

Панченко В. А.,

к.е.н., доц., заступник директора, ВНЗ Кіровоградський кооперативний коледж економіки і права ім. М.П. Сая

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розроблено методологію оцінювання кадрової безпеки підприємства, що включає концептуальні положення щодо оцінювання стану кадрової безпеки підприємства у відповідності до рівня захисту від кадрових ризиків та стабільності кадрової безпеки як здатності підтримувати рівновагу кадрової підсистеми підприємства. Запропоновано класифікацію індикаторів оцінювання кадрової безпеки підприємства за різними ознаками, методику побудови інтегрального індикатора управління кадровою безпекою, методики урахування груп персоналу у відповідності до рівня впливу на ключові компетенції підприємства. Розроблені підходи забезпечують можливість управління кадровою безпекою у відповідності до стратегічних та тактичних потреб підприємства, підвищують динамічність управління, а також окреслюють межі такого управління.

Ключові слова: кадрова безпека, методологія, методика оцінювання, інтегральний індикатор.

Panchenko V. A.,

Ph.D., Associate Professor, Head's Assistant, Higher Educational Establishment Kirovograd Cooperative College of Economics and Law named after M. P. Say

METHODOLOGY OF ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY ASSESSMENT

Abstract. The methodology of personnel security assessment of the enterprise is developed, which includes conceptual provisions for evaluating the personnel security of the enterprise in accordance with the level of protection against personnel risks and stability of personnel security as an ability to maintain balance of personnel subsystem of the enterprise. The classification of indicators of the personnel security assessment of the enterprise according to various features, as well as the method of constructing an integrated indicator of personnel security management and the method of consideration of personnel groups in accordance with the level of their influence on key competencies of the enterprise are proposed. The developed approaches provide the possibility of managing personnel security in accordance with the strategic and tactical needs of the enterprise, increase the dynamism of management as well as outline the boundaries of such management.

Key words: personnel security, methodology, assessment method, integral indicator.

Постановка проблеми. Глобалізація ринків та міжнародна економічна криза зумовлюють посилення конкурентної боротьби підприємств за ринки збуту та різноманітні ресурси, що, у свою чергу, підвищує актуальність завдань із забезпечення економічної безпеки у цілому та кадрової зокрема, оскільки персонал виступає одночасно об'єктом та суб'єктом кадрової безпеки. Управління кадровою безпекою характеризується складністю не лише через складність об'єкта впливу, але і через динамічний характер середовища, високу вартість залучення фінансових ресурсів та високий рівень невизначеності економічної системи. Для практичної реалізації завдань із управління кадровою безпекою підприємств мінімально необхідними є методики,

підходи, алгоритми оцінювання стану кадрової безпеки для забезпечення можливості кількісного оцінювання результатів. Однак, незважаючи на наявність окремих методик для фармацевтичної [1], поліграфічної [2] та машинобудівної [3, 4] галузей, значно бракує теоретичного підґрунтя та можливостей їх адаптації для інших галузей та кадрових потреб підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань кадрової безпеки та побудови системи управління нею займалися: Астахова Л. В., Бурда І. Я., Єгорова Л. С., Жидецька Х. В., Кузнецова Н. В., Мішин О. Ю., Мішина С. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Палига Є. М., Поскрипко Ю. А., Цветкова І. І. та багато інших.

Варто виокремити низку робіт, авторами яких багато уваги було приділено теоретичним основам побудови системи кадрової безпеки підприємства та її складових: Кузнецової Н. В., Поскрипко Ю. А., Бурди І. Я., Гримак О. Я., Кузнецової Д. С., Єгорової Л. С., Фролової П. С. Також потребують уваги авторські методики оцінювання кадрової безпеки підприємства у відповідності до профілю галузі авторів: Бурда І. Я., Гавкалова Н. Л., Єгорова Л. С., Кузнецова Н. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Поскрипко Ю. А.

Практичною проблемою оцінювання кадрової безпеки на підприємствах є розмаїття практичних рекомендацій та методик, що, з одного боку, мають зазіхання на універсальність, а з іншого, – майже повну відсутність можливості їх кастомізації під фактичні завдання підприємства та обрані стратегії функціонування та розвитку. Зазначена практична проблема відповідає напрямам перспективних досліджень та науково-практичних проблем, а саме [3, 4, 5]: відсутності зв'язку кадрової безпеки підприємства зі стратегічними цілями підприємства; недостатності адаптивності й гнучкості її оцінювання, статичності таких оцінок, відсутності одностайності у підходах до побудови комплексної системи показників. У цілому зазначені недоліки викликають недостатність концептуального бачення та теоретико-методологічного базису для оцінювання кадрової безпеки підприємства.

Постановка завдання. Метою даної статті є формування теоретико-методологічного базису для оцінювання кадрової безпеки підприємства, що має забезпечити можливість управління кадровою безпекою у відповідності до стратегічних та тактичних потреб підприємства, а також цілісне оцінювання такого управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Науковий дискурс з питань формування системи кадрової безпеки підприємств та її оцінювання переважно сфокусовано на визначенні зв'язків кадрової безпеки з економічною та інформаційною безпекою підприємства та їх розмежування [6], а також частково з виявленням ризиків для кадрової безпеки підприємства [6, 7]. Робіт, присвячених теоретичному підґрунті кадрової безпеки підприємства, небагато, тому розглянемо їх детально.

Про недостатність методичних засад системи (моніторингу) кадрової безпеки підкреслено у роботі І. Я. Бурди, О. Я. Гримак [8], що включили до моделі моніторингу кадрової безпеки підприємства: цілі та методики моніторингу, методи збору й обробки інформації; критерії оцінки рівня кадрової безпеки; застосування інтегрального показника для отримання узагальнюючого результату.

Цінними з позицій опису елементів системи кадрової безпеки підприємства виявилися роботи Ю. А. Поскрипко [9] та Н. В. Кузнецової [10]. Так, Ю. А. Поскрипко [9] виявлено перелік цілей та завдань функціонування системи кадрової безпеки, критерії та індикатори, організаційні принципи побудови системи кадрової безпеки, основні ризики та засоби й методи їх нейтралізації, бізнес-процеси підтримки забезпечення необхідного рівня кадрової

безпеки. Таким чином було описано основні елементи системи. У роботі Н. В. Кузнецової [10, с. 54] цікавою є тримірна модель забезпечення кадрової безпеки організації, що включає об'єкт забезпечення кадрової безпеки (тобто різні групи персоналу), основні форми реалізації загроз та методи протидії загрозам кадровій безпеці підприємств.

Окремої уваги потребує робота Д. С. Кузнецової [5], в якій сформовано гіпотезу щодо прямого зв'язку обраних підприємством кадрових стратегій із кадровими загрозами та виявлено перелік пріоритетних кадрових загроз, що формуються обраними підприємством кадровими стратегіями. У роботі [2] також окреслено зв'язок кадрової політики із завданнями кадрової безпеки, однак досить широко. Також постає окремо робота О. П. Кавтиш [11] щодо системної природи кадрової безпеки, в якості доказів такого твердження було виокремлено системні ознаки кадрової безпеки.

У роботі щодо визначення концептуальних підходів до формування системи економічної безпеки управління персоналом на підприємстві [12] авторів О. А. Кириченко та Ю. А. Поскрипко сформульовано окремі завдання з управління кадровою безпекою, окреслено напрями та інструментарій забезпечення кадрової безпеки підприємства. У цілому у роботі підкреслено важливість заходів із мотивування персоналу та забезпечення оптимального соціально-психологічного клімату, міститься перелік робіт у межах зазначених завдань. Однак теоретичні або практичні рекомендації щодо балансування стратегії розвитку підприємства з кадровою безпекою зводяться до гуманістичного бачення цілей кадрової безпеки підприємства у створенні найкращих умов роботи персоналу та відповідального добору персоналу.

Опис елементів забезпечення системи кадрової безпеки підприємства наведено у роботі Л. С. Єгорової [13], а також підкреслено участь різних груп персоналу для кадрового забезпечення системи кадрової безпеки підприємства. Багато робіт щодо системи кадрової безпеки присвячено виявленню складових кадрової безпеки (наприклад, [14]), що не тільки зумовлюють її структуру, але і є узагальнюючими ознаками для групування індикаторів для оцінювання кадрової безпеки. Розширений аналіз таких робіт було проведено та опубліковано у [15].

Також було проаналізовано низку робіт із привабливими назвами, що включали поняття концепції, теоретичного базису та методологічних основ кадрової безпеки [16, 17], однак вони переважно були сфокусовані на питаннях поза межами даного дослідження. Так, робота Єременко А. О., Полозової Т. В. [16] щодо методологічних основ фокусується на розмежуванні економічної та кадрової безпеки підприємства, зовнішніх та внутрішніх факторах впливу на кадрову політику, що безпосередньо впливають на стан кадрової безпеки, однак механізм такого зв'язку прописано опосередковано. У роботі О. В. Плугар [17] проаналізовано основні кадрові загрози для підприємств рекреаційної сфери та описано низку заходів з їх усунення.

Узагальнюючи доробок проаналізованих робіт, можна стверджувати, що автори у цілому:

1) погоджуються з системною природою кадрової безпеки підприємства;

2) визнають зв'язок між обраними підприємством кадровою стратегією та (або) політикою з кадровими загрозами;

3) розрізняють групи персоналу при забезпеченні кадрової безпеки підприємства;

4) стверджують про необхідність побудови інтегрального індикатора в якості узагальнюючого показника результативності управління кадровою безпекою підприємства.

На нашу думку, теоретико-методологічний базис для оцінювання кадрової безпеки підприємства має включати:

- концептуальні положення щодо оцінювання кадрової безпеки, що прописуватимуть у явній формі взаємозв'язок стратегії підприємства та систему кадрової безпеки;

- систему індикаторів оцінювання кадрової безпеки у відповідності до особливостей підприємства та науково-практичні рекомендації щодо кастомізації такого оцінювання;

- методики побудови інтегрального індикатора оцінювання кадрової безпеки.

Врахування системної природи кадрової безпеки підприємства є важливою теоретичною основою побудови будь-яких методик та підходів до оцінювання кадрової безпеки. Кадрова безпека за своєю сутністю передбачає підтримку з боку персоналу стабільності функціонування підприємства як системи. Таким чином, важливими завданнями оцінювання є визначення стану кадрової системи підприємства та визначення стабільності (або здатності підтримувати стабільність) функціонування системи управління персоналом підприємства. З позицій теорії систем останнє завдання є завданням підтримки гомеостазу [18, с. 71-72], тобто “здатність системи підтримувати у процесі взаємодії із середовищем значення суттєвих змінних у певних заданих кордонах” або здатності підтримувати рівновагу системи; він характеризує систему як ціле.

Таким чином важливим теоретико-методологічним базисом оцінювання кадрової безпеки підприємства виступають концептуальні положення про кадрову безпеку підприємства як систему, що має бути оцінена у двох важливих напрямках:

- стану кадрової безпеки підприємства (що передбачає виявлення, на якому рівні функціонування та розвитку знаходиться система, – у відповідності до того, від яких кадрових ризиків захищено підприємство);

- стабільності кадрової безпеки підприємства (що передбачає оцінювання гомеостазу системи, тобто здатності підтримувати внутрішній стан кадрової безпеки підприємства).

Оцінювання стану кадрової безпеки у відповідності до рівня захисту від кадрових ризиків вирішує низку науково-практичних завдань оцінювання, оскільки дозволяє виокремити зв'язок стратегій функціонування та розвитку підприємства (у тому числі кадрових стратегій та політики) із завданнями

кадрової безпеки, а також дозволяє однозначно характеризувати стан кадрової безпеки (та результативність її реалізації) через комплекс дій із нейтралізації ризиків та загроз.

З іншого боку, оцінювання здатності кадрової безпеки підтримувати внутрішню рівновагу кадрової підсистеми підприємства дозволяє усунути статичність та “історичний характер” [4] оцінок кадрової безпеки, оскільки з таких позицій важливим стає не визначення рівня показників як таких (наприклад, частки кваліфікованих працівників на підприємстві), а динаміка їх змін та, особливо, різких відхилень (“викидів”) у показниках. Таким чином підприємство може оперативніше реагувати на зміни.

Для забезпечення диференціації впливу груп персоналу на кадрову безпеку підприємства необхідно здійснити розшарування персоналу за рівнем залучення до ключових компетенцій підприємства. Теоретичну основу такого підходу складає науковий доробок Г. Хамела та С. К. Прахалада [19], що розробили теорію ключових компетенцій, основна ідея якої полягає у розробці стратегії на основі ключової здібності компанії, своєрідного невидимого активу, що є унікальним колективним знанням. Персонал поділяють за рівнем залучення: до ключових компетенцій (реалізація стратегічно важливих цілей та завдань), до базових компетенцій (видів діяльності, що можуть бути передані на виконання субпідрядників та аутсорсерів) та допоміжних компетенцій (видів діяльності, що не створюють додаткової ринкової цінності для споживача). Оскільки стратегічний вплив та чисельність кожної із зазначених груп є різними, то набір індикаторів для оцінювання та граничні значення цих індикаторів мають бути різними.

Для характеристики узагальненого результату кадрової безпеки підприємства варто використовувати інтегральний індикатор. Така ідея широко використовується в роботах [1, 3, 4, 7, 8, 13, 14, 16], однак теоретичне обґрунтування є лише у [1, 3, 4]. Для теоретичного обґрунтування побудови та використання інтегрального індикатора спиратимемося на теоретичні розробки [20] щодо індикативно-геометричного методу побудови інтегрального індикатора.

Розроблена методологія оцінювання кадрової безпеки включає (рис. 1):

- концептуальні положення про кадрову безпеку підприємства як систему, що має бути оцінена у двох важливих напрямках:

- стану кадрової безпеки підприємства (що передбачає виявлення, на якому рівні функціонування та розвитку знаходиться система, – у відповідності до того, від яких кадрових ризиків захищено підприємство);

- стабільності кадрової безпеки підприємства (що передбачає оцінювання гомеостазу системи, тобто здатності підтримувати внутрішній стан кадрової безпеки підприємства);

- систему виявлених кадрових ризиків підприємства, рівень захисту від яких однозначно характеризує поточний стан системи безпеки підприємства;

- класифікацію індикаторів оцінювання кадрової безпеки підприємства за різними ознаками (опубліковано автором у [15]);

- методику побудови інтегрального індикатора управління кадровою безпекою, що побудовано на основі індикативно-геометричного методу та нечітких множин - дозволяє інтегрувати якісні та кількісні індикатори кадрової безпеки;

- методики урахування груп персоналу у відповідності до рівня впливу на ключові компетенції підприємства у цілому та кадрову безпеку зокрема: передбачає розширення персоналу за рівнем залучення до ключових компетенцій підприємства

(реалізація стратегічно важливих цілей та завдань), до базових компетенцій (видів діяльності, що можуть бути передані на виконання субпідрядників або аутсорсерів) та допоміжних компетенцій (видів діяльності, що не створюють додаткової цінності для споживача).

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. На основі аналізу наукових робіт було виявлено концепції, підходи та методики оцінювання кадрової безпеки на підприємствах, що можуть бути використані або мають потенціал сформулювати теоретико-методологічний базис оцінювання кадрової безпеки підприємства.

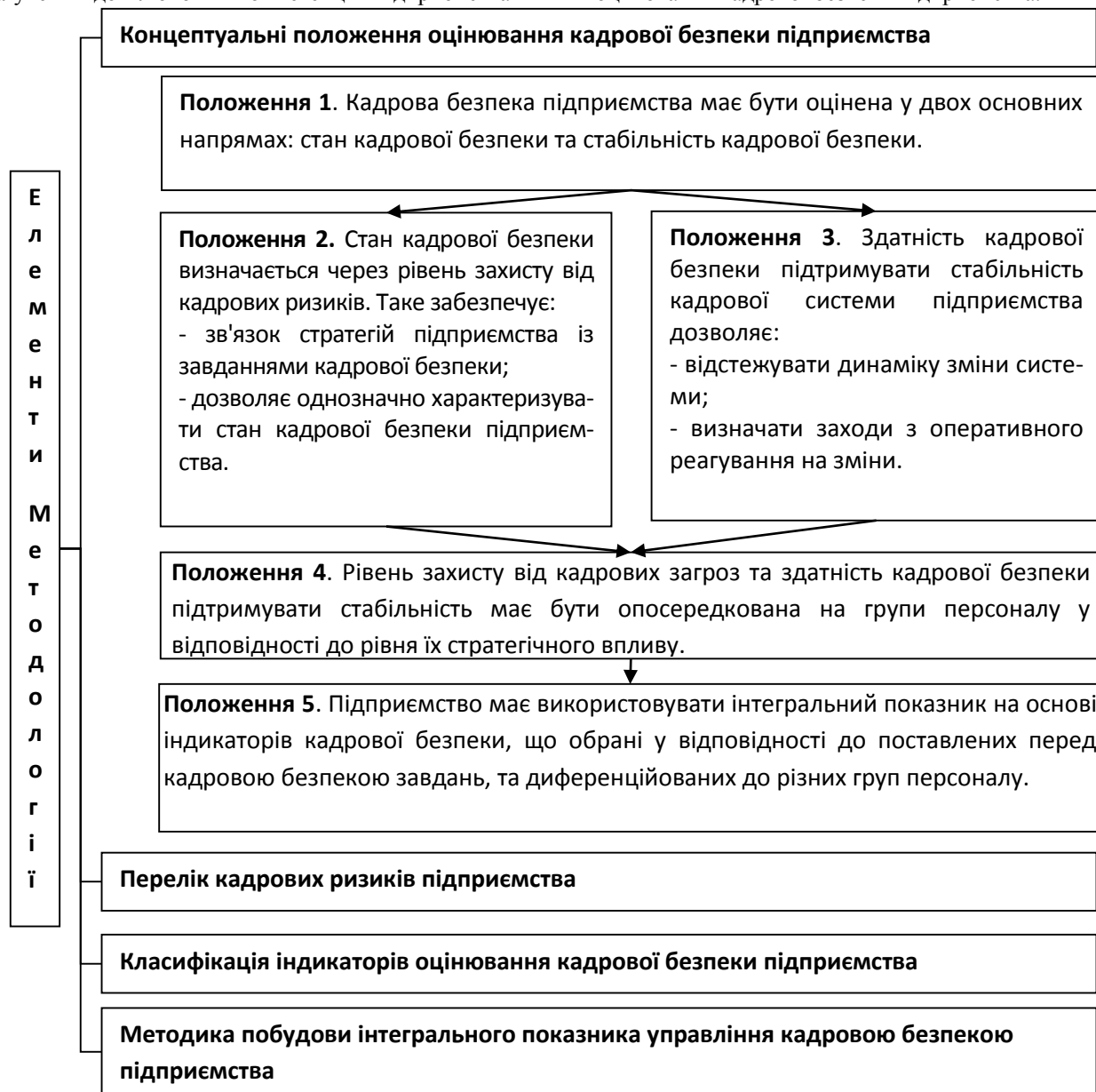


Рис. 1. Складові елементи методології оцінювання кадрової безпеки підприємства

У результаті було сформовано методологію оцінювання кадрової безпеки підприємства, що включає концептуальні положення з оцінювання кадрової безпеки, систему виявлених кадрових ризиків підприємства, рівень захисту від яких однозначно характеризує поточний стан системи безпеки підприємства; класифікацію індикаторів оцінювання кадрової безпеки підприємства за різними ознаками, методику побудови інтегрального індикатора управління кадровою безпекою, методики урахування груп персоналу у відповідності до рівня впливу на ключові компетенції підприємства. Вона забезпечує можливість управління кадровою безпекою у відповідності до стратегічних та тактичних потреб підприємства, а також цілісне оцінювання такого управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузнецов Д. А. Анализ кадровой безопасности в фармации / Д. А. Кузнецов // Российский медико-биологический вестник имени академика И. П. Павлова. – 2011. – № 2. – С. 139-145.
2. Палига Є. М. Методичні аспекти гарантування кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / Є. М. Палига, Л. П. Кушнір, І. Я. Бурда // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. – 2012. – № 1-2 (14). – С. 137-143.
3. Гавкалова Н. Л. Методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства / Н. Л. Гавкалова, Т. С. Бушман // Проблеми економіки. – 2016. – № 4. – С. 107-113.
4. Назарова Г. В. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства / Г. В. Назарова, С. М. Лобазов // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 1 (17). – С. 134-139.
5. Кузнецова Д. С. Взаимосвязь особенностей реализации кадровой стратегии и различных угроз эффективному развитию организации / Д. С. Кузнецова // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – № 6. – С. 697-710. – DOI: 10.18334/ce.9.6.322.
6. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження / Л. М. Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2009. – № 1. – С. 185-192.
7. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. – 2009. – Донецьк, випуск 36–1. – С. 179-184.
8. Бурда І. Я. Методичні засади моніторингу кадрової безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі / І. Я. Бурда, О. Я. Гримак // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. – 2011. – Т. 13. – № 4-5 (50). – С. 31-36.
9. Поскрипко Ю. А. Модель управления системой кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 9 (25). – С. 53-57.

10. Кузнецова Н. В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Н. В. Кузнецова // Известия УрГЭУ. – 2014. – № 2 (52). – С. 53-61.
11. Кавтиш О. П. Системна природа кадрової безпеки підприємства / О. П. Кавтиш // Економічний вісник Національного технічного університету України. Київський політехнічний інститут. – 2015. – № 12. – С. 181-189.
12. Кириченко О. А. Теоретичні засади системи економічної безпеки кадрового забезпечення суб'єктів господарської діяльності / О. А. Кириченко, Ю. А. Поскрипко // Економіка та держава. – 2010. – № 11. – С. 36-38.
13. Егорова Л. С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании / Л. С. Егорова, П. С. Фролова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия "Социальные науки". – 2013. – № 3 (31). – С. 13-17.
14. Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия / И. И. Цветкова // Культура народов Причерноморья. – 2014. – № 278. – С. 81-84.
15. Кавун С. В. Класифікація індикаторів управління кадровою безпекою підприємства / С. В. Кавун, В. А. Панченко // Информационная экономика: этапы развития, методы управления, модели. Коллективная монография / [под ред. докт. экон. наук, проф. В. С. Пономаренко, докт. экон. наук, проф. Т. С. Клебановой]. – Х. : ВШЭМ – ХНЭУ им. С. Кузнецова, 2018. – 668 с. – С. 482-502.
16. Єременко А. О. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства / А. О. Єременко, Т. В. Полозова // Financial and credit activity: problems of theory and practice. – 2012. – Т. 2. – № 13. – С. 195-198.
17. Плугарь О. В. Концепция экономической безопасности в системе управления персоналом предприятий рекреационной сферы / О. В. Плугарь // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5 (50). – С. 291-295.
18. Системный анализ и принятие решений: словарь-справочник / [под ред. В. Н. Волковой, В. Н. Козлова]. – М. : Высш. шк., 2004. – 616 с.
19. Prahalad C. K. The core competence of the corporation / C. K. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. – 1990. – Vol. 68, no. 3. – Pp. 79-91.
20. Kavun S. Indicative-geometric method for estimation of any business entity / S. Kavun // International Journal of Data Analysis Techniques and Strategies. – 2016. – Т. 8. – №. 2. – С. 87-107.

REFERENCES

1. Kuznetsov, D. A. (2011), *Analiz kadrovoy bezopasnosti v farmatsyy, Rossiyskiy mediko-byolohicheskiy vestnyk imeny akademika Y.P. Pavlova*, 2, 139-145.
2. Palyha, Ye. M. Kushnir, L. P. and Burda, I. Ya. (2012), *Metodychni aspekty harantuvannia kadrovoy bezpeky pidpriemstv vydavnycho-polihrafichnoi haluzi, Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu*

veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii im. Gzhytskoho, 1–2 (14), 137-143.

3. Havkalova, N. L. and Bushman, T. S. (2016), Metodychnyi pidkhd shchodo vyznachennia rinvia formuvannia ta zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpriemstva, *Problemy ekonomiky*, 4, 107-113.

4. Nazarova, H. V. and Lobazov, S. M. (2015), Udoshkonalennia metodyky rozrakhunku intehrlnoho indeksu kadrovoi bezpeky pidpriemstva, *Ekonomika: realii chasu*, 1 (17), 134-139.

5. Kuznetsova, D. S. (2015), Vzaymosviaz osobennosti realizatsyy kadrovoi stratehyy y razlychnykh uhroz efektyvnomu rozvytyiu orhanyzatsyy, *Kreatyvnaia ekonomyka*, 9 (6), 697-710. – DOI: 10.18334/ce.9.6.322.

6. Tomaneych, L. M. (2009), Kadrova bezpeka pidpriemstva yak ob'ekt teoretychnoho doslidzhennia, *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Serii ekonomichna*, 1, 185-192.

7. Shvets, I. B. (2009), Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom, *Naukovi pratsi DonNTU. Serii: ekonomichna*, 36–1, 179-184.

8. Burda, I. Ya. and Hrymak, O. Ya. (2011), Metodychni zasady monitorynh kadrovoi bezpeky pidpriemstv vydavnycho-polihrafichnoi haluzi, *Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii imeni S.Z. Gzhytskoho*, 13, 4–5 (50), 31-36.

9. Poskrypko, Yu. A. (2013), Model upravleniya systemoi kadrovoi bezopasnosti, *Problemy ekonomiky y menedzhmenta*, 9 (25), 53-57.

10. Kuznetsova, N. V. (2014), Metody protyvodeistviya uhrozam kadrovoi bezopasnosti orhanyzatsyy, *Yzvestiya UrHEU*, 2 (52), 53-61.

11. Kavtysh, O. P. (2015), Systemna pryroda kadrovoi bezpeky pidpriemstva, *Ekonomichni visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy Kyivskiy politekhnichnyi instytut*, 12, 181-189.

12. Kyrychenko, O. A. and Poskrypko, Yu. A. (2010), Teoretychni zasady systemy ekonomichnoi bezpeky kadrovoho zabezpechennia sub'ektiv hospodarskoi diialnosti, *Ekonomika ta derzhava*, 11, 36-38.

13. Ehorova, L. S. and Frolova, P. S. (2013), Struktura systemy upravleniya kadrovoi bezopasnosti ynzhyrnyhovo kompanyy, *Vestnyk Nyzhehorodskoho unyversyteta ym. N.Y. Lobachevskoho. Seriya "Sotsyalnye nauky"*, 3 (31), 13-17.

14. Tsvetkova, Y. Y. (2014), Formyrovanye kontseptsyy otsenky kadrovoi bezopasnosti predpriyatiya, *Kultura narodov Prychernomoria*, 278, 81-84.

15. Kavun, S. V. and Panchenko, V. A. (2018), Klasyfikatsiia indykatoriv upravlinnia kadrovoi bezpekoiu pidpriemstva, *Ynformatsyonnaya ekonomyka: etapy rozvytyia, metody upravleniya, modely. Kolektyvna monohrafiya*, Ed. by Ph.D., Prof. Ponomarenko, V.S., Ph.D., Prof. Klebanova, T.S., VSHEM, KhNUE named S. Kuznets, Kharkov.

16. Yeremenko, A. O. and Polozova, T. V. (2012), Metodolohichni osnovy systemy kadrovoi bezpeky pidpriemstva, *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, 2 (13), 195-198.

17. Pluhar, O. V. (2011), Kontseptsyia ekonomicheskoi bezopasnosti v systeme upravleniya personalom predpriyati rekreatsyonnoi sfery, *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*, 5 (50), 291-295.

18. Volkova, V. N. and Kozlova, V. N. editors (2004) Systemnyi analiz y pryniatye reshenyi: slovar-spravochnik, Vyssha shkola, Moscow.

19. Prahalad, C. K. and Hamel G. (1990), The core competence of the corporation, *Harvard Business Review*, 68 (3), 79-91.

20. Kavun, S. (2016), Indicative-geometric method for estimation of any business entity, *International Journal of Data Analysis Techniques and Strategies*, 8(2), 87-107.