



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТИ, НАУКИ І БІЗНЕСУ

Монографія
Дванадцятий том

За редакцією
доктора економічних наук, професора *Череп А. В.*

Запоріжжя
2023

Рецензенти:

доктор наук з державного управління,
професор кафедри маркетингу
Університету митної справи та фінансів
Мищенко Д. А.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту, директор бізнес-інкубатору
Національного університету «Запорізька політехніка»
Пуліна Т. В.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки
Класичного приватного університету
Семенов А. Г.

Рекомендовано до друку вченою радою
Запорізького національного університету
(протокол № ___ від ___ грудня 2023 року)

I-73 Інтеграція освіти, науки і бізнесу : монографія. Том 12 / за ред. А. В. Череп.
Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. 347 с.

Монографія спрямована на розгляд проблем інтеграції освіти, науки та бізнесу під дією глобалізації, а також можливостей їх впливу на формування соціального та економічного добробуту. Зокрема, висвітлюються основні завдання інтеграційного процесу щодо поєднання праці, капіталу, інформації, сфер впливу інтелектуального та фінансового капіталів. Монографію сформовано на основі матеріалів XII Міжнародного круглого столу «Інтеграція освіти, науки і бізнесу» за сприяння програми Європейського Союзу Еразмус+, напрям ім. Жана Моне у рамках проєктів 620720-EPP-1-2020-1-UA-EPPJMO-MODULE «Диверсифікація сільського туризму через збалансованість та креативність: поширення європейського досвіду в Україні», ERASMUS-JMO-2021-HEI-TCH-RSCH «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами», 101085727 «Цифровізація економіки в умовах пандемії COVID-19 як стратегічна платформа розвитку економіки держави», а також Регіонального фонду підтримки підприємництва в Запорізькій області, АТ «Ощадбанк», АТ КБ «ПРИВАТБАНК», АТ «УКРСИББАНК», ПАТ «Запоріжсталь», ПрАТ «Запоріжтрансформатор», АТ «МОТОР СІЧ», ПрАТ «Пологівський олійноекстракційний завод»

ЗМІСТ

Передмова	7
Розділ 1. Проблеми інтеграції освіти, науки і бізнесу	8
<i>Андросов О. О.</i>	
1.1. Цифрові вектори бізнес-процесів промислових підприємств України	8
<i>Андрушків Б. М., Череп А. В.</i>	
1.2. Організаційні чинники зміцнення національної пам'яті: громадське об'єднання засновників сучасної держави як державотворчий інструментарій України	12
<i>Воронкова В. Г., Метеленко Н. Г.</i>	
1.3. Саморозвиток мережевої економіки як основної форми інформаційної економіки або економіки знань	20
<i>Горбунова А. В., Торохтій О. В.</i>	
1.4. Стратегічні напрями розвитку небанківських фінансово-кредитних установ	27
<i>Гороховець Ю. А., Потапов Є. В.</i>	
1.5. Сутність готової продукції, як об'єкта обліку та контролю в системі обліково-контрольного забезпечення підприємства	32
<i>Кузнєцов Ю. М.</i>	
1.6. Сучасний стан інтеграції технічної освіти, науки виробництва в Україні	36
<i>Кущик А. П., Бондаренко Н. Ю.</i>	
1.7. Управління фінансовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності	41
<i>Сас Н. М.</i>	
1.8. Управління розвитком сприйнятливості до нового як інноваційна управлінська практика	47
Розділ 2. Інституційно-інноваційні напрями інтеграційних процесів	53
<i>Тkachenko S. M.</i>	
2.1. Integration of education, science and business	53
<i>Андросов В. О.</i>	
2.2. Формування логістичних матеріальних і інформаційних потоків на промислових підприємствах України	58
<i>Волик В. А., Лепьохін О. В.</i>	
2.3. Фінансово-економічна безпека підприємства: сутність і напрями забезпечення	62
<i>Гельман В. М., Скіданов Т. А.</i>	
2.4. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на економічний розвиток	66
<i>Горбунова А. В., Томкевич Ю. О.</i>	
2.5. Аналіз стратегії формування фінансових ресурсів ПАТ «Концерн Хлібпром»	71
<i>Захарова Н. Ю.</i>	
2.6. Менеджмент підприємств і організацій в Україні: виклики та реалії сьогодення	77
<i>Іванюк Ю. В., Огренич Ю. О.</i>	
2.7. Оптимізація розподілу прибутку підприємства	81
<i>Мар'єнко В. Ю.</i>	
2.8. Цифрова трансформація бізнесу як умова переходу від кількісних змін до якісних	86
Розділ 3. Співпраця освіти, науки й бізнесу заради перемоги України	94
<i>Cherem O. H., Liubasenko K. A., Polishchuk P. P.</i>	
3.1. Development of effective methods of management of enterprises during the period of martial status	94

<i>Горбунова А. В., Григорчук М. Г.</i>	
3.2. Оцінка формування та ефективності використання оборотних активів АТ «Київський вітамінний завод»	97
<i>Зборовська О. М., Денисенко М. О., Страценко Г. О.</i>	
3.3. Проблеми забезпечення результативності діяльності вітчизняних підприємств в умовах війни	103
<i>Карпенко А. В., Карпенко Н. М.</i>	
3.4. Відновлення та розвиток України у площині діяльності бізнес-об'єднань	108
<i>Кущик А. П., Кривохатько К. С.</i>	
3.5. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку похідних фінансових інструментів	114
<i>Мужиков А. В., Зборовська О. М.</i>	
3.6. Контролінг як засіб забезпечення фінансової безпеки підприємства	121
<i>Огренич Ю. О., Матвієнко Д. О.</i>	
3.7. Дослідження виконання місцевих бюджетів запорізької області та необхідність здійснення державного фінансового контролю в умовах цифровізації економіки	126
<i>Охмат О. І., Лепьохін О. В.</i>	
3.8. Методології Agile: Scrum та Kanban в управлінні інтеграційними процесами та проєктами	132
<i>Череп А. В., Сметанко А. А.</i>	
3.9. Інтеграція науки і бізнесу як основа національного економічного розвитку та інновацій в Україні та за кордоном	137
Розділ 4. Інтеграція науки і бізнесу як основа національного економічного розвитку	142
<i>Андрюкайтене Р. М., Зарешнюк Н. О., Рєзанов Е. О.</i>	
4.1. Фактори, які впливають на конкурентоспроможність підприємства	142
<i>Ачкасов Д. Е., Щєбликіна І. О.</i>	
4.2. Оптимізація політики управління власним капіталом підприємства	148
<i>Бірюлін Д. І., Лепьохін О. В.</i>	
4.3. Сутність фінансово-економічної безпеки банку та необхідність її забезпечення	153
<i>Гнедашов В. Є., Крилов Д. В.</i>	
4.4. Формування ефективної системи контролінгу в процесі реалізації інвестиційного проєкту	159
<i>Горбунова А. В., Лозиченко І. М.</i>	
4.5. Управління діяльністю підприємств як необхідна умова забезпечення його життєздатності	164
<i>Кисільова І. Ю., Соловей Я. В.</i>	
4.6. Рейтинг страхових компаній України за 2020-2022 роки	169
<i>Кислий С. О., Крилов Д. В.</i>	
4.7. Відтворення основних засобів в межах стратегії розвитку підприємства	174
<i>Ковальов М. О.</i>	
4.8. Конкурентоспроможність підприємства: погляди та трактування	179
<i>Краснощок Я. В., Щєбликіна І. О.</i>	
4.9. Застосування інструментів ризик-менеджменту в управлінні підприємством	183
<i>Малтиз О. А., Малтиз В. В.</i>	
4.10. Сучасні інструменти просування бізнесу	189
<i>Сімонов О. К., Щєбликіна І. О.</i>	
4.11. Управління фінансовим ризиком як засіб забезпечення фінансової стійкості підприємства	194

<i>Сопова С. Р., Батракова Т. І.</i>	
4.12. Банківське кредитування малого та середнього бізнесу в Україні.....	199
<i>Череп А. В., Нурліхіна Г. Б., Шматко М. О.</i>	
4.13. Methods for assessing the level of economic security of the enterprise	202
<i>Щебликіна І. О., Дереза Б. В.</i>	
4.14. Суть бізнес-планування в системі управління підприємством та основні передумови його здійснення	209
Розділ 5. Нова траєкторія співробітництва Україна – ЄС: економічна безпека, ефективність використання ресурсів, сучасні інструменти управління розвитком підприємств і регіонів	215
<i>Дугієнко Н. О., Домніч О. В., Дугієнко О. Е.</i>	
5.1. Зовнішня торгівля України з країнами Європейського Союзу	215
<i>Кісенко О. А.</i>	
5.2. Нова траєкторія співробітництва України – ЄС: економічна безпека, ефективність використання ресурсів, сучасні інструменти управління розвитком підприємств і регіонів	220
<i>Кусакова Ю. О.</i>	
5.3. Використання комунікативних компетенцій як інструмент активізації розвитку малого та середнього підприємництва	223
<i>Руднік О. Р., Дугієнко Н. О.</i>	
5.4. Проблеми та перспективи зовнішньоторговельної діяльності українських підприємств	228
<i>Северина С. В.</i>	
5.5. Цифрова трансформація, як один з факторів формування глобальної економіки	233
<i>Сейсебаєва Н. Г., Гальченко Д. М.</i>	
5.6. «Угода про асоціацію Україна-ЄС»: суть угоди та її ключові положення	239
<i>Сергієнко Т. І.</i>	
5.7. Особливості підготовки викладачів вищої школи у Великобританії в контексті європейської інтеграції.....	243
<i>Череп А. В., Руднік О. Р.</i>	
5.8. Україна та ЄС: проблеми та перспективи співробітництва.....	246
Розділ 6. Формування кластерних і мережевих моделей креативного розвитку сільського туризму в Україні на основі європейського досвіду	252
<i>Бабміндра Д. І., Калініченко З. Д., Слободяник І. М., Дузенко А. Є.</i>	
6.1. Реалізація земельної реформи та конституційних норм про захист права власності на землі сільськогосподарського призначення в Україні	252
<i>Воронкова В. Г., Череп А. В., Череп О. Г.</i>	
6.2. Концепція зеленого туризму як екологічно чистого та стійкого виду туризму	258
<i>Кісенко О. А.</i>	
6.3. Європейський досвід регулювання земель сільськогосподарського призначення на основі креативності та інклюзивності.....	264
<i>Череп А. В., Бабміндра Д. І., Зарешнюк Н. О.</i>	
6.4. Обґрунтування доцільності формування повноцінного ринку землі з метою забезпечення продовольчої безпеки	268
Розділ 7. Європейські гуманістичні підходи до управління людськими ресурсами	274
<i>Андросова О. Ф.</i>	
7.1. Основи формування лідерських компетенцій в управлінні людськими ресурсами	274
<i>Гельман В. М., Фоменко В. С.</i>	

7.2. Вектори розвитку ринку праці Запорізького регіону	279
<i>Лепьохін О. В., Лубянов Д. В.</i>	
7.3. Інтегрований підхід у навчанні ІТ-спеціальностей	283
<i>Линенко А. В., Василенко І. А.</i>	
7.4. Вплив інноваційних технологій кадрових рішень із урахуванням соціальних пільг на організацію робочих місць персоналу	290
<i>Науменко Є. В., Калюжна Ю. В.</i>	
7.5. Шляхи оптимізації організаційної структури і чисельності персоналу на виробничому об'єкті, що спеціалізується на виготовленні сільськогосподарської техніки.....	294
<i>Тупікова М. В., Надуліч С. Ю., Мусін М. В.</i>	
7.6. Завдання державної політики щодо подолання дисбалансів у сфері зайнятості	297
<i>Уманський О. Г., Калюжна Ю. В.</i>	
7.7. Оцінка результатів праці персоналу для підвищення кадрового потенціалу організації	300
<i>Череп А. В., Воронкова В. Г.</i>	
7.8. Європейські гуманістичні виміри управління людськими ресурсами	303
<i>Череп О. Г., Поліщук П. П., Должиков А. О.</i>	
7.9. Управління конфліктами на підприємстві: збереження гармонії у колективі	310
<i>Щебликіна З. В., Щебликіна І. О.</i>	
7.10. Організація та управління кадровою безпекою підприємства в сучасних умовах	313
Висновки	319
Анотації	320
Annotations	334

2021. 348 с.

6. Пігош В. А. Кодекс корпоративної етики як інструмент розвитку потенціалу підприємств. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 1 (13). С. 104–107.

7. Приймакова Ю. А. Структурно-функціональний та організаційноуправлінський аспекти визначення сутності поняття «Конфлікт». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове*. 2019. Вип. 27. Ч. 2. С. 44–48.

Щебликіна З. В.

Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
м. Запоріжжя

Щебликіна І. О.

кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя

7.10. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах трансформації ринкової економіки одним із першочергових завдань для суб'єктів господарської діяльності постають питання кадрового менеджменту з позицій економічної безпеки. Сьогодні найгострішою проблемою є розроблення нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики. Нині найгострішою проблемою є розроблення нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися у кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів та взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції та ін. Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може нанести не лише значний збиток, а й зруйнувати його.

Головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та перспектив росту для виконання цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих чинників (негативних дій, чинників ризику). Кадрова безпека є одним із складників економічної безпеки (поряд з іншими: фінансовою, силовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, економічною та ін.).

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

При цьому для проведення заходів нейтралізації, мінімізації, уникнення та попередження загроз кадровій безпеці слід розглянути завдання, що повинна виконувати система кадрової безпеки. Лише за проведення чіткого, виваженого та цілісного підходу до визначення завдань системи кадрової безпеки з урахуванням специфіки та типології загроз, що на неї впливають, можна отримати ефективні

результати проведених заходів.

Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може не лише нанести значний збиток, а й зруйнувати його.

У роботі з персоналом первинною є служба з персоналу (тобто саме той підрозділ на підприємстві, що займається роботою з персоналом). Таким чином, служба персоналу – найважливіший суб'єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки.

Мета кадрової безпеки конкретизується в завданнях. Завдання кадрової безпеки визначаються, по-перше, залежно від рівнів управління організацією, по-друге, залежно від типів загроз та, по-третє, залежно від груп ризику.

Залежно від рівнів управління організацією завдання кадрової безпеки пов'язані з тим фактом, що в складі корпоративної безпеки кадрова безпека реалізується спочатку на рівні стратегії, а потім конкретизується в програмах та методиках. На стратегічному рівні визначається кадрова політика підприємства, відбувається її зв'язок із загальною тенденцією розвитку підприємства, визначаються основні напрями роботи служби управління кадрами [1].

Завдання на цьому етапі – визначення проблем підприємства, вироблення їх рішень, розробка визначених правил та норм, обов'язкових для всього підприємства, що сприяють забезпеченню кадрової безпеки. Методи забезпечення кадрової політики доцільно включити в процеси планування людських ресурсів, інформаційну, фінансову політику, розвиток та оцінку персоналу.

Стратегія кадрової безпеки, кадрової політики та загальна стратегія підприємства у цілому повинні бути чітко сформульовані та зрозумілі для співробітника служби управління персоналом.

На оперативному рівні управління підприємством відбувається оформлення принципів стратегії підприємства в нормативні документи для служби управління персоналом. У них зазначаються чіткі настанови відносно питань кадрової безпеки. Саме відповідно до цих інструкцій проводяться заходи з кадрової безпеки.

Оперативний рівень, що підпорядковується стратегічним цілям, дає можливість співробітнику визначитися, що необхідно робити, та розкриває теоретичний шлях у практичних рекомендаціях.

Практична реалізація ідей та документів верхніх рівнів управління реалізується на тактичному рівні. На цьому етапі співробітник служби управління персоналом реалізує свої вміння та навички згідно з нормативними актами підприємства. Тактичний рівень дає відповідь на питання, як здійснити те, що визначено на вищих рівнях. Тут завдання кожного співробітника полягає у застосуванні власних здібностей на благо підприємства.

Завдання кадрової безпеки полягають у проведенні заходів, що спрямовані на недопущення осіб до посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству, а також у проведенні постійного моніторингу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки.

Отже, основні завдання системи кадрової безпеки [2]:

- участь у формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку та оцінці персоналу;
- формування вимоги до співробітників підприємства відносно безпеки;
- складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами;
- складання нормативної документації для інших співробітників підприємства в інтересах забезпечення кадрової безпеки;
- проведення інформаційно-пояснювальної роботи зі співробітниками підприємства;
- виявлення, попередження та припинення небажаних дій із боку співробітників

підприємства, що можуть спричинити нанесення шкоди інтересам підприємства;
 – проведення заходів, що спрямовані на недопущення осіб до займання посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству.

Оскільки загрози у всіх випадках виходять від співробітників компанії, виникає потреба їх поділу на рядових працівників, управлінців середньої ланки та керівництво підприємства. Отже, підхід до забезпечення кадрової безпеки відносно належності співробітника до того чи іншого рівня буде різним. Побудова схематичного зображення системи забезпечення кадрової безпеки може вирішити частину загальної проблеми в аспекті її теоретичного обґрунтування (рис. 1).

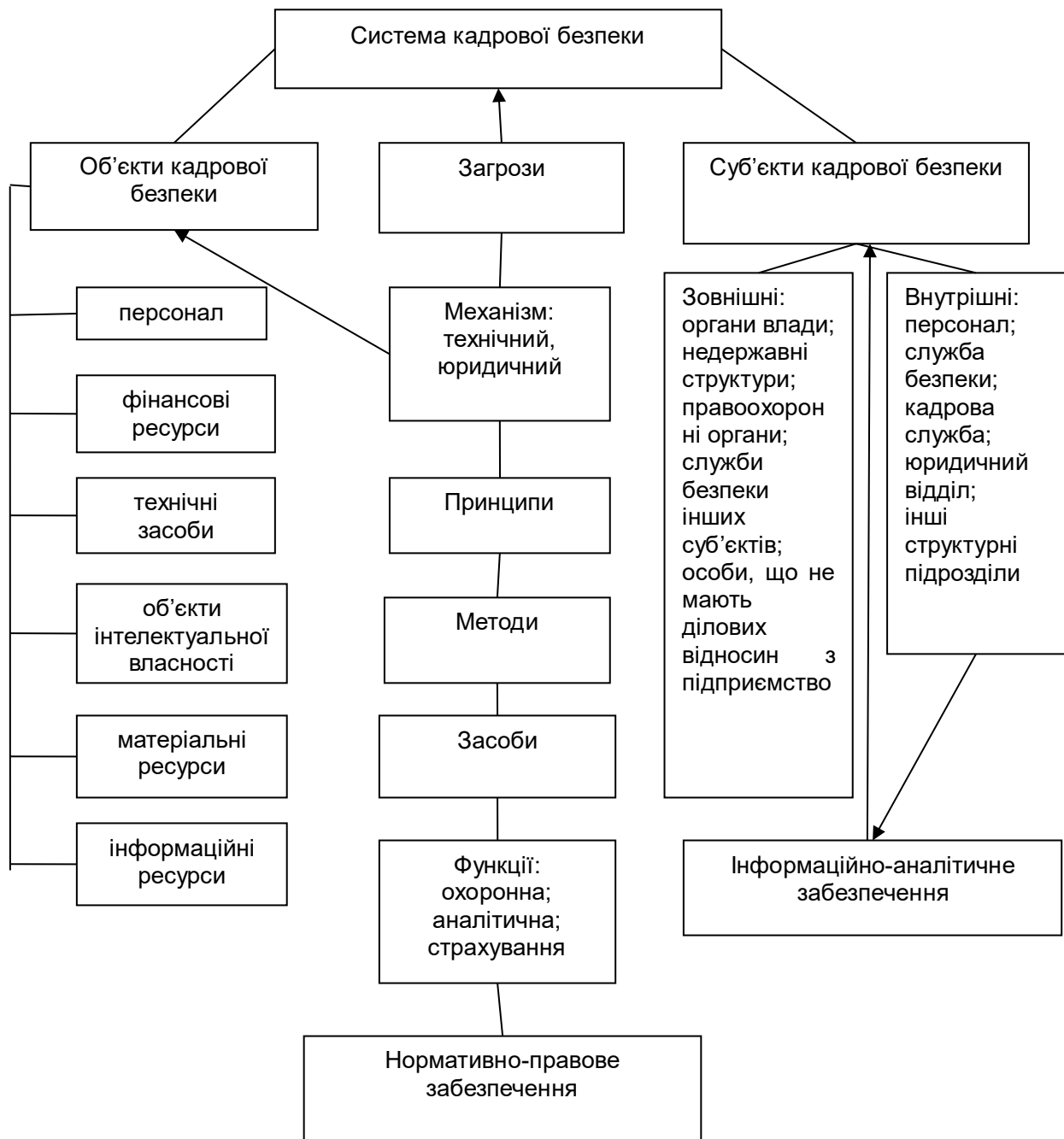


Рисунок 1 – Система забезпечення кадрової безпеки підприємств [1]

Під час побудови моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності слід керуватися оптимальною елементною структурою, що

забезпечила б її найефективніше використання та, як наслідок, могла дати якісний захист усіх наявних об'єктів, знаходячись при цьому в процесі постійного росту.

Об'єктами кадрової безпеки виступає все те, на що спрямовані зусилля щодо забезпечення безпеки. Оскільки, на нашу думку, кадри є первинними для всіх функціональних складників економічної безпеки, то до об'єктів кадрової безпеки слід віднести:

- керівників, акціонерів, партнерів, штатний та позаштатний персонал, які володіють інформацією, що не підлягає розголошенню або є комерційною таємницею;

- фінансові ресурси, що знаходяться в розпорядженні персоналу підприємства та підпадають під можливість привласнення, розтрати та навмисних фінансових махінацій;

- технічні засоби та програмне забезпечення, що використовуються співробітниками в процесі виконання їх посадових обов'язків, якому може бути завдано шкоди власним персоналом навмисно або ненавмисно;

- об'єкти авторського права, об'єкти суміжних прав, об'єкти науково-технічної інформації, об'єкти промислової власності, засоби індивідуалізації, ноу-хау, що можуть стати об'єктами привласнення, розкрадання, махінацій, промислового шпіонажу і корпоративної розвідки та навіть знищення власним персоналом;

- усі матеріальні ресурси господарюючого суб'єкта, до яких є вільний або обмежений доступ персоналу, що може вчинити такі неправомірні дії, як розкрадання майна, навмисне спричинення шкоди майну підприємства та ін.;

- захищену інформацію, інформаційні ресурси обмеженого використання та вільно розповсюджені інформаційні ресурси, що є об'єктом захисту від несанкціонованого вилучення, збору та передачі третій, зацікавленій стороні, втрати, викривлення в інтересах зловмисника, розголошення, що тягне за собою шкоду інтересам підприємства.

Суб'єктами кадрової безпеки виступають фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, що приймають безпосередню участь у системі забезпечення безпеки. Доцільно розділити суб'єктів на дві підгрупи:

- 1) зовнішні, до яких слід віднести органи державної влади, правоохоронні органи, служби безпеки інших суб'єктів господарської діяльності, недержавні структури із забезпечення безпеки, особи, що не мають ділових відносин із підприємством;

- 2) внутрішні, до яких слід віднести службу безпеки підприємства, кадрову службу, юридичний відділ, структурні підрозділи, персонал підприємства [3].

Як і будь-яка економічна система, система забезпечення кадрової безпеки функціонує в межах правового та законодавчого поля, що є невід'ємною умовою її ефективної діяльності. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки становлять основні законодавчі акти, нормативно-правові документи, внутрішні положення та регламенти.

Інформаційно-аналітичне забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності полягає у пошуку, доборі, обробці та захисту інформаційно-аналітичних даних, що необхідні під час тактичного та стратегічного управління підприємством, та має на меті пошук, викриття та нейтралізацію відкритих та латентних загроз стабільному функціонуванню кадрової безпеки. Саме даний вид забезпечення є первинною ланкою для більшості загроз, на які наражається система кадрової безпеки.

Функції, на основі яких діє механізм забезпечення кадрової безпеки, полягають у [1]:

- пошуку, класифікації та систематизації типових загроз, з якими пов'язані причини виникнення деструктивних та дестабілізуючих процесів у кадровій безпеці;

- оптимізації співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності;

- організації системи аналітичної роботи із забезпечення кадрового складу та формування професійного штату персоналу;
- забезпеченні захисту всіх складників об'єктів кадрової безпеки;
- проведенні роз'яснювальної роботи серед персоналу та ознайомленні їх із відповідальністю за вчинення ними корупційних дій, одержання хабарів, поборів;
- забезпеченні контролю дотримання законодавчих та нормативних документів щодо посадових зловживань, правопорушень і хабарництва серед персоналу;
- організації навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів із системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві та ознайомленні з категорію комерційної таємниці.

Формування механізму забезпечення кадрової безпеки дає змогу сформуванню оптимальну її структуру, включити найнеобхідніші складники, відобразити стратегічні зв'язки, що, своєю чергою, дало змогу проілюструвати комплексний підхід до її побудови.

Саме такого роду модель може забезпечити кадровому складнику економічної безпеки ефективне функціонування, без матеріальних та фінансових утрат, при цьому примножуючи власний капітал та функціонуючи відповідно до єдиної корпоративної концепції.

У понятті кадрової безпеки ключовим є попередження загроз. Вони являють собою дії, що негативно впливають на стан кадрового функціонального складника економічної безпеки підприємства. Отже, безпека – це попередження збитків. Для цього необхідно проводити постійну роботу щодо попередження загроз, що викликають ці збитки.

По суті, кадрова безпека залежить від трьох основних джерел загроз: найму, лояльності, контролю. Під наймом мається на увазі комплекс заходів безпеки під час найму на роботу та прогнозування благонадійності. У найм входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах у роботі менеджера з персоналу, як пошук кандидатів, процедури відбору, документальне та юридичне забезпечення приймання на роботу, випробувальний строк та навіть адаптація.

Лояльність передбачає комплекс заходів щодо встановлення позитивного відношення працівників до працедавців. У цей складник роботи щодо попередження загроз безпеці традиційно вкладається мало коштів. Однак підприємство, заощаджуючи на цьому кошти, повинно буде витратити ще більше ресурсів на заходи з контролю.

Контроль являє собою комплекс заходів, що встановлені для персоналу, у тому числі для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс націлений на ліквідацію можливостей спричинення шкоди та відпрацьовується, як правило, службою безпеки або іншими підрозділами, але меншою мірою службою персоналу [2].

Таким чином, кадрова безпека, будучи складовою частиною економічної безпеки компанії, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових та етичних відносин, які можна визначити як «беззбиткові».

Як об'єкт управління кадрова безпека підприємства володіє специфічними, властивими тільки їй особливостями. Її забезпечення і постійна підтримка є достатньо складним процесом в управлінні підприємством. Проте, незважаючи на складність забезпечення кадрової безпеки, на новизну даного чинника для більшості українських підприємств, кадрова безпека підприємств є тим новим елементом сучасного менеджменту підприємств, без реалізації якого не можна забезпечити надійність персоналу та стійкий розвиток підприємств.

Отже, кадрова безпека є одним із найбільш важливих складників системи економічної безпеки підприємств, і її забезпечення потребує розроблення відповідного

механізму.

Література

1. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2018. Вип. 21. С. 53–60.

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

3. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства : концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький, 2016. № 2. С. 29–32.