаптивних менеджерів, здатних розробити та реалізувати антикризову програму підприємства;
- мобілізація кадрового потенціалу на розв'язання завдань реалізації антикризової програми підприємства, переборення опору нововведення та зміни, передбаченими програмою [22].

На думку О. В. Сардак [23], «процес антикризового управління персоналом в

умовах ринку повинен складатися з таких етапів: аналіз проблемної ситуації і стану підприємства, діагностика кадрового потенціалу, розроблення і впровадження заходів щодо маркетингу персоналу, розроблення антикризової кадрової стратегії і системи її маркетингової підтримки, проектування антикризової кадрової політики, розроблення і організація виконання антикризових кадрових рішень, розроблення заходів щодо подолання і попередження конфліктів, визначення заходів щодо управління кадровими ризиками, контроль за виконанням антикризових кадрових рішень» [23].

Висновки. На основі вивчення наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених було встановлено відсутність єдиного підходу до поняття «економічної безпеки підприємств», у зв'язку з цим було систематизовано основні з них та здійснено класифікацію за такими критеріями: об'єктно-орієнтований підхід (захист комерційної таємниці); суб'єктно-орієнтований підхід (захист від впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища); системний підхід (як система економічних відносин).

Під поняттям «система економічної безпеки підприємства» пропонується розуміти сукупність взаємопов'язаних управлінських дій, спрямованих на забезпечення стабільної діяльності фірми, шляхом нейтралізації внутрішніх та зовнішніх загроз його діяльності.

Під поняттям «кадрова безпека» пропонується розуміти процес ідентифікації та нейтралізації впливу на економічну безпеку підприємства ризиків і загроз, що пов'язані з діями та/або бездіяльністю персоналу.

Під поняттям «менеджмент системи кадрової безпеки» запропоновано розуміти управлінські дії власників (керівництва) щодо ідентифікації та нейтралізації впливу на економічну безпеку підприємства різноманітних ризиків і загроз, що пов'язані з діями та/або бездіяльністю персоналу.

Отже, процес антикризового управління персоналом на підприємстві повинен складатися із ряду етапів: аналіз проблемної ситуації і економічного стану підприємства, діагностика кадрового потенціалу, розроблення і впровадження заходів щодо персоналу, розроблення антикризової кадрової тактики і стратегії, проектування антикризової кадрової політики, розроблення і виконання антикризових кадрових рішень, розроблення заходів щодо розв'язання і попередження конфліктних ситуацій, визначення заходів щодо управління кадровими ризиками, контроль за виконанням антикризових кадрових рішень з боку менеджерів.

Література:

1. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством. Київ : ЦУЛ, 2003. 504 с.
2. Коротков Э. М. Антикризисное управление. Москва : ИНФРА-М, 2003. 432 с.
3. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. 824 с.
4. Назарова Г. В., Лобазов С. М. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 1 (17). С.134–139.
5. Момот Т. В. Вартісно-орієнтоване корпоративне управління: від теорії до практичного впровадження : монографія. Харків: ХНАМГ, 2006. 380 с.
6. Хорев А. И., Горковенко Е. В., Платонова И. В. Управление кадровой безопасностью организации. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2014. № 11. С. 181–184.
7. Пономаренко А. І. Система економічної безпеки фірми. *Шлях України до економічної безпеки* : матеріали науково-практичної конференції, 14 квітня 2006 р. Харків, 2006. 302 с.
8. Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудова безпеки підприємства. *Наукові записки української академії друкарства. Серія : Економічні науки*. 2015. № 1 (50). С. 201–209.
9. Кузнецов Д. А., Клищенко М. Ю. Роль новых информационных технологий в обеспечении и нормативно-правовом регулировании кадровой безопасности в фармации. *Наука молодых*. 2016. № 2. С. 25–32.
10. Смоквіна Г. А., Осипчук Х. А. Досвід розвинених країн з питань забезпечення кадрової безпеки підприємств України. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2014. № 5 (15). С. 53–58. URL : <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n5.html>.

11. Кавтиш О. П. Системна природа кадрової безпеки підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України. Київський політехнічний інститут*. 2015. № 12. С. 181–189.

12. Кузнецова Н. В. Структура персоналу організації с позиції забезпечення її кадрової безпеки. *Вестник БГУ*. 2015. № 2. С. 163–169.

13. Кузнецова Н. В. Методи протидії угрозам кадрової безпеки організації. *Известия УрГЭУ*. 2014. № 2 (52). С. 53–61.

14. Кузнецова Д. С. Взаємозв'язок особливостей реалізації кадрової стратегії та різних угроз ефективному розвитку організації. *Креативная экономика*. 2015. Т. 9. № 6. С. 697–710. DOI: 10.18334/ce.9.6.322.

15. Палига Є. М., Кушнір Л. П., Бурда І. Я. Методичні аспекти гарантування кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького*. 2012. № 1–2 (14). С. 137–143.

16. Волкова С. А., Деміна А. І. Стратегія управління людським капіталом в системі забезпечення економічної безпеки підприємства. *Економінфо*. 2017. № 3. С. 38–42.

17. Чорна О. Ю., Високоленко А. Г. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства. *Безпекознавство: теорія та практика* : матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 15 березня – 15 квітня 2014 р. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2014. С. 51–53.

18. Бурда І. Я., Гримак О. Я. Методичні засади моніторингу кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького*. 2011. Т. 13. № 4–5 (50). С. 31–36.

19. Поскрипко Ю. А. Оцінка стану кадрової складової економічної безпеки в процесі управління персоналом. *Економіка, фінанси, право*. 2015. № 1. С. 16–21.

20. Кириченко О. А., Поскрипко Ю. А. Теоретичні засади системи економічної безпеки кадрового забезпечення суб'єктів господарської діяльності. *Економіка та держава*. 2010. № 11. С. 36–38.

21. Хамел Г., Прахалад К. Конкуруючи за майбутнє. Створення ринку завтрашнього дня / пер. с англ. Москва: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2004. 246 с.

22. Мізік Ю. І., Писаревська Г. І. Особливості антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 7. С. 365–372. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_7_45

23. Сардак О. В. Кадрові аспекти антикризового управління підприємствами. *Механізм регулювання економіки*. 2010. № 3. Т. 1. С. 141–148. URL :

<https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8818/1/8.pdf>.

References:

1. Vasilenko, V. A. (2003), *Antykryzove upravlinnia pidpriemstvom* [Anti-crisis management of the enterprise], TsUL, Kyiv, Ukraine, 504 p.

2. Korotkov, E. M. (2003), *Antykryzysnoe upravlenye* [Crisis management], INFRA-M, Moscow, Russia, 432 p.

3. Ligonenko, L. O. (2005) *Antykryzove upravlinnia pidpriemstvom* [Anti-crisis management of the enterprise]. Kiev. nat. trading econ. univ, Kyiv, Ukraine, 824 p.

4. Nazarova, G. V. Lobazov, S. M. (2015), "Improvement of the method of calculation of the integral index of personnel safety of the enterprise". *Ekonomika: realii chasu*. № 1 (17), pp. 134–139.

5. Momot, T. V. (2006) *Vartisno-orientovane korporativne upravlinnia: vid teorii do praktychnoho vprovadzhennia* [Value-oriented corporate governance: from theory to practical implementation], KhNAMG, Kharkiv, Ukraine, 380 p.

6. Horev, A. I. Gorkovenko, E. V. And Platonova, I. V. (2014), "Management of personnel security of the organization". *Aktualnie problemi humanyarnikh y estestvennikh nauk*, № 11, pp. 181–184.

7. Ponomarenko, A. I. (2006), "Firm's economic security system", *materialy naukovo-praktychnoi konferentsii* [materials of scientific-practical conference], Shliakh Ukrainy do ekonomichnoi bezpeky [Ukraine's path to economic security], Kharkiv, Ukraine, April 14, 302 p.

8. Zhidetska, H. V. (2015) "On the formation of a system of indicators for determining the level of social and labor security of the enterprise". *Naukovi zapysky ukraïnskoi akademii drukarstva. Seriia : Ekonomichni nauky*, № 1 (50), pp. 201–209.

9. Kuznetsov, D. A. Klischenko, M. Yu. (2016), "The role of new information technologies in ensuring and regulatory regulation of personnel safety in pharmacy". *Nauka molodikh*, № 2, pp. 25–32.

10. Smokvina, G. A. Osipchuk, H. A. (2014) "Experience of developed countries on the personnel security of Ukrainian enterprises". *Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal*, № 5 (15), pp. 53–58. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n5.html>.

11. Kavtysh, O. P. (2015), "The systemic nature of the personnel security of the enterprise", *Ekonomichni visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy. Kyivskiy politekhnichnyi instytut*, № 12, pp. 181–189.

12. Kuznetsova, N. V. (2015), "Structure of the personnel of the organization from the point of view of ensuring its personnel security", *Vestnyk BHU*, № 2, pp. 163–169.

13. Kuznetsova, N. V. (2014), "Methods of counteracting the threats to the personnel security of the organization", *Yzvestiya UrHÉU*, № 2 (52), pp. 53–61.

14. Kuznetsova, D. S. (2015), "Interrelation of features of realization of personnel strategy and various threats to effective development of the organization", *Kreatyvnaia ekonomyka*, part. 9, № 6, pp. 697–710. DOI:10.18334/ce.9.6.322.
15. Paliga, E. M. Kushnir, L. P. and Burda, I. Ya. (2012), "Methodical aspects of guaranteeing personnel safety of the publishing and printing industry enterprises". *Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii imeni S. Z. Gzhytskoho*, № 1–2 (14), pp. 137–143.
16. Volkova, S. A. Demina, A. I. (2017), "Strategy of human capital management in the system of ensuring the economic security of the enterprise", *Ekonomynfo*, № 3, pp. 38–42.
17. Cherna, O. Yu. and Vysokolenko, A. G. (2014), "Personnel security as a component of economic security of the enterprise", *materialy II Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [materials of the II All-Ukrainian scientific-practical Internet conference], *Bezpekoznavstvo: teoriia ta praktyka* [Security Studies: Theory and Practice], SNU them. V. Dahl, Lugansk, Ukraine, March 15 – April 15, pp. 51–53.
18. Burda, I. Ya. and Hrymak, O. Ya. (2011), "Methodical principles for monitoring the personnel safety of the publishing and printing industry enterprises", *Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii imeni S. Z. Gzhytskoho*, part 13, № 4–5 (50), pp. 31–36.
19. Posripko, Yu. A. (2015), "Assessment of the state of personnel component of economic security in the process of personnel management". *Ekonomika, finansy, pravo*, № 1, pp. 16–21.
20. Kirichenko, O. A. and Poskripko, Yu. A. (2010), "Theoretical foundations of the system of economic security of personnel support of subjects of economic activity", *Ekonomika ta derzhava*, № 11, pp. 36–38.
21. Hamel, G. and Prahalad, K. (2004) , *Konkuryruia za budushchee. Sozdanye rynkov zavtrashneho dnia* [Competing for the future. Creating the markets of tomorrow] / trans. with English. CJSC Olympus-Business, Moscow, Russia, 246 p.
22. Mizik, Y. I. and Pisarevskaya, G. I. (2014), "Features of crisis management of personnel in the process of providing personnel security at the enterprise". *Aktualni problemy ekonomiky*, № 7, pp. 365-372, retrieved from : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_7_45
23. Sardak, O. V. (2010), "Personnel aspects of crisis management of enterprises". *Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky*, № 3, T. 1, pp. 141–148. retrieved from : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8818/1/8.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 13.11.2019 р.