

Трендовий аналіз інтегрального показника стану продовольчої безпеки регіону протягом досліджуваного періоду свідчить про задовільний рівень (0,6–0,8), окрім 2017 р., коли інтегральний показник зменшився, та становив 0,58, що відповідає незадовільному рівню (0,4–0,6).

Також критичний рівень був помічений у забезпечення регіону м'ясною та молочною продукцією, показник м'ясної продукції відповідає повністю критичному рівню (0–0,2), а молочна продукція станом на 2018 р. посіла критичне значення, а до цього знаходилась на небезпечному рівні (0,2–0,4).

Для вирішення існуючих проблем Одеській області слід приділити достатню кількість уваги забезпеченню необхідного рівня співвідношення виробництва та споживання м'яса та м'ясних продуктів на одну особу, а також молока та молочних продуктів на одну особу.

#### *Джерела та література*

1. Небава М. І., Міронова Ю. В. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2017. 73 с.
2. Державна служба статистик. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

**Іванник В.** – студент гр. УФЕБ-65 М;  
**Бортнік С.** – к. е. н., доц. кафедри підприємництва та маркетингу  
Волинський національний  
університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна

### **Дослідження сутності кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства**

Економічна безпека підприємства значною мірою залежить від персоналу. Детальний аналіз сучасного стану функціонування вітчизняних підприємств свідчить про наявність достатньої кількості проблемних питань в управлінні кадровою безпекою. Зокрема, характерними для багатьох підприємств, є дефіцит кваліфікованої робочої сили, низька продуктивність праці, достатньо високий рівень плинності персоналу через вимушене вивільнення, слабка вмотивованість та ініціативність працівників. Виходячи із зазначеного, кадрова безпека залишається головним елементом системи економічної безпеки, адже персонал задіяний у всіх бізнес-процесах на підприємстві. Тому питання її формування та забезпечення в мінливих умовах господарювання набувають особливої актуальності. Саме завдяки забезпеченню кадрової безпеки на підприємстві стає можливим виявити та ліквідувати загрози, що стосуються персоналу.

Вагомий внесок у вирішення проблеми формування та забезпечення кадрової безпеки зроблено вітчизняними і зарубіжними науковцями, серед яких А. Єременко, А. Кібанов, А. Колот, Н. Кузнецова, О. Мітрофанова, Г. Назарова, Ю. Поскрипко, І. Чумарін, А. Череп та ін. Однак, незважаючи на широкий спектр питань, охоплених дослідженнями зарубіжних і вітчизняних вчених, недостатньо вивченими та розкритими на даний час залишаються розроблення теоретико-практичного інструментарію забезпечення та підтримання належного рівня кадрової безпеки. Особливої уваги потребує удосконалення методичних підходів до оцінки її рівня за допомогою моделювання ефективних управлінських рішень та використання дієвих стратегій забезпечення кадрової безпеки.

Нині у літературі зустрічаємо досить неоднозначне трактування поняття «кадрова безпека». Це свідчить про відсутність єдиного підходу до її визначення, так як сутність даної

категорії залежить від безлічі обставин, якими характеризується підприємство як соціально-економічна система. З позиції процесного підходу визначають кадрову безпеку В. Алькема, В. Геєць, О. Герасименко, Г. Козаченко, В. Красномоєць, М. Кизим, А. Череп, О. Черняк, І. Чумарін та розуміють під нею процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [1]. Відомий російський вчений А. Кібанов дає наступне трактування кадрової безпеки – генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [2, 32].

Оскільки кадрова безпека має складну структуру через динамізм її ключових елементів, важливим етапом наукового дослідження сутності кадрової безпеки і виявлення її місця в системі економічної безпеки підприємства є аналіз та обґрунтування її складових. Так, С. Кондратьєва виділяє у складі кадрової безпеки такі складові: фізична безпека, технічна безпека, інформаційна безпека, правова безпека. На думку О. Литовченко, О. Герасименко, О. Сліпої, В. Кравченко та А. Череп, у структурі кадрової безпеки, окрім зазначених, необхідно виділити ще й соціально-мотиваційну безпеку та професійну безпеку. Метою досягнення найвищого рівня кадрової безпеки підприємство повинно забезпечувати максимальний захист в розрізі кожної складової з урахуванням відповідного рівня управління на підприємстві.

Важливу роль при інвестуванні в людський капітал має отримання ефекту і перш за все економічна сторона цього ефекту. Досвід функціонування більшості вітчизняних підприємств підтверджує той факт, що персонал є найважливішим ресурсом, від результативності використання якого залежить конкурентоспроможність підприємства, однак саме персонал залишається основним джерелом його втрат. Тому приймаючи рішення про інвестування будь-якого об'єкта роботодавцю слід пам'ятати, що він піддає себе ризику. При цьому ризик буде різний при звичайних інвестиціях і інвестиціях в людський капітал.

Отже, у сучасних умовах формування кадрової безпеки підприємства неможливе без врахування сучасних практичних дієвих методик управління персоналом, контролю і забезпечення лояльності персоналу. При її проектуванні важливими питаннями є: виявлення конкретних загроз від персоналу та використання превентивних заходів щодо запобігання протиправних дій з його боку; порядок взаємодії суб'єктів управління кадровою безпекою (служба управління персоналом, служба безпеки та юридичний відділ); створення стимулів і мотиваційних чинників, спрямованих на посилення лояльності; формування корпоративного кодексу поведінки персоналу задля створення системи персональної відповідальності; захист підприємства від розголошення персоналом конфіденційної інформації, засоби боротьби з крадіжками і розкраданням, комерційним підкупом; створення найбільш типових сценаріїв корпоративного шахрайства, виявлення його ознак та симптомів, розробка плану дій по боротьбі з ним; більш ретельний аналіз повноважень та результатів роботи працівників, що займають посади з корупційними (шахрайськими) ризиками на підприємстві тощо. Ефективність здійснення кожного з зазначених завдань значним чином визначається ступенем дотримання відповідних кожному етапу принципів забезпечення кадрової безпеки. Ретельне виконання цієї умови дозволить підприємству отримати позитивний ефект у вигляді підвищення якості гарантування кадрової безпеки.

#### *Джерела та література*

1. Бортнік С. М. Стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економічний форум: науковий журнал*. Луцьк: ЛНТУ, 2018. № 2. С. 331–339.
2. Кібанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации. *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2010. № 7. С. 30–35.