

## **Перелік використаних джерел**

1. Бушовська Л. Управління інвестиційною діяльністю як важливий складник економічної безпеки підприємства. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 11. С. 170–176.

2. Вівчар О. І. Перманентна генерація розвитку рейдерства в контексті деструктивних економічних явищ. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. Випуск III (55). Чернівці. 2014 С. 44–47.

3. Вівчар О. І. Управління економічною безпекою підприємств: соціогуманітарні контексти: монографія. Тернопіль : ФОП Паляниця В.А. 2018. 474 с.

4. Нусінов В., Молодецька О., Пономаренко К. Інвестиції як інструмент підвищення економічної безпеки бізнесу. Інвестиції: практика та досвід. 2012. № 23. С. 11–14.

**Василь Бліхар**

*студент магістратури юридичного факультету  
Західноукраїнського національного університету*

## **КАДРОВА КОМПОНЕНТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Формування нової парадигми управління підприємствами передбачає не тільки переосмислення усталених уявлень теоретиків менеджменту, а й розробку концептуальних засад економічної безпеки підприємств, адекватних сучасним реаліям. Однак унаслідок конкретно історичної обумовленості мінливості умов функціонування підприємств такі засади апріорі є відносно стійкими. У контексті цього слід звернути увагу на значущість кадрової безпеки як складової економічної безпеки та її роль у формуванні комплексу управлінських рішень щодо розвитку підприємств. Як зазначають О. М. Ляшенко, Я. М. Криль, перетинання економічної безпеки та розвитку підприємств може також відбуватись «на полі» забезпечення конкурентоспроможності підприємства в цілому та його персоналу зокрема [1, с. 276].

Досить поширеною є й структуризація економічної безпеки, що передбачає окремий розподіл кадрової та інтелектуальної складової.

Кадрова безпека є одним із стратегічних функціональних елементів економічної безпеки, що визначається інтелектом та кваліфікацією трудових ресурсів і ефективністю системи управління ними.

На сьогодні поняття «кадрова безпека», здебільшого, розглядається, як комплекс дій та взаємовідносин персоналу, при якому відбувається ефективно економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом.

О. В. Марченко відзначає, що кадрова безпека як складова економічної безпеки полягає у здатності організації до збереження, розвитку та досягнення цілей при мінімізації ризиків, пов'язаних з кадрами (відсутність достатньої кваліфікації, невиконання або неякісне виконання працівниками трудових обов'язків тощо) [2, с. 340].

У дослідженні О. Яременко визначено такі підходи до трактування сутності кадрової безпеки, як:

- управлінський як сукупність заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу з метою забезпечення й підтримки економічної стійкості;

- ресурсний як забезпеченість підприємства персоналом, кількісно-якісна характеристика стану захищеності інтересів;

- процесний як запобігання негативним впливам, пов'язаним із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами; – захищеність інтересів як діяльність щодо створення умов для стабільного функціонування й розвитку компанії, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів компанії та власників;

- системність як характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективно функціонування її складників, забезпечення захищеності й здатність протистояти загрозам, пов'язаним із персоналом;

- ризиковий як стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом [4].

С. В. Чигрина [3, с. 152] відзначає, що, перш за все, кадрова безпека ґрунтується на таких аспектах, як:

1. Підбір та відбір персоналу в процесі наймання. Під цим розуміють цілий комплекс заходів безпеки при оформленні співробітника на роботу і прогнозування його благонадійності. У поняття підбір, відбір персоналу в процесі наймання входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах в роботі кадровика, які в останні роки все частіше передаються особам, які не працюють в компанії.

2. Лояльність – емоційна прив'язаність до підприємства, бажання залишатися її членом, вона передбачає, що ця робота породжує у працівників: задоволення від змісту роботи, відчуття уваги і турботи з боку підприємства, задоволення своєю кар'єрою на підприємстві, впевненість у доцільності продовження роботи на даному підприємстві, довіра до керівництва.

3. Контроль як комплекс заходів, який складається зі встановлених для персоналу, в тому числі й для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінних, контрольних та інших операцій і процедур безпеки. Цей комплекс уже безпосередньо спрямований на ліквідацію можливостей завдання шкоди та відпрацьовується, як правило, службою безпеки чи іншими підрозділами компанії, але меншою мірою кадровою службою, у чому й полягає помилка.

Отже, можна зробити висновок, що кадрова безпека підприємства як складова системи економічної безпеки підприємства відображає рівень безпеки основного ресурсу підприємства – його працівників, адже кадри – це основна рушійна сила будь-якого процесу, зокрема функціонування підприємства.

### **Перелік використаних джерел**

1. Ляшенко О. М., Криль Я. М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. 2013. № 25(2). С. 274-279.

2. Марченко О. В. Підходи до визначення сутності кадрової безпеки та її ключових ознак. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 337-344.

3. Чигрина С. В. Кадрова безпека підприємства як одна з найголовніших складових економічної безпеки. *Управління розвитком*. 2014. № 1. С. 151-153.

4. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2(1). С. 29-32.