

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2023. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.11.63>

УДК 336.663

В. І. Ткаченко,

доктор філософії з менеджменту, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2439-5903>

А. С. Дивенець,

магістрант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9123-6933>

Я. А. Федосова,

магістрант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-0124-1646>

І. С. Грунт,

магістрант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9930-6239>

А. О. Стовба,

магістрант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-1093-8303>

**КАДРОВА БЕЗПЕКА ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО
ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В
УМОВАХ СУЧАСНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА**

V. Tkachenko,
PhD in Management, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava
A. Dyvenets,
student, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava
Y. Fedosova,
student, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava
I. Hrunt,
student, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava
A. Stovba,
student, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava

**PERSONNEL SECURITY OF AN INNOVATIVELY ORIENTED
ENTERPRISE IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE
CONDITIONS OF A MODERN BUSINESS ENVIRONMENT**

В статті розглянуто кадрову безпеку інноваційно орієнтованого підприємства в системі управління персоналом в умовах сучасного бізнес-середовища. Доведено, що метою забезпечення безпеки будь-якого інноваційно орієнтованого підприємства є адекватний системний комплексний вплив на потенційні та реальні загрози, що заважають йому успішно функціонувати в складних турбулентних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища. Найскладніша ланка в системі управління безпекою інноваційно орієнтованого підприємства – це його працівники. Отже, керівництво економічного суб'єкта на різних стадіях життєвого циклу має брати до уваги ризики, безпосередньо пов'язані з управлінням персоналом, оскільки вони можуть впливати на: здоров'я та життя працівників, зв'язки та відносини між співробітниками, ділову репутацію, доходи кожного працюючого на інноваційно орієнтованому підприємстві тощо. Зважаючи на багатоаспектність і різноманітність наукових підходів до визначення кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, її сутність маємо розглядати в залежності від предметної області дослідження, з можливістю взаємointegraції та взаємодоповнення

наведених підходів. На основі розгляду теоретичних підходів сутності та змісту поняття «кадрова безпека підприємства» вважаємо доцільним визначити її як сукупність умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів. Найбільш суттєвими факторами, які впливають на кадрову складову економічної безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, є макроекономічна ситуація в Україні, рівень державних соціальних гарантій, військово-політична ситуація, інтеграційні процеси, особливості розвитку регіонів, територіальне розташування інноваційно орієнтованого підприємства тощо. Найвагомішими внутрішніми факторами можна вважати сферу діяльності, розміри інноваційно орієнтованого підприємства, стиль менеджменту, розвиненість корпоративних цінностей, фінансовий стан товаровиробника, соціальну відповідальність інноваційно орієнтованого підприємства.

The article examines personnel security of an innovatively oriented enterprise in the personnel management system in the conditions of the modern business environment. It has been proven that the goal of ensuring the security of any innovation-oriented enterprise is an adequate systemic comprehensive impact on potential and real threats that prevent it from successfully functioning in complex turbulent conditions of the external and internal environment. The most difficult link in the safety management system of an innovative enterprise is its employees. Therefore, the management of the economic entity at different stages of the life cycle must take into account the risks directly related to personnel management, since they can affect: the health and life of employees, connections and relations between employees, business reputation, the income of each employee at an innovation-oriented enterprise, etc. Considering the multifacetedness and diversity of scientific approaches to the determination of personnel security of an innovatively oriented enterprise, its essence should be considered depending on the subject area of research, with the possibility of

mutual integration and mutual complementation of the above approaches. Based on the consideration of theoretical approaches to the essence and content of the concept of "personnel security of the enterprise", we consider it appropriate to define it as a set of conditions and factors of the enterprise that create security for the vital interests of participants in social and labor relations, contribute to the effective and harmonious development of human resources. The most significant factors that affect the personnel component of the economic security of an innovatively oriented enterprise are the macroeconomic situation in Ukraine, the level of state social guarantees, the military-political situation, integration processes, regional development features, the territorial location of an innovatively oriented enterprise, etc. The most important internal factors can be considered the field of activity, the size of the innovatively oriented enterprise, the management style, the development of corporate values, the financial condition of the product manufacturer, and the social responsibility of the innovatively oriented enterprise.

Ключові слова: *кадрова безпека, інноваційно орієнтоване підприємство, система, управління персоналом, бізнес-середовище.*

Keywords: *personnel security, innovation-oriented enterprise, system, personnel management, business environment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Метою забезпечення безпеки будь-якого інноваційно орієнтованого підприємства є адекватний системний комплексний вплив на потенційні та реальні загрози, що заважають йому успішно функціонувати в складних турбулентних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища. Найскладніша ланка в системі управління безпекою інноваційно орієнтованого підприємства – це його працівники. Отже, керівництво економічного суб'єкта на різних стадіях життєвого циклу має брати до уваги ризики, безпосередньо пов'язані з

управлінням персоналом, оскільки вони можуть впливати на: здоров'я та життя працівників, зв'язки та відносини між співробітниками, ділову репутацію, доходи кожного працюючого на інноваційно орієнтованому підприємстві. Зазначені факти обумовлюють актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Персонал в будь-який час є головним драйвером ефективної роботи інноваційно орієнтованого підприємства. Саме від працівників залежить абсолютна більшість управлінських процесів на інноваційно орієнтованому підприємстві, вони є рушійною силою, за допомогою якої суб'єкт господарювання досягає власних цілей. Якщо є внутрішні або зовнішні чинники, що можуть вплинути на роботу персоналу, то виникає необхідність контролю та виявлення таких ситуацій з метою запобігання створення чи нівелювання загроз безпеці [1; 4; 8].

Протягом тривалого часу проблеми безпеки функціонування персоналу розглядалися в діяльності відділу кадрів, у рамках охорони праці та мотивації персоналу, не відокремлювалась і не сприймалася як самостійний об'єкт управління. Проте, в сучасному періоді криз і біфуркацій при постійній зміні не тільки модусів, а й атрибутів систем управління інноваційно орієнтованих підприємств, популяризації нетрадиційних форм зайнятості та необхідності елімінування кадрових ризиків є необхідність виділення кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства в окрему сферу, яка забезпечуватиме ефективний захист на всіх етапах його функціонування [2-3; 5-7; 9-13]. Тому необхідним є більш глибокий аналіз трактування кадрової безпеки. Зважаючи на вищесказане, кадрова безпека має специфічні особливості, властиві тільки їй. Систематичне забезпечення кадрової безпеки на найвищому рівні є складним процесом в управлінні персоналом.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) – дослідити

кадрову безпеку інноваційно орієнтованого підприємства в системі управління персоналом в умовах сучасного бізнес-середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Безумовно, за сучасних турбулентних умов особливо важливою складовою кадрової безпеки є професійна підготовка персоналу щодо аналізу сигнаторики імпульсів. Особливо це питання стає актуальним у непередбачуваній атмосфері зовнішніх факторів та нестабільній фінансово-економічній ситуації в Україні, Європі та світі в цілому.

Можна розглядати поняття професійного розвитку персоналу як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенціальних можливостей [7]. На нашу думку, професійний розвиток персоналу, адекватний економіко-часовому контенту розвитку, є одним з основних елементів у забезпеченні кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства. Таким чином, незалежно від актуалізації якогось конкретного підходу до поняття «кадрова безпека», саме від її належного забезпечення і залежать поточні та можливі майбутні результати функціонування інноваційно орієнтованого підприємства.

Розробка й упровадження засад кадрової безпеки має базуватися на таких принципах, як командна єдність і системність, правова та соціальна захищеність, дотримання балансу інтересів усіх учасників. Окрім цього, слід урахувати і те, що оптимальна модель кадрової безпеки – це, в першу чергу, система адаптації та взаємодії, носіями якої є персонал інноваційно орієнтованого підприємства, тому процес формування та впровадження

кадрової безпеки не має кінцевої точки через її постійне перебування в динамічному середовищі та своєчасне попередження ризиків та загроз, що виникають [4]. Щодо управлінських питань безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, пов'язаної з ризиками негативного впливу співробітників, то ця сфера є досить новою для вітчизняної економічної науки і актуалізується в останні роки, вимагаючи більшої уваги й вивчення.

Аналіз теоретичних походів щодо суті та змісту кадрової безпеки в системі управління інноваційно орієнтованих підприємств засвідчив, що процес її забезпечення у більшості дослідників асоціюється з процесом запобігання крадіжок, псування майна і різного роду деструктивних дій з боку персоналу [9]. Проте, більшість науковців кадрову безпеку визначають як частину загальної або економічної безпеки певної соціально-економічної системи. Зокрема, як складову частину економічної безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, пріоритетними завданнями якої є захист від загроз та ризиків для створення умов найбільш ефективного управління персоналом, як визначального ресурсу забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства [9].

Є також думка, що управління кадровою безпекою інноваційно орієнтованого підприємства полягає в попередженні та зменшенні небезпеки негативного впливу на економічну безпеку недостатньо кваліфікованих працівників підприємства, неефективного управління персоналом щодо збереження і розвитку інтелектуального потенціалу підприємства [5]. Таким чином актуалізуються два базових підходи до сутності кадрової безпеки: статичний і процесний [9].

Дещо іншим є тлумачення кадрової безпеки з позицій процесного підходу. Кадрова безпека – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку інноваційно орієнтованого підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [4]. Зауважимо, що на безпеку діє не

тільки ринок, а відтак, мінливість неринкових факторів не можна залишати поза увагою даного дослідження.

Якщо ж розглядати кадрову безпеку з точки зору її цілей, то негативні впливи з боку персоналу обмежуються тільки його протиправними діями, що не зовсім вірно, оскільки загрозами кадровій безпеці можуть бути як дії, так і бездіяльність персоналу, а також його недостатня кваліфікація, неадекватна ситуації поведінка в умовах ризику або невизначеності. Орієнтація забезпечення кадрової безпеки на запобігання загрозам дозволяє стверджувати про використання превентивного підходу до управління кадровою безпекою інноваційно орієнтованого підприємства.

Ряд авторів стверджують, що кадрову безпеку підприємства можна досліджувати як комбінацію таких складових частин безпеки життєдіяльності як соціально-мотиваційну, професійну та антиконфліктну безпеку [5; 8]. Не зовсім вірно вважати, що в якості предмету кадрової безпеки мають бути виключно інтереси інноваційно орієнтованого підприємства, які часто можуть суперечити життєво важливим інтересам персоналу, що, у свою чергу, і призводитиме до виникнення загроз кадровій безпеці. Предметом кадрової безпеки мають стати інтереси і інноваційно орієнтованого підприємства, і найманого персоналу, а її результатом має бути взаємна їх захищеність щодо всіх учасників соціально-трудових відносин, тобто актуальним наразі є стейкхолдероорієнтований підхід. Увага менеджерів має концентруватися на дотриманні балансу життєво важливих інтересів: у разі коли безпека одного об'єкта досягається за рахунок інтересів іншого, якраз і відбувається порушення кадрової безпеки.

Можливим є уточнення визначення кадрової безпеки з позицій суб'єктно-об'єктного підходу: кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільності й індивіда в ній, при якому впливи на них із боку природного, економічного та соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти будь-якої шкоди.

Доцільніше все ж таки, стверджувати про мінімізацію збитку від можливої шкоди, а не про повну його відсутність [6; 9].

Якщо ж розглядати кадрову безпеку як діяльність, спрямовану на підтримку гарантованої захищеності інноваційно орієнтованого підприємства, то формується непорозуміння щодо результату безпеки, а також щодо суб'єкта забезпечення безпеки, який гарантує такий результат. Адже об'єкти та суб'єкти кадрової безпеки можуть мінятися місцями, через що визначити гаранта безпеки доволі складно, а іноді навіть і неможливо.

Якщо ж розуміти під кадровою безпекою інноваційно орієнтованого підприємства ступінь його захищеності від загроз, пов'язаних із персоналом, то знов-таки виникають багато суб'єктно-об'єктних непорозумінь. Так, наприклад, сам персонал не може контролювати підвищення середнього віку, а відповідно – і вікову політику, або наслідки реалізації політики мотиваційного менеджменту має аналізувати не кожен член трудового колективу, а фахівець. Відповідно даного висновку, можна розвинути наукове тлумачення сутності поняття «кадрова безпека підприємства» шляхом розгляду цього явища в якості складової економічної безпеки, яке характеризує такий стан системи управління інноваційно орієнтованим підприємством, що дозволяє останньому повною мірою забезпечувати виробничо-комерційний процес трудовими ресурсами згідно з кваліфікаційними, кількісними та поведінковими вимогами, а також виключає можливість дій персоналу підприємства, які йдуть у розріз із політикою ведення основної діяльності та реалізацією стратегій і програм розвитку [9].

Зважаючи на актуальність виклику лояльності персоналу через систему заробітної плати, кадрова безпека – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання економічним загрозам і ризикам діяльності підприємства та пов'язаних із ефективністю використання робочої сили та робочого часу, оплати праці та стану її виплати, мобільністю та рухом робочої сили,

соціального захисту персоналу [6]. Тоді, якщо розглядати кадрову безпеку в системі економічної безпеки як процес, можна зробити висновок, що «кадрова безпека – це процес моніторингу, мінімізації та превенції негативних впливів на економічну безпеку підприємства через ефективний ризик-менеджмент загроз і небезпек, пов'язаних із персоналом. Якщо ж розглядати кадрову безпеку підприємства як стан, то кадрова безпека – це оптимальний стан захищеності персоналу підприємства від зовнішніх загроз та оптимальний стан економічної захищеності підприємства від внутрішніх загроз із боку персоналу [2; 9-10]. Звідси, і ціль кадрової безпеки – або підбір висококваліфікованого персоналу або ж його навчання нормам та основним вимогам роботи. Тут виникає питання щодо кореляції кваліфікації та лояльності, адже опортуністичні настрої у висококваліфікованого персоналу теж можуть проявлятися в певних проявах, а гроші, вкладені в нелояльний персонал, можуть бути інвестиціями в кадровий потенціал конкурентів.

Враховуючи зазначені зауваження, можна визначити кадрову безпеку інноваційно орієнтованого підприємства як комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства [4]. Не можемо знов-таки до кінця погодитися із даним визначенням, оскільки кадрова безпека в системі управління інноваційно орієнтованого підприємством має не в останню чергу концентрувати увагу на розкритті потенціалу працівників, інтенсивність якого якраз і є одним із базових факторів конкурентоспроможності. Тобто управління кадровою безпекою – це не є процес пасивного очікування нестандартних негативних ситуацій, це є процес нестандартної систематичної роботи з наявними кадрами щодо розкриття їх потенціалу, попередження негативного впливу їх та на них третіх осіб та обставин, а також пошук потенційно необхідних кадрів, що можуть збалансувати кадрову складову системи управління інноваційно

орієнтованого підприємством.

Управлінського підходу також дотримується і автори, що визначають кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням і використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [13].

Таким чином, на визначення сутності поняття «кадрова безпека» існує багато точок зору, що мають як загальні, так і відмінні риси. У зв'язку з цим, доцільним є проведення групування визначень кадрової безпеки в розрізі підходів. Усіх учених, які досліджували її сутність, можна розділити на тих, що розглядають це поняття з позицій: цільового, процесно-превентивного, структурного, функціонального, управлінсько-потенціального, ресурсного та компаративного підходів (рис. 1).

Усі підходи з представлених семи груп визначень заслуговують на увагу. При цьому процесно-превентивний підхід визначення кадрової безпеки є найбільш розповсюдженим. Це пояснюється тим, що при його використанні фактично ототожнюються два різні поняття «кадрова безпека» і «процес управління кадровою безпекою». Ця група визначень характеризується тим, що під кадровою безпекою інноваційно орієнтованого підприємства розуміється процес запобігання загрозам. Щодо забезпечення кадрової безпеки із позицій системного підходу, безумовно, дані підходи мають право на існування, оскільки кадрова безпека є складовою частиною економічної або загальної безпеки інноваційно орієнтованого підприємства. Проте, ці визначення не розкривають сутності поняття, а лише вказують місце кадрової складової в системі економічної безпеки та ілюструють структуру самої кадрової безпеки.



Рис. 1. Підходи до визначення сутності кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства [згруповано і доповнено на основі 1- 13]

Низка визначень, заснованих на функціональному підході, характеризується найбільшою роз'єднаністю, оскільки під кадровою безпекою розуміють: і генеральний напрямок кадрової роботи, і правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, і сукупність управлінських заходів, і діяльність тощо. Сам же по собі цей підхід пов'язаний із управлінням кадровою безпекою, а не із розкриттям її сутності. Його використання в комплексі з іншими підходами щодо визначення кадрової безпеки є цілком актуальним.

Управлінсько-потенціальний підхід є похідним від функціонального та демонструє необхідність здійснення саме управлінських заходів, що пов'язані з ефективним формуванням і використанням кадрового потенціалу. В системі параметрів економічної безпеки [5] розглядається потенціал персоналу (з точки зору його кваліфікації та надійності). Першим етапом формування на основі ефективної культури безпеки є визначення спільного бачення безпеки та чітких цілей, узгоджених із загальною стратегією підприємницької структури [6]. Поведінки безпеки повідомляються, винагороджуються та визнаються, мотивуючи людей, формуючи прихильність і використовуючи всі переваги своїх навичок та знань для підтримки досягнення організаційних цілей [8]. Проте такий підхід є однобоким, оскільки недооцінюється вплив зовнішнього середовища, що може обернути нанівець всі зусилля в першу чергу менеджменту інноваційно орієнтованого підприємства над самореалізацією своїх співробітників, оскільки активні і пасивні заходи кадрового менеджменту конкурентів (наприклад, більша заробітна плата або пряме перетягування бажаного співробітника підприємства-конкурента) можуть призвести до кадрового хаосу чи, навіть, кадрового колапсу, що недооцінювати суб'єктам кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства не можна. При цьому превентивні витрати на організацію та забезпечення кадрової безпеки в системі управління інноваційно орієнтованого підприємства і збитки від самих кадрових негараздів неспівставні.

Практично значимим є визначення кадрової безпеки з позиції цільового підходу, оскільки у процесі забезпечення безпеки є й результат, тобто ціль здійснення заходів. Проте, в межах даного підходу є одна особливість кадрової безпеки – її стан захищеності. Відповідно до цільового підходу, кадрову безпеку асоціюють із такою метою підприємства, як стан захищеності від загроз і небезпек у трудовій сфері.

Самобутнім є ресурсний підхід, який вказує на необхідність наявності

ресурсів відповідної кількості й якості для реалізації заходів забезпечення безпеки інноваційно орієнтованого підприємства й особистості. Недоцільно кадрову безпеку поєднувати тільки із забезпеченістю інноваційно орієнтованого підприємства кадровими ресурсами, формуванням ефективної системи управління персоналом і актуальною комунікаційною політикою, оскільки сама наявність усіх складових ще не гарантує відсутності впливу на них кадрових загроз і небезпек.

Компаративний підхід зосереджує свою увагу на трактуванні «кадрової безпеки» з початку її виникнення до її сучасних дефініцій. Це дає змогу визначити вимоги та функції безпеки персоналу підприємства в актуальних умовах різних економічних трансформацій.

Зауважимо, що формування небезпек суб'єктами об'єктам – це взаємний процес [3]. Більш того слід виділити можливість існування фахового суб'єкту кадрової безпеки – службу економічної безпеки та службу управління персоналом [7], а також функціональних суб'єктів кадрової безпеки – керівників та менеджмент інноваційно орієнтованих підприємств [8]. Кадрова безпека має за об'єкт захисту людський капітал інноваційно орієнтованого підприємства, а в якості механізму захисту – систему безперервного навчання й атестацій [6]. Дана концепція заснована на управлінсько-потенціальному підході, бо демонструє взаємозалежність порядності працівника та його професійності, що не завжди виправдовує себе. Тому, на нашу думку, даний підхід треба скоригувати з урахуванням темпоральної теорії, теореми Коуза, зважаючи на опортуністичну поведінку серед працівників і ззовні та гістерезис управлінської системи в період криз і біфуркацій в аспекті сигнаторики імпульсів та вироблення і застосування валідних компліментарних інструментів адаптації до змін модусів внутрішнього та зовнішнього середовища. Так, наприклад, недостатня увага до інтересів працівників дуже часто призводить до зниження лояльності персоналу, їх демотивації, а відповідно – активізації деструктивних намірів (є

можливими плинність кадрів, порушення трудової дисципліни, крадіжки, шахрайство, незаконне привласнення активів, промислове шпигунство) [11].

Розбіжності поглядів у трактуванні категорій «небезпека», «загроза», «ризик» обумовлюють необхідність їх уточнення. Так, небезпека – це потенційна можливість негативного впливу чинників, за якої об'єкт небезпеки не має впливу на її джерело; загроза – це реальна можливість негативного впливу ідентифікованих чинників, які спричинять економічні збитки у разі настання і вимагають відповідної протидії; на відміну від небезпек, загрози кадрової безпеки мають суб'єкт, об'єкт, спрямованість і реалізуються через ризики – ймовірність настання загрози та результат наслідків, за яких об'єкт ризику може впливати на ризик внаслідок прийняття кадрових рішень [7].

Об'єкт загрози – людина (її економічний потенціал, здоров'я, життя тощо) через можливість шкоди працівникам і бізнесу (від суб'єкта господарювання – шкідливі та небезпечні умови праці, недотримання чинного трудового законодавства, несприятливий психологічний клімат у колективі) [9]. Суб'єкт загрози – людина (поведінка, діяльність) через погіршення рівня життєдіяльності персоналу як основної передумови для зловживань працівників [3]. Звідси можна виокремити різні складові кадрової безпеки: життєдіяльності, соціальну, мотиваційну, здоров'я, фізичну, в галузі інновацій, фінансову, соціальну, кар'єрну, технологічну, адміністративну, естетичну, професійну, пенсійно-страхову, патріотичну, комунікаційну, безпеку володіння сучасними знаннями [4; 6].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Зважаючи на багатоаспектність і різноманітність наукових підходів до визначення кадрової безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, її сутність маємо розглядати в залежності від предметної області дослідження, з можливістю взаємоінтеграції та взаємодоповнення наведених підходів. На основі розгляду теоретичних підходів сутності та

змісту поняття «кадрова безпека підприємства» вважаємо доцільним визначити її як сукупність умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів. Найбільш суттєвими факторами, які впливають на кадрову складову економічної безпеки інноваційно орієнтованого підприємства, є макроекономічна ситуація в Україні, рівень державних соціальних гарантій, військово-політична ситуація, інтеграційні процеси, особливості розвитку регіонів, територіальне розташування інноваційно орієнтованого підприємства, наявність у регіоні працівників необхідних професій, фахових компетентностей та досвіду роботи. Найвагомішими внутрішніми факторами можна вважати сферу діяльності, розміри інноваційно орієнтованого підприємства, стиль менеджменту, розвиненість корпоративних цінностей, фінансовий стан товаровиробника, соціальну відповідальність інноваційно орієнтованого підприємства.

Література

1. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва за 2020 рік. Статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2021. 119 с.
2. Дуб Б. С. Розвиток системи економічної безпеки агрохолдингів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) зі спеціальності 21.04.02 «Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності». Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Черкаси, Київ, 2021. 356 с.
3. Інформаційно-аналітична довідка щодо оцінки стану трудового потенціалу України. ULR: [https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83\(1\).pdf](https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83(1).pdf) (дата звернення 09.03.2023).

4. Халін С. В. Механізми та системи управління кадровою безпекою підприємств агропромислового виробництва. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, Харків, 2019. 23 с.

5. Bazeliuk V., Kubitskyi S., Rudyk Y., Ryabova Z., Novak O. The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions of the knowledge economy. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2021. Vol. 4(39). pp. 550-558.

6. Bosniuk V., Ostopolets I., Svitlychna N., Miroshnichenko O., Tsipan T., Kubitskyi S. Social content of psychological specialists' professional activity. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(1). pp. 1-20.

7. Lozhachevska O., Navrotska T., Melnyk O., Kapinus L., Zos-Kior M., Hnatenko I. Management of the logistical and marketing behavior of innovation clusters in territorial communities in the context of digitalization of society and the online market. *Laplace In Review*. 2021. Vol. 7 (3). pp. 315-323.

8. Lutsiak V., Kovtun O., Ostapchuk A., Khlystun D. Ukraine's social service marketing system as a tool of support management decisions in wartime. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2022. Vol. 44(4). pp. 451–460.

9. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2021. Vol. 43(3). pp. 403–414.

10. Oseredchuk O., Drachuk I., Teslenko V., Ushnevych S., Dushechkina N., Kubitskyi S., Chychuk A. New approaches to quality monitoring of higher

education in the process of distance learning. *IJCSNS International journal of computer science and network security*. 2022. Vol. 22(7). pp. 35-42.

11. Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V. Ensuring personnel safety of the enterprise as a component of its stable functioning in modern conditions. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції*, 19 травня 2022 р. Полтава: ПДАУ, 2022. С. 1011-1012.

12. Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V. The importance of corporate human resources security in current circumstances. *Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*, 20-22 жовтня 2021 р. Prague: Nemoros s.r.o., 2021. С. 277-279.

13. Voznyuk A., Gorobets S., Kubitskyi S., Domina V., Gutareva N., Roganov M., Bloschynskyi I. Interdisciplinary educational technology based on the concept of human brain functional asymmetry. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(2). pp. 433-449.

References

1. State Statistics Service of Ukraine (2021), *Diyal'nist' sub'yektiv velykoho, seredn'oho, maloho ta mikropidpryyemnytstva za 2020 rik. Statystychnyy zbirnyk [Activities of large, medium, small and micro enterprises for 2020. Statistical collection]*, Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine.

2. Dub, B. S. (2021), "Development of the system of economic security of agricultural holdings", Abstract of Ph.D. dissertation, Economic security of subjects of economic activity, KROC University of Economics and Law, Kyiv, Ukraine.

3. Trade union of employees of the National Academy of Sciences of Ukraine (2023), "Informatsiyno-analitychna dovidka shchodo otsinky stanu

trudovoho potentsialu Ukrayiny”, available at: [https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83\(1\).pdf](https://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/83(1).pdf) (Accessed 25 August 2023).

4. Khalin, S. V. (2019), “Personnel security management mechanisms and systems of agro-industrial production enterprises”, Abstract of Ph.D. dissertation, economics and management of enterprises (by types of economic activity), Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petro Vasylenko, Kharkiv, Ukraine.

5. Bazeliuk, V., Kubitskyi, S., Rudyk, Y., Ryabova, Z., and Novak, O. (2021), “The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions of the knowledge economy”, *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, vol. 4(39), pp. 550-558.

6. Bosniuk, V., Ostopolets, I., Svitlychna, N., Miroshnichenko, O., Tsipan, T., and Kubitskyi, S. (2021), “Social Content of Psychological Specialists’ Professional Activity”, *Postmodern Openings*, vol. 12(1), pp. 01-20.

7. Lozhachevska, O., Navrotska, T., Melnyk, O., Kapinus, L. and Zos-Kior, M. (2021), “Hnatenko I. Management of the logistical and marketing behavior of innovation clusters in territorial communities in the context of digitalization of society and the online market”, *Laplace In Review*, vol. 7(3), pp. 315-323.

8. Lutsiak, V., Kovtun, O., Ostapchuk, A. and Khlystun, D. (2022), Ukraine’s social service marketing system as a tool of support management decisions in wartime. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, vol. 44(4), pp. 451–460.

9. Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M. and Hnatenko, I. (2021), “Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization”, *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, vol. 43(3), pp. 403–414.

10. Oseredchuk, O., Drachuk, I., Teslenko, V., Ushnevych, S.,

Dushechkina, N., Kubitskyi, S., and Chychuk, A. (2022), “New Approaches to Quality Monitoring of Higher Education in the Process of Distance Learning”, *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, vol. 22(7), pp. 35-42.

11. Voronko-Nevidnycha, T. and Tkachenko, V. (2021), “The importance of corporate personnel security in modern conditions”, *Ekonomichnyy rozvytok: teoriya, metodolohiya, upravlinnya* [Economic development: theory, methodology, management], VII Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya [7th International Scientific and Practical Conference], Nemoros s.r.o., Prague, Czech Republic, pp. 277-279.

12. Voronko-Nevidnycha, T. and Tkachenko, V. (2022), “Ensuring the safety of the company's personnel as a component of its stable functioning in modern conditions”, *Menedzhment KHKHI stolittya: hlobalizatsiyni vyklyky. VI Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya* [Management of the 21st century: globalization challenges. 6th International Scientific and Practical Conference], Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine, pp. 1011-1012.

13. Voznyuk, A., Gorobets, S., Kubitskyi, S., Domina, V., Gutareva, N., Roganov, M., and Bloshchynskyi, I. (2021), “Interdisciplinary Educational Technology based on the Concept of Human Brain Functional Asymmetry”, *Postmodern Openings*, vol. 12(2), pp. 433-449.

Стаття надійшла до редакції 08.11.2023 р.