

УДК 331.108.26

О. О. Бондаренко,  
к. техн. н., доцент, професор кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки  
Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

O. Bondarenko,  
candidate of engineering sciences, associate professor, professor of finance  
and the financial and economic security of the Kiev National University of Technology and Design, Kyiv

### SOME ASPECTS OF RELIABILITY SUPPORT STAFF

У статті досліджено сучасні підходи до трактування поняття надійності персоналу в умовах конкуренції та мінливого внутрішнього та зовнішнього середовища. Запропоновано авторське визначення сутності поняття надійності персоналу. Визначено напрями аналізу безпеки та надійності персоналу. Окрему увагу приділено чинникам, які впливають на надійність персоналу, що дозволило сформулювати три групи чинників: психологічні, мотиваційні, організаційні.

In the article the modern approaches to the interpretation of the concept of safety personnel in a competitive and changing internal and external environment. The author defining the essence of the concept of safety personnel. Directions analysis of safety and security personnel. Special attention is paid to the factors that affect the reliability of personnel allowed to form three groups of factors: psychological, motivational, organizational.

*Ключові слова: надійність персоналу, загрози, напрями оцінки надійності, чинники надійності персоналу.*

*Key words: reliability staff, threat assessment areas of reliability, personnel safety factors.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ефективне функціонування суб'єктів господарювання в умовах посилення конкуренції та невизначеності може бути забезпечено максимальним уникнення або нейтралізацією існуючих загроз та створенням необхідних умов для фінансово-економічної безпеки бізнесу. Одним із найважливіших чинників успішного бізнесу є надійність персоналу.

Соціальна напруга у суспільстві, політичні та економічні чинники часто стають причиною халатності, шахрайства, привласнення ресурсів підприємства (грошей, майна, інтелектуальних цінностей), рейдерських захоплень суб'єктів господарювання, інсайдерства тощо. Ключовим елементом цих загроз стає персонал. Така поведінка персоналу може виникати як наслідок недостатньо ефективної системи управління персоналом, відсутності системи мотивації персоналу або її низької ефективності, невідповідності освітнього та кваліфікаційного рівня, рівня компетентності працівників сучасним вимогам ринку праці та специфічним особливостям, притаманним сфері діяльності, відсутності стратегії розвитку бізнесу та корпоративної культури його ведення тощо. Ситуація, яка складається у суспільстві чи в окремих суб'єктах гос-

подарювання обумовлює необхідність дослідження надійності персоналу як важливого елемента формування фінансово-економічної безпеки суб'єктів господарювання.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми забезпечення надійності персоналу є актуальними як для науковців, так і для роботодавців. Дослідження, які проводяться у цій царині, торкаються проблем формування та забезпечення професійної надійності персоналу, а також оцінки персоналу з точки зору економічної безпеки.

Персонал є досить складною та специфічною категорією і науковці розглядають його як з позицій управління, так і з позицій безпеки.

Різні аспекти проблеми професійної надійності фахівців різних професій розглянуті в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема В.Д. Небиліцина, А.І. Губинського, Б.Ф. Ломова, Ж. Кристенсена, Д. Мейстера, Дж. Расмуссена, В.С. Медведєва, В.В. Рибалки, С. Лебедевої, Ю. Щербини та інших.

В основі формування професійної надійності лежать закони діалектики та принципи єдності свідомості, особистості й діяльності, домінантної

**Таблиця 1. Тракткування поняття "надійність персоналу" різними авторами**

Надійність людини — це вірогідність того, що робота або завдання буде успішно виконана персоналом на будь-якому необхідному рівні роботи системи протягом потрібного проміжку часу [1]
Надійність персоналу – це здатність зберігати високу працездатність, дисциплінованість, принциповість й морально-психологічну стійкість, відданість справі, працювати ефективно, лояльно ставитися до колег та керівництва [2]
Надійність персоналу є однією з важливих складових професійної придатності співробітників як державних, так і недержавних підприємств. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчувають себе «прив'язаними» до нього, сама робота являє для них високу мотиваційну значущість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача [3]
Надежность персонала – это интегральная характеристика его личностных качеств и особенностей, которые определяют стабильность установленного (эталонного) нормативного поведения в конкретной профессиональной деятельности и в ее интересах [4]
Надійність – це властивість об'єкта зберігати у часі в установлених межах значення всіх параметрів, які характеризують здатність виконувати потрібні функції в заданих режимах та умовах застосування, технічного обслуговування, зберігання і транспортування. У цьому визначенні під об'єктом розуміють систему, споруду, машину, підсистему, апаратуру, функціональну одиницю, одиницю обладнання, пристрій, елемент чи будь-яку їх частину, що розглядається відносно надійності як самостійна одиниця. Об'єктами можуть бути й інші технічні засоби, технічний персонал або їх поєднання. Отже, властивість «надійність» стосується не тільки рукотворних об'єктів, а й виконавців – операторів, слюсарів-ремонтників, інженерно-технічного персоналу тощо [5]
В інженерії надійності визначено новий термін dependability, що означає залежність, надійність у широкому сенсі, тобто порівняння з терміном reliability. Новий термін визначає здатність системи мати властивості, бажані для користувача й такі, що дають йому впевненість у якісному виконанні функцій, наданих у вимогах до системи. Dependability додає додаткові атрибути, якими повинна володіти програмна система (ПС), а саме: готовність до використання (availability); готовність до безперервного функціонування (reliability); безпека для навколишнього середовища, тобто здатність системи не викликати катастрофічних наслідків у випадку відмови (safety); таємність і схоронність інформації (confidential); здатність до збереження системи й стійкості до довільної її зміни (integrity); здатність до експлуатації ПС, простота виконання операцій обслуговування, а також усунення помилок, відновлення системи після їхнього усунення й т.п. (maintainability); готовність і схоронність інформації (security) і ін. [6]
У широкому розумінні надійність – це «можливість системи виконувати покладені на неї функції впродовж визначеного проміжку часу за певних умов експлуатації» [7].
Термін «надійний» як «той, що вселяє довіру; міцний, на силу піддається руйнації, псуванню; добре працює; постійний, що не припиняється, розрахований на довгий термін, не тимчасовий; стійкий, що тримається твердо, не вагаючись, не падаючи, який відновлюється після незначного відхилення» [8]
Лояльність персоналу – це доброзичливе, коректне, шире, поважне ставлення до керівництва, працівників, інших осіб, їх дій, до компанії в цілому; свідоме виконання працівниками своєї роботи відповідно до цілей і задач та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, відносно компанії, керівництва, працівників та інших суб'єктів взаємодії [9]

ролі суб'єкта у створенні власної професійної діяльності та індивідуального стилю.

В. Афанасьєв, В. Біблер, Д. Гвішані, Б. Ломов, В. Садовський, Г. Щедровицький та ін. досліджували персонал в теорії аналізу складних систем; Б. Ананьєв, В. Білоус, А. Виготський, Ю. Забродін, Е. Ільєнков, А. Ковальов, О. Леонтєв, Ю. Олександров, К. Платонов, В. Рибалка, С. Рубінштейн, В. Слободчиков, Б. Теплов та ін.) — в теорії особистості та її стосунках зі світом; В. Давидов, М. Каган, А. Карпов, Г. Суходольський, В. Шадриков — теорія діяльності; Ю. Артюхін, А. Гримаєв, С. Єгоров, Н. Завалова, М. Котик, Б. Ломов, Р. Макаров, В. Небиліцин, Г. Нікіфоров, В. Пономаренко, В. Пушкін, І. Ушаков, Ю. Щербина та ін. — в теорія надійності.

Більшість наукових досліджень спрямовані на вивчення надійності персоналу, який забезпечує функціонування технічних систем, специфіку роботи в органах внутрішніх справ, служби безпеки, у сфері надзвичайного та військового стану тощо. Деякі автори [2; 3; 4; 6; 10—14] досліджували психологічні аспекти надійності, професійної надійності, в розрізі економічної безпеки, методів підвищення надійності персоналу тощо. Не зважаючи на численні та змістовні і результативні дослідження, надійність персоналу до кінця не вивчена і є напрями в дослідженнях проблем надійності, які потребують доповнень.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності поняття "надійності персоналу", напрямів оцінки персоналу з точки зору безпеки та надійності, а також формулювання та групування чинників, які впливають на надійність персоналу.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

До сьогодні в науковій літературі не існує єдності в думках стосовно сутності категорії "надійність персоналу", хоча переважна більшість дослідників і практиків переконані, що саме надійність персоналу чи то в технічних, чи то в економічних системах є однією з складових фінансово-економічної безпеки, стратегії змін та конкурентоспроможності бізнесу.

Аналіз результатів наукових досліджень показав, як суттєво відрізняються бачення сутності поняття "надійність персоналу" в залежності від точки зору автора та особливостей його дослідження (табл. 1).

Оскільки персонал постійно працює в умовах необхідності відповідати вимогам часу за рівнем кваліфікації, компетентності, поєднувати цілі компанії з власними цілями, відданості інтересам фірми, виникнення нових загроз, які можуть надходити як із зовнішнього середовища, так мати місце і всередині компанії сутність поняття "надійність персоналу" має носити більш глибокий зміст.

З нашої точки зору, надійність персоналу — це внутрішня готовність до змін, адаптація цілей компанії з власними цілями, спрямованість на інноваційне мислення та впровадження інновацій, забезпечення високої ефективності в роботі та відданості інтересам діяльності.

Надійність персоналу багато в чому залежить від виконання менеджментом організації, установи, підприємства основних функцій. Однією з таких є оцінка персоналу. Хоча оцінка персоналу впливає з основних функцій менеджменту, але вона має свою специфіку, яка полягає в реалізації таких основних функцій оцінки персоналу: адміністративної, інформативної, мотиваційної, орієнтуючої, контрольної, як вважають автори [5, с. 358].

В умовах загострення конкуренції, фінансової кризи, зниження моральної стійкості та витривалості працівників, байдужість або недостатня увага керівників чи власників до інтересів працюючих, неадекватна винагорода за працю при зростанні безробіття, комунальних платежів, цін на товари та послуги, відсутність бажання власників витратити кошти на підвищення кваліфікації та навчання працівників обумовлюють нелояльність поведінки персоналу щодо організації, де реалізуються його професійні знання та компетентності. Тому, на нашу думку, до переліку функцій в оцінці персоналу варто було б віднести і функцію компетентності.

Із сутності основних функцій оцінки персоналу формуються основні завдання, які повинні бути вирішені у процесі оцінки персоналу в тому числі і його надійності. Науковці та практики, виходячи з практичного досвіду, нагальних потреб, стратегічних напрямів розвитку та фінансового стану бізнесу, ситуації у внутрішньому та зовнішньому середовищах, наукових доробок, по-своєму формулюють основні завдання у процесі оцінки персоналу.

До основних завдань оцінки персоналу, в тому числі і його надійності з позицій економічної безпеки, відносять такі: визначення рівня компетентності; здійснення перестановки кадрів з урахуванням компетентності та потенціалу працівників; планування кар'єри та просування працівників; одержання психологічного портрету працівників; проведення ефективного підбору необхідних працівників; вивчення специфіки міжособистісних стосунків та психологічного клімату в організації; визначення міри задоволеності та зацікавленості працівників організації; пошук засобів для закріплення в організації потрібних фахівців; розробка ефективною системи мотивації; забезпечення зворотного зв'язку між працівниками та керівництвом; встановлення прихованих конфліктів, що загрожують безпеці підприємства; виявлення загроз економічній безпеці підприємства з боку персоналу [5, с. 358].

Оцінка персоналу з точки зору його надійності базується на традиційних принципах: системність;

об'єктивність; гласність; оперативність; демократизм; єдність вимог до оцінки; простота, чіткість та доступність процедури оцінки; результативність; підтримка престижності рівня оцінки тощо.

З точки зору безпеки та надійності персонал може оцінюватися за такими напрямками:

- ризики (недостатня кваліфікація представників органів управління; неправильна оцінка ресурсів, необхідних для реструктуризації; низька мотивація; негативні соціальні наслідки);

- загрози (усі загрози можна умовно розділити на такі групи: реальні; приховані; активні (видача недостовірної інформації; постановка неясних цілей; видача навмисно неправильних, помилкових розпоряджень та вказівок; відмова від навчання та підвищення кваліфікації; порушення інструкцій; відкритий опір; відволікання ресурсів на інші цілі; саботаж, інтриги, спрямовані на розпорошення колективу; створення обстановки штучної плутанини); пасивні (публічні висловлювання побоювань щодо нових ідей; заперечення необхідності змін; несвоєчасне прийняття відповідних рішень та початку активних дій; формальне використання нових методів роботи);

- надійність персоналу;

- втрати (втрати кваліфікованих працівників через їх перехід до конкурентів; розгляд справ у судовому порядку; прийняття на роботу працівників з низьким рівнем кваліфікації або недостатнім досвідом роботи, звільнених з попереднього місця роботи за порушення чинного законодавства, за передачу зацікавленим особам інформації, яка носить комерційний характер; конфлікт між підрозділами служби безпеки, який може привести до втрати як фінансових, так і людських ресурсів).

Оцінка надійності персоналу представляє собою складний процес, але він може бути успішним тоді, коли керівники чи власники чітко обґрунтують критерії та напрями оцінки, зважаючи на ступінь визначеності ситуації чи особливостей виконуваної роботи, рівня компетентності та компетенцій, обсягів повноважень та відповідальності тощо.

Для забезпечення надійності персоналу суб'єкти господарювання мають проаналізувати специфіку своєї діяльності та визначити чинники, які впливають та формують надійність персоналу.

На нашу думку, усі чинники, які формують надійність персоналу, можна умовно виділити у три групи: психологічні, які означені автором [1], мотиваційні та організаційні (табл. 2). Кожна група чинників породжена особливостями та структурою поведінки людини, яка обумовлена саме психологічними, мотиваційними та організаційними засадами і під їх впливом проявляється тим чи іншим чином, що в кінцевому результаті призводить до втрат компанії або її здобутків.

Таблиця 2. Чинники, що обумовлюють недостатню надійність персоналу

Чинники	Сутність чинника
<b>Психологічні чинники</b>	
<i>Індивідуалістична спрямованість людини</i>	Невміння і небажання працювати в єдиній команді, стійке прагнення протиставити себе колегам, відсутність корпоративних почуттів, прихильності до місця роботи і колективу
<i>Зневага і навіть презирство по відношенню до загальноприйнятих моральних норм</i>	Людина вважає для себе не обов'язковим дотримуватися загальноприйнятих норм (не красти, не обманювати, не заподіювати зла людям, з якими вона разом живе і працює); ставиться до колег (людей) із зневагою і цинізмом. Такий працівник не буде відчувати докорів сумління від того, що підводить або зраджує колегу, організацію, в якій працює
<i>Завищена самооцінка</i>	Оцінка, яка є не відповідною реальним можливостям людини, віра у власну непогримість, непомірне марнославство, незадоволені амбіції, заздрісність. Істотною роллю при цьому може відігравати незадоволеність кар'єрою, протиріччя між високими домаганнями і реальним просуванням по службі
<i>Риси характеру, зумовлені психопатією і характеризуються мстивістю, злопам'ятністю, підвищеною уразливістю</i>	Такі люди довго не можуть звільнитися від своїх негативних переживань, пробачити образу і зачеплене самолюбство. Їм незвичайна властива конфліктність з оточуючими (неуживчивість, навмисне протиставлення себе іншим людям). Ці особи можуть переживати конфлікт протягом тривалого часу. Особливо небезпечний стійкий конфлікт "по вертикалі", коли працівник надовго зберігає бажання помститися за нанесені образи своєму керівникові
<i>Інфантилізм (особистісна незрілість)</i>	Відсутність самостійності суджень, орієнтація на інших, більш сильних у психологічному відношенні людей, у прийнятті рішень і діях (легка добровільна підпорядкованість впливу з боку). Таким людям не вистачає самоорганізації. Вони не вміють планувати свій бюджет, своє життя, не здатні протистояти зовнішньому тиску і шантажу, проявляють лясливість, боягузтво. Ними легше управляти, їх легше втягнути у вчинення протиправних або аморальних дій і вчинків
<i>Імпульсивність, яка є домінуючою в поведінці</i>	Імпульсивність проявляється в тому, що людину легко "завести", привести до втрати самоконтролю і абсолютно необдуманих, безрозсудних дій. Такі люди нерідко бувають балакучими, їх легко розговорити по будь-яких питаннях, в тому числі і по тих, які становлять службову таємницю. Особливо часто у них "розв'язується мова" в неформальній обстановці, після прийняття алкоголю, при залученні в суперечку або полеміку та ін.. Такі люди підвладні емоціям, почуттям і пристрастям, які цілком захоплюють їх і заважають прийняти раціональне рішення
<i>Невлаштованість в особистому житті</i>	Відособленість від інших, самотність, "втрата коренів", відсутність близьких людей, зв'язку з ними. Така соціальна "відірваність" багато в чому полегшує вчинення ненормативних, аморальних вчинків, оскільки людина вважає, що в разі "проколу" він один буде нести відповідальність, і страждати або переживати буде нікому
<i>Гостра ситуативна життєва потреба</i>	Даний чинник є найменш прогнозованим, а значить і найменш керованим. У той же час оперативне отримання повної і достовірної інформації про виникнення такої ситуації може знизити її негативний вплив на надійність працівника
<i>Наявність зв'язку даної людини з кимось із представників конкуруючих фірм</i>	Це дуже небезпечний фактор, оскільки найбільш значний збиток в умовах жорсткої конкуренції можуть завдати саме ті, хто можуть бути спеціально впроваджені конкурентами в компанію для з'ясування інформації про стан справ у ній "зсередини" або використаний іншим чином завдяки родинним або іншим близьким зв'язкам.
<b>Мотиваційні чинники</b>	
<i>Невідповідність матеріальної винагороди затраченим зусиллям</i>	Кожен працівник прагне до найвищої матеріальної винагороди, але при цьому зиставляє рівень винагороди по відношенню до витрачених зусиль як щодо себе персонально, так і щодо вкладу і винагороди своїх колег і невідповідність цих категорій підштовхує людину до певних порушень
<i>Відсутність можливостей професійного зростання</i>	Не створені можливості професійного зростання заводять «у тінь» навчання персоналу та здобуття ним другої освіти, що призводить до переходу на роботу у іншу компанію
<i>Порушення умов контракту (договору) щодо соціальної складової</i>	Прописані у контракті (договорі) умови соціального пакету мають бути виконані, інакше працівник шукатиме задоволення цих потреб через допущення порушень, які компенсують йому повністю або частково втрачене
<i>Перекрыття каналів отримання інформації про внутрішню ситуацію на фірмі щодо розвитку, заміщення та навчання персоналу</i>	Закритість інформації про плани заміщення вакансій чи планові переміщення персоналу за рахунок внутрішніх можливостей обумовлюють загострення протиріч між працівниками або приводять до відкритого протистояння (конфлікту)
<i>Необгрунтований перегляд преміальних положень</i>	Застосування преміальних положень щодо преміювання за певну суму укладених контрактів приводить іноді до їх перегляду без повідомлення про це зацікавлених осіб
<i>Підозра працівників у інсайдерстві</i>	Немотивована підозра працівників у витоків внутрішньої інформації загострює соціально-психологічну ситуацію та підштовхує персонал саме до передачі зацікавленим особам інформації щодо внутрішніх справ у компанії
<i>Відсутність прозорості системи оцінювання результатів діяльності</i>	Породжує серед персоналу напруженість у стосунках, знижує ступінь вмотивованості працівників, підвищує рівень недовіри та передержаного ставлення
<i>Порушення термінів проходження навчання, підвищення кваліфікації, відвідування бізнес-семінарів чи бізнес-тренінгів</i>	Загострює соціально-психологічний клімат у колективі, породжує недовіру до рішень, які приймає керівництво, сприяє бажанню шукати можливості задоволення потреби у професійному зростанні у іншій організації
<i>Позбавлення працівників можливості здобувати другу вищу освіту</i>	Призводить до приховування свого навчання, обману, що обумовлює в майбутньому перехід на іншу роботу з більш високим освітнім рівнем та відповідною кваліфікацією
<i>Відсутність системного підходу до навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, перепідготовки</i>	Обумовлює прийняття необгрунтованих рішень при виборі кандидатів на підвищення кваліфікації та професійне просування
<i>Відсутність умов для впевненості персоналу щодо його справедливої оцінки та винагороди</i>	Непрозорість оцінки, відсутність системного підходу до розвитку персоналу, безпідставний перегляд преміальних положень знижує впевненість персоналу у справедливості його оцінки
<b>Організаційні чинники</b>	
<i>Відсутність належних санітарно-гігієнічних умов праці</i>	Відсутність належних санітарно-гігієнічних умов знижує імунітет працюючих та обумовлює відповідні втрати підприємства через професійну захворюваність
<i>Порушення чинного законодавства про працю у частині створення здорових та безпечних умов праці</i>	Нехтування безпекою працівників і необхідністю профілактики та збереження їхнього здоров'я часто призводить до великих фінансових витрат, а також втрати організацією чи підприємством своєї репутації
<i>Відсутність чітко виписаних вимог до оцінки надійності персоналу при наймі на роботу</i>	Обумовлює можливість порушень, оскільки не виписані у правилах внутрішнього розпорядку чи у контрактах чіткі вимоги, які саме спрямовані на надійність персоналу
<i>Відсутність кодексу корпоративної поведінки</i>	Дає моральне право кожному працівнику поводити себе в рамках особистих моральних цінностей, а не враховувати загальноприйнятні (які можуть мати розбіжності з особистими)
<i>Невідповідний контроль (його відсутність) дотримання норм етичної поведінки</i>	Породжує відповідну реакцію персоналу, який може діяти в таких умовах за принципами «вседозволеності»
<i>Недоліки в організації роботи служби безпеки підприємства щодо попередження та профілактики такої поведінки працівників, яка обумовлює недостатній рівень їх надійності</i>	Дають можливість працівникам, що допускають певні порушення, пояснювати це саме наявністю недоліків у системі організації, планування та контролю.

**ВИСНОВКИ**

Таким чином, проведення дослідження сутності категорії "надійність персоналу" дало можливість висловити авторське бачення та сформулювати сутність надійності персоналу; визначити основні напрями аналізу надійності персоналу; сформулювати та згрупувати чинники впливу та забезпечення надійності персоналу суб'єктів господарювання.

**Література:**

1. Апполонский С.М. Надежность и эффективность электрических аппаратов: учебн. пособ. / С.М. Апполонский, Ю.И. Куклев. — СПб: изд-во "Лань", 2011. — 463 с.
2. Цільмак О.М. Соціально-правова надійність персоналу ОВС як підґрунтя ефективної професійної діяльності / О.М. Цільмак, С.І. Яковенко // Наука і освіта: наук.-практ. журн. Півд. наук. Центру АПН України. — 2010. — № 4/5. — С. 59—62
3. Шипілов А.І., Шипілова О.А. Як забезпечити надійність персоналу? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://alls.in.ua/50241-yak-zabezpechiti-nadiijnist-personalu.html>
4. Крук В.М. Психология надежности специалиста: история и современность [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/60>
5. ДСТУ 2860-94. Надійність техніки. Терміни та визначення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://document.ua>
6. Пушенко С.Л. Модуль управления надежностью персонала / С.Л. Пушенко, И.В. Вейсенберг, Е.В. Стасева Е, К.А.Оборина // Материалы Всероссийской НПК "Безопасность и экология технологических процессов и производств". — Персияновка: ДГАУ, 2009. — С. 40—43.
7. Энциклопедии маркетинга [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — <http://www.proexport.ru/ru/02esencn.htm>
8. Ожегов С. И. Словарь русского языка. [Текст]. — 17-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1985. — 797 с.
9. Вимірюємо лояльність персоналу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://hr-kavjarnia.com.ua/articles/20-loyalti>
10. Мігус І.П. Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки / І.П. Мігус, С.А.Черненко // Бізнесінформ. — 2013. — № 10. — С. 357—363.
11. Сочинська-Сибірцева І.М. Забезпечення надійності персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності // Проблеми економіки. — 2013. — № 4. — С. 299—304.
12. Розуменко Ю. Кадрова безпека підприємства. Перевірка даних нових співробітників [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://trudovepravo.com.ua/statti/lawyer/605-personnel-securiti>
13. Склярєнко А.К. Загрози витоку інформації через персонал. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://analiz.at.ua/pabl/informacija/>

[zakhist\\_informacija/zagrozi\\_vitoki\\_informacii\\_cherez\\_personal/3-1-0-32](http://zakhist_informacija/zagrozi_vitoki_informacii_cherez_personal/3-1-0-32)

14. Малхазов О.Р. Психология праці: навч. посібник. — Центр учбової літератури, 2010. — 208 с.

**References:**

1. Appolonskiy, S.M. and Kuklev, Ju. I. (2011), Nadeznost i effektivnost elektricheskikh apparatov [The reliability and efficiency of electrical devices], Lan, Sankt-Peterburg, Russia.
2. Cilmak, O.M. and Lakovenko, S.I. (2010), "Socio-legal reliability ATS personnel as the basis of effective professional activity", Nauka i osvita, vol. 4/5, pp. 59—62.
3. Shchypilov, A.I. and Shchypilova, O.A. (2002), "How to ensure the reliability of staff?", Kadry pidpriemstva, vol. 8, available at: <http://alls.in.ua/50241-yak-zabezpechiti-nadiijnist-personalu.html> (Accessed 18 May 2015).
4. Kruk, V.M. (2010), "Psychology reliability specialist: Past and Present", Vestnyk MHOOU, vol. 3, pp. 181—188.
5. State Committee for Technical Regulation and Consumer Policy (1996), "DSTU 2860-94. Reliability engineering. Terms and definitions", Derzhspozhivstandard, Kyiv, Ukraine.
6. Puchenko, S.L. and Vejisenberh, I.V. (2009), "The control module of reliability personnel", Materialy Vserossiyskoji NPK "Bezopasnost i ekologija technologicheskikh prozessov i proizvodstv" [Proceedings of NPK "Safety and Ecology of technological processes and production"], Moskov, DHAU, pp. 40—43.
7. Marketing Encyclopedia (2015), available at: <http://www.proexport.ru/ru/02esencn.htm> (Accessed 18 May 2015).
8. Ozehov, C.I. (1985), Slovar russkoho jazyka [Russian dictionary], Moskov, Russia.
9. Zajtseva, A. (2015), "Measure the loyalty of staff", available at: <http://hr-kavjarnia.com.ua/articles/20-loyalti> (Accessed 18 May 2015).
10. Mihus, I.P. and Chernenko, S.A. (2013), "Modern approaches to the assessment of an entity from the standpoint of economic security", Business-inform, vol. 10 p. 357—363.
11. Sochynska-Sybirceva, I.M. (2013), "Ensuring the safety of personnel as a factor in increasing competitiveness", Problemy ekonomiky, vol. 04, pp. 299—304.
12. Rozumenko, Ju. (2011), "Personnel security. Checking for new employees". available at: <http://trudovepravo.com.ua/statti/lawyer/605-personnel-security> (Accessed 18 May 2015).
13. Skliarenko, A.K. (2010), "Threats of information leakage by staff", available at: [http://analiz.at.ua/pabl/informacija/zakhist\\_informacija/zagrozi\\_vitoki\\_informacii\\_cherez\\_personal/3-1-0-32](http://analiz.at.ua/pabl/informacija/zakhist_informacija/zagrozi_vitoki_informacii_cherez_personal/3-1-0-32) (Accessed 18 May 2015).
14. Malchazov, J.R. (2010), Psycklogija pratsi [Psychology of Labour], Centr. uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.

*Стаття надійшла до редакції 05.05.2015 р.*