

Назарова Галина Валентинівна,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
Урдуханов Рустам Ібрагімович,
аспірант кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

Nazarova Galyna,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Simon Kuznets Kharkiv National University of
Economics,
<https://orcid.org/0000-0003-4893-5406>
Urdukhanov Rustam,
postgraduate PhD program, Simon Kuznets
Kharkiv National University of Economics,
<https://orcid.org/0000-0002-7945-4835>

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА**
**FORMATION OF PERSONNEL SECURITY SYSTEM IN PERSONNEL MANAGEMENT
OF THE ENTERPRISE**

Назарова Г. В., Урдуханов Р. І. Формування
системи кадрової безпеки в управлінні
персоналом підприємства. *Український
журнал прикладної економіки та техніки*.
2023. Том 8. № 2. С. 347 – 352.

Nazarova G., Urdukhanov R. Formation of
personnel security system in personnel
management of the enterprise. *Ukrainian
Journal of Applied Economics and Technology*.
2023. Volume 8. № 2, pp. 347 – 352.

Гарантування безпеки, зокрема кадрової, є одним з пріоритетних напрямів діяльності будь-якого сучасного підприємства. У дослідженні запропоновано типову структуру системи кадрової безпеки підприємства, яка включає стратегії, організаційні підсистеми, інформаційне, нормативно-методичне, технологічне, інструментальне, кадрове, фінансове забезпечення. Стратегія може бути реалізована на основі одного з трьох варіантів: 1) стратегія запобігання загрозам; 2) стратегія пасивного захисту від загроз; 3) стратегія адекватної протидії, яка є компромісом між першим і другим варіантом. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою включає методи і процедури отримання необхідної первинної інформації, формалізація каналів інформації в межах системи; створення баз даних, пов'язаних з проблемами внутрішньої і зовнішньої кадрової безпеки. Нормативно-методичне забезпечення включає комплект зовнішніх і внутрішніх регламентів, що використовуються в процесі управління цим напрямом діяльності, а також документів рекомендаційного характеру. Технологічне забезпечення визначається як сукупність формалізованих технологій гарантування безпеки організації від різних видів кадрових загроз. Їх наявність є основною передумовою ефективності управління, оскільки дозволяє чітко визначити безпосередніх учасників (інстанції і робочі місця, які беруть участь у процесі захисту від конкретної загрози); управлінські процедури; терміни дії заходу щодо кожної управлінської процедури; відповідальність учасників за порушення технології. Інструментальне забезпечення визначається як сукупність прикладних методів управління, що використовують у межах системи. Кадрове забезпечення визначається повністю укомплектованими службами, відповідальними за управління кадровою безпекою організації. Фінансове забезпечення визначається сукупністю фінансових ресурсів, які виділяють на підтримку і розвиток цього напрямку. Кадрова безпека проявляється у таких сферах управління персоналом – найм, облік, контроль і безпечне звільнення.
Ключові слова: кадрова безпека, система управління, стратегія, ризики, загрози, підсистеми, забезпечення.

Ensuring security, in particular personnel security, is one of the priority areas of activity of any modern enterprise. The study proposed a typical structure of the personnel security system of the enterprise, which includes strategies, organizational subsystems, informational, regulatory, and methodological, technological, instrumental, personnel, and financial support. The strategy can be implemented based on one of three options: 1) a strategy of preventive counteraction to threats, 2) a strategy of passive protection against threats, and 3) a strategy of adequate countermeasures, which is a compromise between the first and second options. Information support of the personnel security management system includes methods and procedures for obtaining the necessary primary information, formalization of information channels within the design framework, and creation of databases related to internal and external personnel security problems. Normative and methodological support includes a set of external and internal regulations used in managing this area of activity and documents of a recommendatory nature. Technological support is defined as a set of formalized technologies for ensuring the organization's security against various personnel threats. Their presence is the main prerequisite for the effectiveness of management, as it allows you to identify the direct participants (instances and workplaces that participate in the process of protection against a specific threat), management procedures, the terms of action for each management procedure, liability of participants for violation of technology. Instrumentation is defined as a set of applied management methods used within the framework of the system. Staffing is determined by fully staffed services responsible for managing the personnel security of the organization. Financial support is determined by the totality of financial resources allocated for supporting and developing this direction. Personnel security is manifested in the following areas of personnel management - hiring, accounting, control, and safe dismissal.

Keywords: personnel security, management system, strategy, risks, threats, subsystems, provision.

Вступ

Функціонування економіки України в умовах воєнних дій суттєво змінило вимоги до діяльності підприємств: змінились форми та методи державного регулювання, посилився вплив зовнішнього середовища, основною якістю якого є невизначеність, збільшилися втрати усіх видів ресурсів, підвищився рівень відповідальності керівників підприємства за управлінські рішення. Зміна умов господарювання визначило кола нових питань, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення, однією з таких ключових проблем постала проблема безпеки діяльності підприємства, головною ланкою якої є людський чинник. Сьогодні людські ресурси є конкурентною перевагою у досягненні стратегічних цілей, але зовнішні та внутрішні загрози і ризики впливають на погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку. В умовах воєнного стану та нестабільності економіки важливе значення має створення системи кадрової безпеки підприємств, її забезпечення є головною умовою протидії конфліктам, соціальним та економічним загрозам, стабільності та ефективності виробничої діяльності підприємств.

Економічна та кадрова безпека є ключовим напрямком розвитку національної безпеки на усіх рівнях соціально-економічної системи. Проблеми економічної безпеки підприємств досліджуються в Україні нещодавно, але вже існує значна кількість наукових напрацювань вітчизняних вчених стосовно існуючих ризиків, загроз, кадрового, матеріального, інформаційного забезпечення. Серед вчених, чий публікації присвячені безпековим питанням слід назвати наступних: О. І. Барановський, В. М. Геєць, Р. М. Дацків, М. І. Камлик, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, Г. В. Козаченко, І. В. Махоніч, В. І. Мунтіян, О. І. Паламарчук, Є. М. Рудніченко, В. С. Сідак, О. І. Черняк, С. М. Шкарлет [1; 2; 7; 8; 12; 16]. Незважаючи на увагу до питань безпеки, залишається невизначеним формування стратегії та структури системи кадрової безпеки підприємства, що доводить актуальність статті.

Метою статті

Метою статті є розроблення структури системи кадрової безпеки підприємства, визначення її складових і формування стратегій управління кадровою безпекою.

Виклад основного матеріалу

1998 р. була розроблена Концепція економічної безпеки України, у якій суть економічної безпеки країни визначена як «...спроможність національної економіки забезпечити свій вільний, незалежний розвиток і утримати стабільність громадянського суспільства та його інститутів, а також достатній оборонний потенціал країни за всіляких несприятливих роздумів і варіантів розвитку подій, та здатність Української держави до захисту національних економічних інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз» [4, с. 4].

Законодавчим закріпленням роботи над проблемами національної безпеки країни було прийняття Закону України «Про національну безпеку України» (№ 2469-VIII від 21 червня 2018 р.) [9]. Цей Закон визначає основні загрози національній безпеці України і розкриває їхню сутність, розглядає питання безпеки реального і фінансового секторів економіки, структурні і відтворювальні аспекти економічної безпеки.

Логічним продовженням економічної безпеки на мікрорівні є кадрова безпека в системі управління персоналом підприємства. Теоретичні основи кадрової безпеки розглянуто в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів різних напрямків економічної науки. Вагомий внесок у вивчення проблем теорії та практики кадрової безпеки зробили вітчизняні вчені О. Г. Білорус, В. М. Геєць, Л. П. Гончаренко, Г. В. Іващенко, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк, І. Б. Швець та інші [2; 3; 14]. Проте досі залишається невизначеною сутність кадрової безпеки, механізм її забезпечення, її місце в системі безпеки організації. Недостатньо опрацьовано уявлення про кадрову безпеку з позицій теорії систем, відсутні дослідження, які розглядають кадрову безпеку як багаторівневу систему. Гарантування безпеки, зокрема кадрової, є одним з пріоритетних напрямів діяльності будь-якого сучасного підприємства. Відповідно, система управління безпекою позиціонується як один з необхідних елементів комплексної системи корпоративного менеджменту. У дослідженні запропоновано типову структуру системи кадрової безпеки підприємства, яка включає стратегії, організаційні підсистеми, інформаційне, нормативно-методичне, технологічне, інструментальне, кадрове та фінансове забезпечення (рис. 1).

Стратегія управління кадровою безпекою є важливим елементом системи і визначається як сукупність пріоритетних цілей і управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист

організації від будь-яких потенційних загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності.

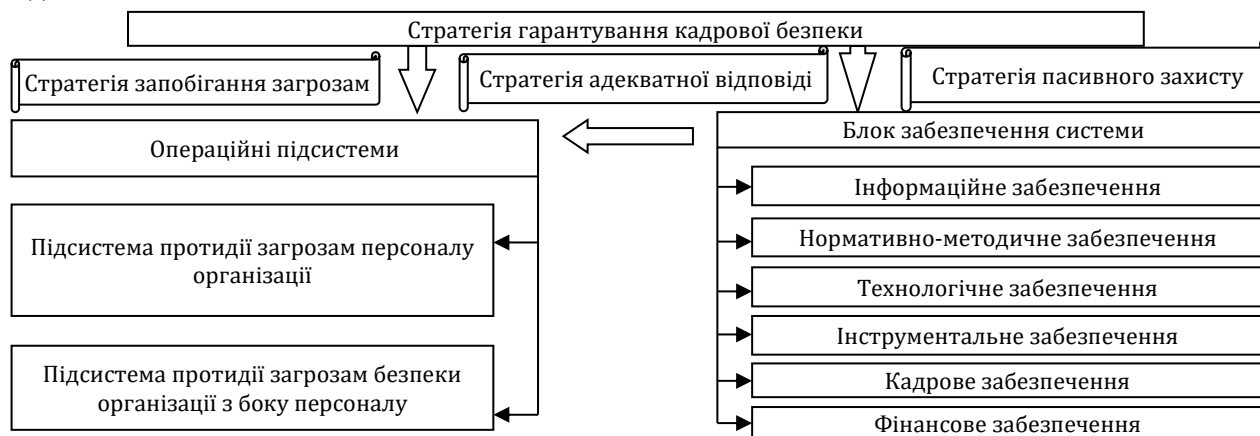


Рис. 1. Структура системи гарантування кадрової безпеки підприємства

Відповідно до аналізу наукової літератури, на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою підприємства впливають такі фактори [2; 3; 13; 14; 16; 18]: галузь або сфера діяльності організації, що фіксує, по-перше, загальний рівень конкурентоспроможності відповідних ринків і, по-друге, зацікавленість держави в розвитку галузі, у підтримці суб'єктів господарювання, що належать до неї; ступінь агресивності конкурентної стратегії організації, що визначає різну вірогідність загроз її безпеці з боку конкурентів; ступінь легітимності бізнесу організації, що визначає різну вірогідність загроз її безпеці з боку кримінальних структур і відповідних державних органів; фінансові можливості організації щодо гарантування безпеки; кваліфікація персоналу служби безпеки; наявність підтримки з боку органів державної влади, можливість залучення до гарантування безпеки організації правоохоронних органів і спецслужб.

Стратегія може бути реалізована на основі одного з таких трьох варіантів. Перший варіант – це стратегія запобігання загрозам, в основі якої лежить стратегічна орієнтація керівництва організації на максимально жорстку протидію можливим загрозам кадровій безпеці шляхом реалізації таких двох принципів. Першим принципом є виражений пріоритет профілактичних методів протидії можливим загрозам. Виходячи з нього, підприємство прагне забезпечити такі умови функціонування, за яких відповідні загрози не зможуть виникнути взагалі або будуть заборонені на стадії їх підготовки. Другим принципом є можливість застосування для профілактики і відображення можливих загроз не вповні легітимних методів. Вибираючи між легітимністю і ефективністю того або іншого методу, керівники організації надають перевагу саме ефективності, попри пов'язані з цим ризики. Зі всіх варіантів гарантування кадрової безпеки цей є найбільш ефективним, оскільки дозволяє своєчасно запобігати можливим загрозам або забороняти їх практично відразу після виникнення. У результаті ризики майнових або немайнових втрат організації, пов'язані з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності, зводяться до мінімуму.

Другий варіант – це стратегія пасивного захисту від загроз, в основі якої лежить стратегічна орієнтація керівництва підприємства на фактичну відмову від гарантування кадрової безпеки своїми силами шляхом реалізації таких двох принципів. Першим принципом є пріоритетна орієнтація на захист з боку держави в особі правоохоронних і судових органів. Позиціонуючи себе як добросовісного платника податків, організація припускає, що і держава, своєю чергою, сумлінно виконуватиме свої традиційні функції, зокрема, гарантуватиме надійний захист безпеки не тільки своїх громадян, але і законних інтересів юридичних осіб, зокрема – у сфері безпеки [6; с. 138]. Іншим принципом є мінімізація витрат за цим напрямом діяльності. Він логічно взаємозв'язаний з першим принципом і припускає відмову від подвійної оплати власної безпеки (через податки державі і через власний бюджет). У цьому випадку організація фінансуватиме тільки ті витрати, які гарантуватимуть мінімальний рівень її безпеки. Основною перевагою цього є економія фінансових ресурсів і трудовитрат на гарантування кадрової безпеки. Подібна економія забезпечується не тільки через відсутність повноцінної служби безпеки, але і завдяки відмові від таких трудомістких управлінських процедур, пов'язаних з поточним управлінням персоналом, як [5]: ретельний відбір кандидатів на працевлаштування; навчання нових співробітників правилам безпеки; спеціальна підготовка керівників організації; моніторинг психологічного клімату в трудовому колективі. Ще однією суттєвою перевагою є мінімізація загроз конфліктів і пов'язаних з ними проблем у відносинах з державою, власним

персоналом, профспілкою. Реалізація цього варіанта припускає автоматичну відмову від застосування не тільки нелегітимних, але і напівлегітимних методів гарантування безпеки.

Третім варіантом стратегії можна запропонувати адекватну відповідь на загрози, в основі чого лежить орієнтація керівництва організації на компроміс між першим і другим варіантом. Орієнтація на таку стратегію припускає можливість використання службою безпеки всього комплексу легітимних методів профілактики і запобігання потенційним загрозам. Як виняток допускається використання не повністю легітимних методів, але лише щодо тих конкурентів або інших джерел загроз, які першими застосували подібні методи.

Стратегія адекватної відповіді на загрози рекомендована для більшості сучасних роботодавців за рахунок формування операційних підсистем, які є самостійними елементами системи управління, кожен з яких спрямований на вирішення формалізованого переліку однотипних завдань щодо гарантування кадрової безпеки організації [11; 14].

Відповідно до методології менеджменту, під час формування операційних підсистем необхідно дотримуватися таких вимог:

- підсистеми не можуть містити елементів, практичне функціонування яких може об'єктивно ускладнити експлуатацію суміжних підсистем;
- загальна структура кожної з підсистем має відповідати типовій схемі: визначення цілей процесу – планування і організація процесу – оперативне управління процесом – оцінювання результатів процесу шляхом зіставлення їх з раніше запланованими цілями;
- формалізоване закріплення функцій, пов'язаних з експлуатацією підсистем, за відповідними керівниками і фахівцями як штабних, так і виробничих підрозділів організації, включаючи і механізм персоніфікованої відповідальності за їх виконання.

Блок забезпечення (рис. 1) є необхідною частиною будь-якої системи управління. Формуючи передумови ефективного управління, він включає кілька напрямів. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою складається з трьох компонентів: використання в межах системи методів і процедур отримання суб'єктами управління необхідної первинної інформації; формалізація каналів проходження інформації в межах системи; створення баз даних, пов'язаних з будь-якими проблемами внутрішньої і зовнішньої кадрової безпеки.

Нормативно-методичне забезпечення включає комплекс зовнішніх і внутрішніх регламентів, що використовують у процесі управління цим напрямом діяльності, а також документів рекомендаційного, тобто не директивного характеру. До зовнішніх регламентів належать законодавчі і підзаконні акти, якими зобов'язані керуватися всі організації в процесі гарантування власної кадрової безпеки. Основними законодавчими актами, які діють у цій сфері, є: Конституція України, Закону України «Про національну безпеку України» (№ 2469-VIII від 21 червня 2018 р.), Закон України «Про Раду національної безпеки і оборони України» (№183-98 ВР від 05.03.1998 р.), постанова Верховної Ради України «Про Концепцію (основи державної політики) національної безпеки України» (від 16 січня 1997 р. №3/97-ВР). До підзаконних актів належать положення, інструкції, регламенти, введені в дію уповноваженими органами виконавчої влади, наприклад Міністерством соціальної політики, Міністерством внутрішніх справ України.

До внутрішніх регламентів і рекомендацій належать документи, які розроблені в межах конкретної організації – положення, інструкції, накази, розпорядження. Єдиним обмеженням під час розроблення внутрішніх регламентів є формальна відповідність (несуперечність) чинному законодавству.

Основними документами, необхідними для ефективного управління кадровою безпекою організації, науковці [2; 15; 16; 10; 16] визначають: положення про службу персоналу; положення про службу безпеки; посадові інструкції топ-менеджерів, фахівців кадрової служби і служби безпеки, керівників усіх структурних підрозділів; інструкції, які визначають порядок роботи з конфіденційною інформацією (базами даних, документами на паперових носіях), правила проведення конфіденційних переговорів; інструкції, які визначають порядок роботи з майновими комплексами організації в частині забезпечення їх збереження; рекомендації співробітникам організації.

Технологічне забезпечення визначається як сукупність формалізованих технологій гарантування безпеки організації від різних видів кадрових загроз. Їх наявність є основною передумовою ефективності управління, оскільки дозволяє чітко визначити безпосередніх учасників (інстанції і робочі місця, які беруть участь у процесі захисту від конкретної загрози); управлінські процедури; терміни дії заходу загалом і по кожній управлінській процедурі окремо; відповідальність учасників за порушення технології. Інструментальне забезпечення визначається як сукупність прикладних методів управління, що використовують у межах системи. Кадрове за-

безпечення визначається повністю укомплектованими службами, відповідальними за управління кадровою безпекою організації. Фінансове забезпечення визначається сукупністю фінансових ресурсів, які виділяють на підтримку і розвиток цього напрямку (придбання спеціального обладнання, зарплата персоналу, оплата інформації тощо).

Оцінювання ефективності управління кадровою безпекою є необхідним елементом цієї системи. Вона дозволяє вирішити кілька прикладних завдань, зокрема, здійснювати статистичний аналіз вірогідності негативної реалізації тих або інших загроз, а також об'єктивно оцінювати результативність діяльності служби безпеки. На відміну від більшості інших напрямів менеджменту, тут не завжди можна точно розрахувати забезпечений економічний ефект. Зокрема, важко визначити можливі втрати від своєчасно заборонених загроз. За деякими видами загроз прямий ефект неможливо розрахувати, тому доводиться спиратися на результати не тільки прямої, але і непрямой оцінки.

В організаційній структурі управління служба безпеки є одним з наділених розпорядчими повноваженнями підрозділів. Вона несе основну відповідальність за захист майнових і немайнових інтересів організації від загроз, отримуючи для цього необхідні ресурси і повноваження. У деяких організаціях для вирішення відповідних завдань залучають сторонні спеціалізовані структури і приватні консультанти. Повноваження служби мають бути внесені в нормативні акти компанії і бути доступними не тільки для співробітників служби, але й для інших співробітників компанії.

Служба управління персоналом здійснює найтіснішу взаємодію зі службою безпеки підприємства. Їхні функції в контексті кадрової безпеки за своєю суттю подібні, але є й відмінності. Якщо служба безпеки здійснює всебічне гарантування безпеки компанії (силову, інформаційну, технічну), то служба управління персоналом займається тільки кадровими питаннями [5]. На відміну від служби управління персоналом, служба безпеки відповідальна за корпоративну розвідку, конкурентну розвідку, відстеження порушень правил усередині компанії, використання каналів комунікації, перегляд електронної пошти й трансакцій у локальній мережі працівників, прослуховування вхідних і вихідних дзвінків з мобільних телефонів, створення дос'є про особисте життя співробітників тощо [10].

Кадрова безпека проявляється у таких сферах управління персоналом – найм, облік, контроль і безпечне звільнення. Під наймом розуміють комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу: пошук кандидатів, процедури відбору, документальне і юридичне забезпечення укладання контрактів, випробувальний термін, адаптація.

Лояльність – це комплекс заходів зі встановлення позитивних відносин працівників і роботодавця. У цю складову роботи із запобігання загроз безпеці традиційно вкладається мало ресурсів. Однак заощаджуючи на цьому, підприємство змушене буде затратити ще більше ресурсів на заходи наступного, третього блоку. Контроль становить собою комплекс заходів для персоналу, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій і процедур безпеки. Контроль кадрової безпеки вимагає не тільки аналізу результатів, а й аналізу динаміки змін. Відстеживши зміни у лояльності співробітників, можливо вчасно розробляти заходи для корекції ситуації, що дасть змогу отримати оцінку ефективності наявної системи мотивації персоналу.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Варто наголосити, що основними завданнями служби управління персоналом з удосконалення кадрової безпеки підприємства є: участь у формуванні кадрової стратегії компанії, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку й оцінюванні персоналу; складання нормативної документації для співробітників організації в інтересах дотримання кадрової безпеки; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи зі співробітниками організації; проведення заходів, спрямованих на недопущення осіб до займання посад, зловживаючи якими, вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству; моніторинг гарантування кадрової безпеки підприємства. Для досягнення цих цілей у статті запропоновано структуру типової системи кадрової безпеки підприємства. У ролі складових системи визначено відповідні стратегії управління кадровою безпекою; організаційні підсистеми; інформаційне, нормативно-методичне, технологічне, інструментальне, кадрове, фінансове забезпечення складових. На основі розробленої структури у подальших дослідженнях заплановано провести визначення факторів впливу, дослідження індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки, удосконалення шляхів протидії загрозам і ризикам втрати ресурсів підприємства.

Список літератури

1. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. №8. С. 14-16.
2. Геєць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С., Черняк О.І. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. 240 с.
3. Білорус О.Г., Лук'яненко Д.Г. Глобалізація і безпека розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 733 с.
4. Геєць В.М. Концепція економічної безпеки України. Київ: Логос, 1999. 56 с.
5. Лашенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. 326 с.
6. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2008. №7. С. 137-140.
7. Мунтіян В.І. Економічна безпека України. Київ: Вид-во КВІЦ, 1999. 462 с.
8. Паламарчук О.І. Класифікація загроз економічної безпеки підприємств. *Зб. наук. праць Одеського держ. екон. ун-ту*. 1999. Випуск 3. С. 63-68.
9. Про національну безпеку України: Закон України № 2469-VIII від 21.06.2018 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
10. Кириченко О.А., Сідак В.С. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: монографія. Київ: Університет «Крок», 2008. 403 с.
11. Реверчук Н.Й. Кадрова безпека та методологія управління нею. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2009. № 1 (4). С. 159-163.
12. Рудніченко Є.М., Бережнюка І.Г. Управління ризиками в митній справі: зарубіжний досвід та вітчизняна практика: монографія. Хмельницький: ПП Мельника А.А., 2014. 288 с.
13. Снелбекер Д. Перспективи економічної безпеки та зростання в Україні. *Економіст*. 2000. №3. С. 26-32.
14. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. 2009. Випуск №36-1. С. 179-184.
15. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал*. 2006. №5. С. 31-38.
16. Шкарлет С. М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект: моно-я. Київ: Книжкове вид-во НАУ, 2007. 436 с.
17. Шлемко В., Бінько І. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення. Київ: НІСД, 1997. 144 с.
18. Pike R.H. An empirical study of the adoption of so phisticated capital budgeting practices and decisions making effectiveness. *Accounting and Business Research*. 2012. №18(72). pp. 341-351.

References

1. Baranovs'kyj, O. (2018). «Determination of indicators of economic security». *Ekonomika. Finansy. Pravo*. №8. pp. 14-16.
2. Heiets', V.M., Kyzym, M.O., Klebanova, T.S., Cherniak, O.I. (2006). *Modeliuvannia ekonomichnoi bezpeky: derzhava, rehion, pidpryemstvo*. [Modeling of economic security: state, region, enterprise]. VD «INZhEK». Kharkiv. Ukraine.
3. Bilorus, O.H., Luk'ianenko, D.H. (2001). *Hlobalizatsiia i bezpeka rozvytku*. [Globalization and development security]. KNEU. Kyiv. Ukraine.
4. Heiets', V.M. (1999). *Kontseptsiiia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy*. [Concept of economic security of Ukraine]. Lohos. Kyiv. Ukraine.
5. Laschenko, O.Yu. (2003). *Kadrova bezpeka iak pidsistema v systemi ekonomichnoi bezpeky pidpryemstva*. [Personnel security as a subsystem in the economic security system of the enterprise]. Vydavnytstvo «Dovkillia». Sumy. Ukraine.
6. Lysenko, M.S. (2008). «The mechanism for ensuring personnel security of enterprises». *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*. №7. pp. 137-140.
7. Muntian, V.I. (1999). *Ekonomichna bezpeka Ukrainy*. [Economic security of Ukraine]. Vyd-vo KVITs. Kyiv. Ukraine.
8. Palamarchuk, O.I. (1999). «Classification of threats to the economic security of enterprises». *Zb. nauk. prats' Odes'koho derzh. ekon. un-tu*. Issue 3. pp. 63-68.
9. Pro natsional'nu bezpeku Ukrainy: Zakon Ukrainy. (2018). [On the national security of Ukraine: Law of Ukraine]. № 2469-VIII dated June 21, 2018. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
10. Kyrychenko, O.A., Sidak, V.S. (2008). *Problemy upravlinnia ekonomichnoi bezpekoiu sub'iektiv hospodariuvannia*. [Problems of economic security management of business entities]. Universytet «Krok». Kyiv. Ukraine.
11. Reverchuk, N.J. (2009). «Personnel security and its management methodology». *Visnyk Universytetu bankivs'koi spravy Natsional'noho banku Ukrainy*. № 1 (4). pp. 159-163.
12. Rudnichenko, Ye.M., Berezhniuka, I.H. (2014). *Upravlinnia ryzykamy v mytnij spravi: zarubizhnyj dosvid ta vitchyzniana praktyka*. [Risk management in customs affairs: foreign experience and domestic practice]. PP Mel'nyka A.A. Khmel'nyts'kyj. Ukraine.
13. Snelbeker, D. (2000). «Prospects of economic security and growth in Ukraine». *Ekonomist*. №3. pp. 26-32.
14. Shvets', I.B. (2009). «Economic security in personnel management». *Naukovi pratsi DonNTU. Serii: ekonomichna*. Issue №36-1. pp. 179-184.
15. Shvets', N.K. (2006). «Methods of identifying and maintaining personnel security, or how to defeat personnel abuse». *Personal*. №5. pp. 31-38.
16. Shkarlet, S. M. (2007). *Ekonomichna bezpeka pidpryemstva: innovatsijnyj aspekt*. [Economic security of the enterprise: innovative aspect]. Knyzhkove vyd-vo NAU. Kyiv. Ukraine.
17. Shlemko, V., Bin'ko, I. (1997). *Ekonomichna bezpeka Ukrainy: sutnist' i napriamy zabezpechennia*. [Economic security of Ukraine: essence and directions of provision]. NISD. Kyiv. Ukraine.
18. Pike, R.H. (2012). «An empirical study of the adoption of so phisticated capital budgeting practices and decisions making effectiveness». *Accounting and Business Research*. №18(72). pp. 341-351.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2023 р.

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023 рік. Том 8. № 2.