

УДК 005.95:338.2

І. А. Маркіна,

д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту, Полтавська державна аграрна академія
ORCID ID: 0000-0003-2815-4223

О. М. Таран-Лала,

д. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"
ORCID ID: 0000-0002-7045-5129

Ю. О. Касіч,

магістрант кафедри менеджменту, Полтавська державна аграрна академія
ORCID ID: 0000-0001-5713-0912

DOI: 10.32702/2306-6792.2020.21.19

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕШАДУВАННЯ: МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНА АПРОБАЦІЯ

I. Markina,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management, Poltava State Agrarian Academy

O. Taran-Lala,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management,
University of UkrCoopUnion "The Poltava University of the economy and trade"

Y. Kasich,

Master of Management Department, Poltava State Agrarian Academy

PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE AS A TOOL OF DE-SHADOWING: METHODOICAL BASES AND PRACTICAL APPROBATION

Статтю присвячено визначенню циклічного комплексу дослідницьких етапів та обґрунтування методичних засад оцінки управління кадровою безпекою підприємства як інструменту дешадування на основі їх практичної апробації. Розглянуто методичний алгоритм щодо оцінки управління кадровою безпекою підприємства, модифікований з урахуванням вирішення проблем практичного дослідження управління безпекою персоналу на підприємстві як інструменту дешадування. Подано загальну процедуру оцінки управління кадровою безпекою підприємства на основі індикаторного підходу. Пояснено з точки зору індикаторного підходу розрахунки визначених індикаторів, які пов'язані з показниками персоналу, їх ваговими значеннями та розрахунком інтегрального показника оцінки стану кадрової безпеки. Показано взаємозв'язок схожості індикаторів кадрової безпеки підприємства з еталонними значеннями індикаторів, які залежать від мети оцінки, фінансових можливостей, факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища. Практично апробовано методику оцінки управління кадровою безпекою підприємства на основі узагальнення розрахованих індикаторів кадрової безпеки. Виявлено основні загрози кадрової безпеки підприємства, розраховано інтегральний показник та визначено рівень кадрової безпеки підприємства.

The article is devoted to the definition of a cyclical set of research stages and substantiation of methodical bases of assessment of personnel security management of the enterprise as a tool of de-shadowing on the basis of their practical approbation.

The methodical algorithm for the assessment of personnel security management of the enterprise is considered, modified taking into account the solution of problems of practical research of personnel safety management at the enterprise as a tool of de-shadowing. In our opinion, the indicator approach is the most optimal for assessing personnel security management. At the same time, the indicator approach involves not only the choice of the indicators themselves but also the determination of limit values (maximum allowable), exceeding which will lead to a decrease in the level of personnel security of the enterprise.

The general procedure of assessment of personnel security management of the enterprise based on the indicator approach is given.

From the point of view of the indicator approach, the calculations of certain indicators, which are related to personnel indicators, their weight values and the calculation of the integrated indicator of personnel security assessment, are explained. Thus, those indicators are identified that are vulnerable and the adjustment of which will lead to a significant increase in the level of personnel security in general.

The relationship between the similarity of indicators of personnel security of the enterprise with the reference values of indicators, which depend on the purpose of the assessment, financial capabilities, factors influencing the internal and external environment. The positive point in the use of the indicator approach is its simplicity, clarity and versatility, as this method involves the assessment of any elements of personnel security of the enterprise.

The method of assessment of personnel security management of the enterprise based on a generalization of the calculated indicators of personnel security is practically tested. The main threats to the personnel security of the enterprise are identified, the integrated indicator is calculated and the level of personnel security of the enterprise is determined.

Thus, the results of the above research will contribute to the development of a methodological approach to the assessment of personnel security management of the enterprise and maybe a further development of the methodology of modern management theory.

Ключові слова: кадрова безпека, управління кадровою безпекою, оцінка управління кадровою безпекою, індикативний підхід, індикатор, еталонне значення, інтегральний показник, методика, практична апробація.

Key words: personnel security, personnel security management, assessment of personnel security management, indicative approach, indicator, reference value, integrated indicator, methodology, practical approbation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах динамічного ділового середовища більшість підприємств усіх галузей національної економіки стикаються з гострою проблемою створення та застосування системи оцінки та вдосконалення управління безпекою персоналу як інструменту детінізації, що передбачає механізм мобілізації та оптимального управління ресурсами для найбільш ефективного їх використання та забезпечення стійкого функціонування підприємства, протидії всіляким негативним явищам.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У теоретичних представленнях і підходах різних авторів до оцінки управління кадровою безпекою підприємства спостерігаються фрагментарність, незв'язаність, відсутність концептуальної єдності [1; 2; 6—8 та ін.]. Проблема кадркової безпеки, у тому числі оцінці управління нею, сьогодні приділяється дуже мало уваги, незважаючи на те, що вона має особливе значення та є однією з умов життєздатності, конкурентоспроможності та детінізації підприємств. Цей факт переконує в тому, що відсутність теоретично обгрунтованого методологічного апарату до оцінки управління кадровою безпекою підприємства як інструменту детінізації до цього дня залишається надзвичайно актуальною.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Головною метою цієї роботи є визначення циклічного комплексу дослідницьких етапів та обгрунтування методичних засад оцінки управління кадровою безпекою підприємства як інструменту детінізації на основі їх практичної апробації. У цьому комплексі роль системної процедури дослідження повинен виконувати методичний алгоритм оцінки управління кадровою безпекою підприємства, модифікований з урахуванням вирішення проблем практичного дослідження управління безпекою персоналу на підприємстві.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі результатів, які були отримано в авторських роботах [3—5], обгрунтуємо методичні засади оцінки управління кадровою безпекою підприємства, який передбачає комплекс дослідницьких етапів.

Нині поширеними методами оцінки управління кадровою безпекою підприємства є системний, процесний, індикаторний і ресурсно-функціональний підходи. Найбільш оптимальним для оцінки управління кадровою безпекою, на наш погляд, є індикаторний підхід.

Індикаторний підхід до оцінки управління кадровою безпекою підприємства, передусім, заснований на розрахунку індикаторів, які пов'язані з показниками персоналу, їх ваговими

Таблиця 1. Система індикаторів управління кадровою безпекою підприємства

№ з/п	Група показників	Індикатори
1.	Показники складу і руху персоналу	Коефіцієнт плинності кадрів. Освітній склад персоналу
2.	Показники витрат від інвестування в персонал	Частка витрат на навчання в загальному обсязі витрат на персонал
3.	Показники мотивації	Ступінь задоволеності оплатою праці. Питома вага оплати праці в загальних витратах підприємства
4.	Показники умов праці	Наявність профзахворювань. Рівень автоматизації праці
5.	Особистісні показники	Частка персоналу, що не має порушень трудової дисципліни. Імовірність збереження комерційної таємниці

Джерело: [7].

значеннями та розрахунком інтегрального показника оцінки стану кадрової безпеки. Таким чином, виявляються ті показники, які є вразливими та коригування яких призведе до суттєвого підвищення рівня кадрової безпеки загалом.

Індикатор — це властивість або ознака, яку покладено в основу оцінювання досліджуваного об'єкта або явища, що має кількісний вираз. При цьому, індикаторний підхід передбачає не тільки вибір самих індикаторів, але і визначення граничних значень (гранично допустимих), перевищення яких спричинить за собою зниження рівня кадрової безпеки підприємства [8].

Допустиме значення (граничне значення; норматив) — це гранично допустима величина індикатора, виходження за межі якої свідчить про порушення процесу забезпечення кадрової безпеки.

Слід зазначити, що вибір індикаторів кадрової безпеки підприємства необхідно здійснювати на конкретних підприємствах строго індивідуально, бо при цьому необхідно враховувати цілі оцінки, фінансові можливості, фактори впливу внутрішнього і зовнішнього середовища. Проте мінімальний стандартний перелік індикаторів, що підлягають оцінці, можна сформулювати. Надалі він може бути розширений за допомогою додаткових індикаторів. Позитивний момент в використанні індикаторного підходу полягає в його простоті, наочності й універсальності, бо цей метод передбачає оцінку будь-яких елементів кадрової безпеки підприємства.

Для оцінки управління кадровою безпекою підприємства, пропонується сформулювати індикатори з таких груп показників: показники складу і руху персоналу; показники витрат від інвестування в персонал; показники

мотивації; показники умов праці; особистісні показники.

У таблиці 1 подано коротку характеристику груп показників та індикаторів управління кадровою безпекою підприємства [8].

З таблиці 1 видно, що представлені групи показників класифіковані в такий спосіб:

1. За рівнем кадрової безпеки — мікроекономічний рівень (підприємство).

2. За ступенем значущості показників — це приватні показники (виробничі, особистісні).

3. За періодом дії загроз і їх прогнозування — тактичні (поточні і середньострокові) і стратегічні (довгострокові).

4. У напрямку впливу — внутрішні (економічного і інституційного характеру).

5. За сукупністю показників — якісні і кількісні.

Зазначеним групам показників відповідають дев'ять індикаторів, які розглянемо докладніше нижче:

1. Коефіцієнт плинності кадрів. Характеризується рухом робочої сили на підприємстві, демонструє частоту працевлаштування і звільнення співробітників. Як правило, чим вище коефіцієнт плинності кадрів, тим менш стабільна ситуація на підприємстві. Така тенденція може прогнозувати втрату висококваліфікованих співробітників і прихід нових кадрів, що в свою чергу становить загрозу для стану кадрової безпеки підприємства, а також вимагає інвестицій на їх пошук і навчання.

2. Освітній склад персоналу — це відповідність посадовим вимогам і обов'язків персоналу підприємства. В більшості випадків цей індикатор відносять до групи непрямих показників, що надають вплив на стан кадрової безпеки підприємства і мають якісний характер.

Таблиця 2. Методи розрахунку, граничні значення та напрями оптимізації індикаторів кадрової безпеки підприємства

Індикатор	Розрахунок	Напрямок оптимізації	Рекомендований поріг
1. Коефіцієнт плинності кадрів	$\frac{K_z}{\bar{q}_{cp}}$, де K_z – кількість звільнених за звітний період; \bar{q}_{cp} – середньооблікова чисельність персоналу за звітний період	min	від 2% до 10%
2. Освітній склад персоналу	експертним методом	max	100%
3. Витрати на навчання в загальному обсязі витрат на персонал	$\frac{\text{Витрати на навчання}}{\text{Загальні витрати на навчання}}$	max	–
4. Ступінь задоволеності оплатою праці	експертним методом	max	100%
5. Питома вага оплати праці в загальному обсязі витрат підприємства	$\frac{\text{ФОП}}{\text{Загальні витрати}}$	max	від 55% до 80%
6. Наявність профзахворювань	$\frac{K_{xv}}{K_{zd}}$, де K_{xv} – кількість хворих співробітників за звітний період; K_{zd} – кількість здорових співробітників за звітний період	min	від 0% до 3% на рік
7. Рівень автоматизації праці	$\frac{K_{ap}}{K_{ap} + K_{rp}}$, де K_{ap} – кількість автоматизованих робіт; K_{rp} – кількість ручних робіт	max	від 70%
8. Частка персоналу, що не має порушень по трудовій дисципліні	$\frac{\text{Кількість персоналу без порушень}}{\text{Загальна кількість персоналу}}$	max	100%
9. Імовірність збереження комерційної таємниці	експертна оцінка	max	100%

Джерело: [8].

Наближення індикатора до 100% говорить про присутність висококваліфікованих працівників, тим самим зменшується ймовірність виникнення ризикованих ситуацій, і, як наслідок, підвищується рівень управління кадровою безпекою підприємства [1].

3. Витрати на навчання в загальному обсязі витрат на персонал. Відображає частину витрат, що припадають на підвищення кваліфікаційного рівня співробітників. Як правило, чим більше коштів витрачає підприємство на персонал, тим вище його прихильність до підприємства, що відбивається і на рівні кадрової безпеки підприємства.

4. Ступінь задоволеності оплатою праці. Відноситься до показників якості мотиваційної системи підприємства. Як правило, чим вище задоволеність співробітників оплатою праці, тим менша ймовірність виникнення загроз кадрової безпеки підприємства.

5. Питома вага оплати праці в загальному обсязі витрат підприємства. Цей індикатор дорівнює відношенню фонду оплати праці до загальних витрат підприємства. Для оптимального рівня кадрової безпеки підприємства даний індикатор повинен займати більшу частину всього обсягу витрат на персонал.

6. Наявність професійних захворювань. Показує наявність тих або інших професійних захворювань у працівників, пов'язаних з виконуваними ними обов'язками на робочому місці. Даний індикатор відноситься до групи показників умов праці, отже, чим краще умови праці, тим більш співробітник прихильний до підприємства. Зростання значення цього індикатора може говорити про недотримання підприємством необхідних норм щодо забезпечення працівників належними умовами праці [2].

7. Рівень автоматизації праці. Характеризується часткою співробітників, зайнятих руч-

Таблиця 3. Шкала рівня стану кадрової безпеки підприємства

Інтервал	Характеристика стану кадрової безпеки	Необхідні заходи
0,00-0,20	Критичне	Введення антикризового управління та розробка антикризової кадрової стратегії
0,21-0,40	Кризовий	Заходи по локалізації кризи, мінімізації негативних наслідків і відновлення безпеки
0,41-0,60	Задовільний	Заходи щодо запобігання і протидії кризі
0,61-0,80	Нормальне	Підтримка на досягнутому рівні, заходи по профілактиці кризових явищ
0,81-1,00	Стабільне	Підтримка на досягнутому рівні

Джерело: [8].

ними роботами. З точки зору управління кадровою безпекою підприємства, чим вище рівень ручної праці на підприємстві, тим більше ризик отримання збитку, обумовленого людським фактором.

8. Частка персоналу, що не має порушень трудової дисципліни. Цей індикатор є найбільш показовим, оскільки є відображенням не тільки трудової поведінки працівників, а й їх особистісних характеристик і ставлення до підприємства. Чим менше співробітників, які порушують правила, норми і традиції підприємства, тим вище рівень кадрової безпеки підприємства.

9. Імовірність збереження комерційної таємниці. Свідчить про наявність стратегії кадрової безпеки підприємства, корпоративної етики підприємства, прихильності і відданості співробітника до підприємства [6].

Методи розрахунку індикаторів і їх відповідність з граничними значеннями представлено в таблиці 2.

У таблиці 2 представлені індикатори кадрової безпеки підприємства виражаються відносними одиницями (відсотками). При цьому перший і шостий індикатори є стимуляторами, так як їх мінімізація покращує інтегральний показник кадрової безпеки підприємства. Решта індикаторів є стимуляторами, тобто їх збільшення підвищує рівень інтегрального показника кадрової безпеки підприємства.

При цьому еталонні значення індикаторів і їх вагові коефіцієнти залежать від стану кадрової безпеки підприємства, кон'юнктури ринку, фінансового стану підприємства, мети дослідження тощо. Водночас вагові коефіцієнти визначають експертним методом за будь-якою бальною шкалою, потім їх доцільно нормувати

на одиницю за формулою 1 [7]:

$$W_i = \frac{w_i}{\sum_{n=1}^N w_n} \quad (1),$$

де $i = 1, \dots, N$, n — загальна кількість індикаторів.

У чисельнику формули використовуються ненормовані значення вагових коефіцієнтів, після нормування сума вагових коефіцієнтів індикаторів буде дорівнює одиниці.

Еталонні значення індикаторів не повинні мати максимального значення, наведеного в таблиці 2. Це показує на те, що досягнення найвищих значень індикаторів кадрової безпеки підприємства пов'язане з досить високими витратами, які далеко не завжди виправдані.

Оцінити рівень кадрової безпеки підприємства можна шляхом порівняння всієї сукупності індикаторів кадрової безпеки підприємства з еталонними значеннями. Водночас порівняння може виконуватися, як по мірі відмінності, так і в міру подібності. Алгоритм оцінки рівня кадрової безпеки підприємства складається з наступних етапів:

— задати еталонні значення індикаторів кадрової безпеки підприємства, які використовуються в оцінці, в відносних одиницях;

— визначити значення індикаторів кадрової безпеки підприємства для досліджуваного об'єкта в відносних одиницях;

— задати значення вагових коефіцієнтів індикаторів;

— нормувати значення вагових коефіцієнтів на одиницю, якщо вони задані в балах;

— обчислити інтегральний показник кадрової безпеки підприємства, як міру подібності індикаторів підприємства з індикаторами ета-

Таблиця 4. Індикатори управління кадровою безпекою ПАТ "Молочник" за 2015–2019 рр.

№ з/п	Індикатори	Звітні роки					Середнє значення	Еталон	Вага індикатору
		2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.			
1.	Коефіцієнт плинності кадрів, %	0,22	0,04	0,30	0,24	0,15	0,19	2,0	0,01
2.	Освітній склад кадрового потенціалу, %	34,9	33,89	35,07	46,49	56,48	41,37	100,0	0,20
3.	Частка витрат на навчання в загальному обсязі витрат на персонал, %	20,18	21,81	10,10	16,51	17,33	17,19	30,0	0,01
4.	Ступінь задоволеності оплатою праці персоналу, %	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	100,0	0,11
5.	Питома вага оплати праці в загальному обсязі витрат підприємства, %	9,69	12,37	16,90	16,66	16,66	14,46	70,0	0,15
6.	Наявність профзахворювань, %	5,71	5,88	5,69	5,56	4,26	5,42	5,0	0,01
7.	Рівень автоматизації праці персоналу, %	87,61	89,07	90,28	92,63	94,14	90,75	90,0	0,14
8.	Частка персоналу, що не має порушень трудової дисципліни, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,20
9.	Ймовірність збереження комерційної таємниці, %	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0	100,0	0,17

лону за формулою 2 [6]:

$$m = \sum_{n=1}^N W_n X_n^{\Pi} X_n^E \quad (2).$$

де n — номер індикатора;

N — кількість використовуваних індикаторів;

W_n — ваговий коефіцієнт n -го індикатора;

X_n^{Π} — значення n -го індикатора організації;

X_n^E — значення n -го індикатора еталону.

— надати змістовну інтерпретацію отриманого значення міри подібності по лінгвістичній шкалі, що представлена у таблиці 3.

Для того щоб можна було дати змістовну інтерпретацію отриманого значення інтегрального показника управління кадровою безпекою підприємства, відповідно до шкали (табл. 3), необхідно отримане число розділити на число, яке вийде, якщо у формулі 2 замість X_n^{Π} підставити X_n^E , тобто обчислити міру подібності еталону з самим собою. Відношення цих чисел завжди буде належати відрізка (0;1).

Отже, проведемо практичну апробацію розглянутої вище методики оцінки управління кадровою безпекою персоналу на прикладі конкретного підприємства, а саме: ПАТ "Молочник". Після проведення оцінки управління кадровою безпекою на ПАТ "Молочник" узагальнено розраховані індикатори кадрової безпеки підприємства в таблиці 4.

Таким чином, з представлених даних у таблиці 4 видно, що в ПАТ "Молочник" п'ять індикаторів управління кадровою безпекою не відповідають стандарту (граничному значенню):

середнє значення освітнього складу кадрового потенціалу склало 41,37 %, що нижче еталону майже у 2,5 рази та характеризує наявність кадрових проблем у кваліфікації персоналу на підприємстві;

середня частка витрат на навчання в загальному обсязі витрат на персонал має дуже низьке значення 17,19 %, що майже в 2 рази нижче значення еталону. Отже, керівництво підприємства не приділяє належної уваги розвитку персоналу, що знижує рівень його кваліфікації та є значною загрозою кадрової безпеки;

середнє значення ступеня задоволеності оплатою праці на ПАТ "Молочник" склало 52,0% та нижче значення еталону в 2 рази. Отже, керівництво підприємства не приділяє належної уваги стимулюванню праці працівників, тобто мотивація, як матеріальна, так і моральна в ПАТ "Молочник" практично відсутня;

питома вага оплати праці в загальному обсязі витрат підприємства має середнє значення 14,46 %, що у 5 разів нижча за еталон. Це ще раз підтверджує той факт, що керівництво підприємства не приділяє належної уваги стимулюванню праці працівників;

середнє значення ймовірності збереження комерційної таємниці складає 85,0 %, що нижче за еталон на 15 %. Тобто на підприємстві відсутній контроль за додержанням правил зберігання конфіденційної інформації та існує певна загроза кадрової безпеки підприємства.

Виходячи зі значень індикаторів, еталонів, ваги індикаторів і кількості найбільш небезпечних загроз управління кадровою безпекою

підприємства, розрахуємо інтегральний коефіцієнт управління кадровою безпекою ПАТ "Молочник" за формулою 2, що була наведена вище:

$$m = \sum_{n=1}^N W_n X_n^P X_n^E = \frac{3,01}{5} = 0,60.$$

Таким чином, величина інтегрального коефіцієнта кадрової безпеки ПАТ "Молочник" становить 0,60 і потрапляє в інтервал 0,41—0,60, який характеризує задовільну ступінь кадрової безпеки, однак, необхідні заходи щодо запобігання та протидії кадровим загрозам, що походить від власного персоналу.

ВИСНОВКИ

З наведеного вище можна зробити такі висновки, що застосування індикативного підходу до оцінки управління кадровою безпекою підприємства як інструменту детінізації є точним і простим у розрахунках. Оцінка рівня кадрової безпеки підприємства може бути виконана на основі застосування розрахунку міри схожості індикаторів кадрової безпеки підприємства з еталонними значеннями індикаторів, які залежать від мети оцінки, фінансових можливостей, факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища тощо.

На закінчення відзначимо, що практична апробація методики оцінки управління кадровою безпекою ПАТ "Молочник" на основі індикаторного підходу дозволила отримати результати, на основі яких було виявлено основні загрози кадрової безпеки підприємства, розраховано інтегральний показник та визначено рівень кадрової безпеки.

Таким чином, результати вищезазначених наукових досліджень сприятимуть розробці методичного підходу до оцінки управління кадровою безпекою підприємства як інструменту детінізації та можуть бути подальшим розвитком методології сучасної теорії управління.

Література:

1. Живко З.Б. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія. 2013. № 20 (199). С. 127—135.
2. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія. Київ: Лібра, 2003. 280 с.
3. Лала О.М. Оцінка якості системи управління підприємством: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 165 с.

4. Маркіна І.А. Методологія сучасного управління: монографія. Київ: Вища школа, 2001. 311 с.

5. Таран-Лала О.М. Функціонування соціально-економічних систем: теорія та практика: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2016. 332 с.

6. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. 2009. № 1. С. 185—192.

7. Цветкова І.І. Формування концепції оцінки кадрової безпеки організації. Культура народів Причорномор'я. 2014. № 278. С. 81—84.

8. Цветкова І.І. Алгоритм оцінки кадрової безпеки на основі індикаторного підходу. Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. 2016. № 3. С. 159—163.

References:

1. Zhyvko, Z.B. (2013), "Personnel security in the system of economic security of the enterprise", *Naukovyy visnyk Odes'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu. Nauky: ekonomika, politolohiya, istoriya*, vol. 20 (199), pp. 127—135.

2. Kozachenko, G.V. (2003), *Ekonomichna bezpeka pidpryyemstva: sutnist' ta mexanizm zabezpechennya: monografiya* [Economic security of the enterprise: essence and mechanism of maintenance: monograph], Libra, Kyiv, Ukraine

3. Lala, O.M. (2008), *Otsinka yakosti systemy upravlinnya pidpryyemstvom: monohrafiya* [Quality assessment of enterprise management system: monograph], PUSKU, Poltava, Ukraine

4. Markina, I. A. (2001), *Metodolohiya suchasnoho upravlinnya: monohrafiya* [Methodology of modern management: monograph], Vyshcha shkola, Kyiv, Ukraine

5. Taran-Lala, O. M. (2016), *Funktsionuvannya sotsial'no-ekonomichnykh system: teoriya ta praktyka: monohrafiya* [Functioning of socio-economic systems: theory and practice: monograph], PUET, Poltava, Ukraine

6. Tomaneych, L.M. (2009), "Personnel security of the enterprise as an object of theoretical research", *Naukovy'y visnyk L'viv'skogo derzhavnogo universytetu vnutrishnix sprav. Seriya ekonomichna*, vol. 1, pp. 185—192.

7. Tsvyetskova, I.I. (2014), "Formation of the concept of personnel security assessment of the organization", *Kul'tura narodiv Prychornomor'ya*, vol. 278, pp. 81—84.

8. Tsvyetskova, I.I. (2016), "Algorithm for assessing personnel security based on the indicator approach", *Naukovyy visnyk: Finansy, banky, investytsiyi*, vol. 3, pp. 159—163.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2020 р.