

DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-6-2>
УДК 658:65.012.8:339

Вітик Богдан Мирославович

аспірант кафедри менеджменту та
маркетингу у видавничо-поліграфічній справі,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4245-9397>

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

До Covid-19 питання забезпечення кадрової безпеки поступалося за пріоритетністю проблемам в сфері фінансової складової економічної безпеки підприємства. Нова фаза військової агресії кардинально змінила ситуацію на ринку праці із поточним значним дефіцитом робочої сили. Значна кількість біженців, внутрішньо переміщених осіб та виконання програми мобілізації гальмують стабілізаційні процеси в національній економіці. Існуючий досвід забезпечення кадрової безпеки не відповідає поточній ситуації та буде мало ефективним і в період післявоєнної відбудови через світові тенденції до інтелектуалізації економіки під тиском автоматизації, роботизації та все більш широкого застосування цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту. Питання удосконалення управління кадровою безпекою, зокрема в частині розроблення й використання відповідного механізму управління, набуває актуальності задля здатності реагувати на новітні виклики. Для уточнення змістового наповнення терміну «механізм управління кадровою безпекою підприємства» застосовано методи: індукції та дедукції, порівняння і систематизації – для виділення основних підходів у трактуванні механізму управління економічною безпекою підприємства; синтезу і аналізу – при окресленні специфічних моментів механізму забезпечення кадрової безпеки підприємства; морфологічного аналізу – для формулювання авторського бачення змісту терміну «механізм управління кадровою безпекою підприємства»; абстрактно-логічний – для теоретичних узагальнень і висновків дослідження. З'ясовано, що розвідки українських дослідників в переважній більшості концентруються стосовно окреслення параметрів механізму управління економічною безпекою та частково щодо її фінансової складової. В окремих випадках розглядається механізм забезпечення кадрової безпеки, що в сукупності не сприяє підвищенню результативності керуючого впливу суб'єктів на об'єкти безпеки. Результати здійсненого критичного аналізу відомих підходів стали підставою для обґрунтування змісту терміну «механізм управління кадровою безпекою підприємства» як системи, яка, складаючись із підсистем нижчого порядку, містить інструментарій (важелі, методи та інструменти) для виконання заходів, що розробляються із врахуванням змін у внутрішньому й зовнішньому середовищі та відповідають меті, принципам і функціям системи вищого порядку, тобто системи управління кадровою безпекою підприємства.

Ключові слова: механізм управління, кадрова безпека підприємства, безпекова діяльність, загроза, інтерес.

Bohdan Vityk

Lviv Polytechnic National University

THE PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT MECHANISM OF THE ENTERPRISE: THEORETICAL BASICS

Before Covid-19, the issue of ensuring personnel security was inferior in priority to problems in the field of the financial component of the economic security of the enterprise. The new phase of military aggression has radically changed the situation on the labor market, with the current significant labor shortage. A significant number of refugees, internally displaced persons and the implementation of the mobilization program slow down the stabilization processes in the national economy. The existing experience of ensuring personnel security does not correspond to the current situation and will be ineffective even in the period of post-war reconstruction due to global trends towards the intellectualization of the economy under the pressure of automation, robotics and the increasingly widespread use of digital technologies, in particular artificial intelligence. The issue of improving the management of personnel security, in particular in terms of the development and use of an appropriate management mechanism, is gaining relevance for the ability to respond to the latest challenges. In order to clarify the content of the term "mechanism of managing the

personnel security of the enterprise", the following methods were used: induction and deduction, comparison and systematization – to highlight the main approaches in the interpretation of the mechanism of managing the economic security of the enterprise; synthesis and analysis – when outlining specific moments of the mechanism for ensuring personnel security of the enterprise; morphological analysis – to formulate the author's vision of the meaning of the term "personnel security management mechanism of the enterprise"; abstract-logical – for theoretical generalizations and research conclusions. It has been found that the vast majority of Ukrainian researchers' intelligence is focused on outlining the parameters of the economic security management mechanism and partly on its financial component. In some cases, the mechanism for ensuring personnel security is considered, which in aggregate does not contribute to increasing the effectiveness of the governing influence of subjects on security objects. The results of the performed critical analysis of known approaches became the basis for substantiating the meaning of the term "personnel security management mechanism of the enterprise" as a system that, consisting of subsystems of a lower order, contains a toolkit (leverages, methods and tools) for the implementation of measures that are developed taking into account changes in the internal and external environment and correspond to the purpose, principles and functions of the higher-order system, i.e. the personnel security management system of the enterprise.

Key words: management mechanism, personnel security of the enterprise, security activity, threat, interest.

Вступ. Поточне прагнення українського бізнесу оновити технологічну базу за рахунок придбання готових закордонних технологій і на основі цього покрити відставання від іноземних конкурентів та отримати певні переваги на внутрішньому ринку стикаються не лише з проблемами обмежених інвестиційних ресурсів на початковому етапі, але й подальшого ефективного застосування уже через невідповідність між необхідним та фактичним інтелектуальним потенціалом безпосередніх виконавців. В окресленій ситуації ключовими є два моменти: по-перше, високі темпи технологічного поступу, які вимагають постійного моніторингу технологічних змін із подальшим впровадженням задля як мінімум збереження конкурентної позиції; по-друге, рушійною силою був і залишається людський фактор, оскільки технологічна основа сприяє реалізації тих ідей, що генеруються людиною, а відтак без неї інвестиції в технології будуть нерезультативними. Складно заперечувати поширену сьогодні ейфорію від застосування штучного інтелекту, але потрібно розрізняти процес генерування знань та швидкість виконання дій за раніше створеним алгоритмом. Іншим аспектом є те, що споживач при виборі хоче чути пораду й думку консультанта, який прикладами, асоціаціями та існуючим досвідом поділиться і переконає у здійсненні результативної дії на відміну від монотонного звукового ефекту, що видає машина. Без наголосу на інші важливі моменти можна стверджувати, що автоматизація й роботизація знижує потребу у фізичній праці, але водночас загострює дефіцит у розумовій діяльності, яку провадить людина, що вимагає перегляду засад взаємодії між підприємством й найманим працівником. Як має місце зміна вимог до виконавців, так й відбувається трансформація потреб й мотивів останніх, що вибудовує нову площину завдань для суб'єктів безпеки, яке повинно реалізуватися

в коригуванні системи управління кадровою безпекою, зокрема такого її елемента як механізм управління.

Матеріали та методи. До розгляду засад формування й застосування механізму управління як складової системи економічної безпеки підприємства долучилися О. Антонова [1], І. Бурда [2], М. Єрмошенко [3], В. Карковська [4], М. Оніщенко [5], Г. Радзівілов [7], С. Салоїд [6], Б. Сюркало [5], М. Труш [7], О. Труш [7] та інші. В публікаціях зазначених та інших дослідників увагу зосереджено на адаптації існуючих напрацювань стосовно механізму управління до специфіки здійснення безпекової діяльності на мікрорівні.

Метою статті є критичний огляд існуючих підходів для обґрунтування авторської позиції щодо механізму управління кадровою безпекою підприємства.

Результати. Попередньо необхідно зробити застереження, що безпекознавці використали існуючі підходи у розумінні механізму управління, але із наступним їх об'єднанням й комбінацією та врахуванням безпекової специфіки. Відтак нами були відібрані окремі позиції як основу позиціонування авторського бачення механізму управління кадровою безпекою підприємства.

В публікації М. Оніщенко та Б. Сюркало [5, с. 447] здійснено спробу визначити механізм управління економічною безпекою підприємства через поєднання елементів, які об'єднані процедурою прийняття управлінського рішення, із одночасним наголосом на таких його властивостях як системність та інтегрованість в загальну систему управління підприємством. Науковці також вказують на націленість вказаного механізму на узгодження інтересів усіх взаємодіючих сторін. В цілому наявна спроба комбінації кількох відомих підходів із акцентом на ключових моментах, що відповідають специфіці безпекової діяльності на мікрорівні.

У напрацюваннях М. Єрмошенка стосовно механізму управління фінансовою безпекою підприємства пропонується розрізняти широкий перелік складових, до числа яких віднесено: «...економічні закономірності; цілі і завдання управління; функції; організаційну структуру; принципи, методи, кадри, техніку та технологію управління; критерії оцінки ефективності системи управління» [3, с. 29]. Важливим є сам факт, що розробки механізму управління не зупиняються на рівні економічної безпеки підприємства, а поглиблюються на нижчі рівні. Дискусійним залишається визначення переліку компонентів механізму управління як підсистеми нижчого порядку щодо системи управління підприємством з метою збереження ієрархічної підпорядкованості.

О. Антонова [1, с. 44] розглядає механізм управління стосовно фінансовою безпекою підприємства, при цьому наголошуючи на характері здійснення впливу задля збалансованості інтересів та захисту від різного типу загроз. Намагання уточнити зміст керуючого впливу стали підставою для пошуку варіантів групування типового переліку заходів. М. Труш із співавторами розглядають превентивно-управлінську та антикризову складові механізму управління економічною безпекою підприємства. Погоджуючись із необхідністю цільового групування заходів задля реалізації керуючого впливу, вважаємо дискусійними запропоноване фактичне його виконання. Так, в трактуванні М. Труш «превентивно-управлінський вплив ... визначає сутність і принципи організаційно-технічних методів запобігання кризових станів об'єктів управління...коли антикризова складова – сприяє недопущенню виникнення несприятливого кризового стану» [7, с. 148]. Окрім складності сприйняття відмінностей у змісті кожної з груп, фактом є те, що для українських підприємств застосування інструментів антикризового управління є незмінно актуальним. Подібна спроба групування здійснена С. Салоїд [6, с. 252], яка передбачає виокремлення таких складових механізму управління економічною безпекою підприємства як «попереджуюча» та «антикризова», коли перша реалізується у вигляді керуючого впливу стосовно планування й виконання стратегії розвитку, а друга – з метою обмеження можливих втрат від негативного розвитку подій. На нашу думку, для українських підприємств доцільним є застосування превентивних антикризових заходів, які є більш ефективними у порівнянні із реакцією з метою ліквідації наслідків та повернення до попереднього стану нестійкої рівноваги.

Підсумком короткого огляду окремих розробок щодо механізму управління економічною безпекою підприємства може бути твердження, що мають місце несистемні розвідки із прагненням

в максимальній мірі врахувати специфіку безпекової діяльності і при цьому створити необхідне для бізнесу теоретичне підґрунтя покращення результативності керуючого впливу стосовно усіх об'єктів безпеки. Відсутність таких кроків стосовно кадрової безпеки підтверджує актуальність поставленого завдання.

Питання розроблення й використання механізму управління кадровою безпекою підприємства фактично не розглядаються, оскільки основні зусилля концентруються загалом на уточненні предметної площини цієї складової економічної безпеки підприємства. Було виявлено, що наявні кілька розробок стосовно механізму забезпечення, які нами будуть критично розглянуті з метою з'ясування рівня врахування специфіки кадрової безпеки підприємства.

В статті В. Карковської механізм забезпечення кадрової безпеки структуризовано із виділенням таких елементів як «...цінності та принципи кадрової безпеки; перспективні (стратегічні) цілі і завдання; основні етапи реалізації стратегічних цілей і завдань; суб'єкти кадрової безпеки; ефективні засоби і методи; ресурсне забезпечення; політична діяльність; основні напрями політичної діяльності, політична культура» [4]. Такий широкий перелік складових є скоріше дискусійним, адже включає як позиції системи кадрової безпеки, так й системи вищого порядку. Вважаємо, що кожен механізм є системою, де на вході є ресурсне забезпечення, а на виході результат. Складно погодитися із бажанням інтегрувати до такого механізму політику діяльності і стратегічні цілі, але не стосовно працівників, а загалом діяльності підприємства. Тобто, явним є не виправдане розширення меж із порушенням ієрархічного порядку.

Формуванню механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств ВПП приділив увагу І. Бурда [2, с. 90]. В його статті представлено такий механізм, що графічно демонструє структуру основних напрямів здійснення безпекових заходів та спрямованість на позиції кадрової політики. Тобто, загалом І. Бурда вважає, що механізм забезпечення виступає в якості інструменту реалізації кадрової політики. Такий висновок слідує перш за все з характеру базових напрямів, які відображають усі етапи взаємодії підприємства та найманого працівника, тобто від пошуку претендентів на робоче місце і до атестації й контролю за персоналом. Певним упущенням можна вважати відсутність напрямку, який відповідає за мотивування працівників, хоча як результат у вигляді розвитку кадрової політики на цьому моменті все таких наголошується. Загалом варіант механізму забезпечення кадрової безпеки І. Бурди цікавий тим, що в ньому в певній мірі врахована специфіка

господарської діяльності видавничих структур та поліграфічних підприємств, також можна погодитися стосовно впливу на кадрову політику, але окреслений перелік напрямів не підтверджений відповідним інструментарієм, тобто виникають сумніви щодо дієвості такого механізму.

Проведений огляд засвідчив, що в межах існуючого теоретико-методичного забезпечення кадрової безпеки підприємства наявні суттєві прогалини саме стосовно розробок механізму управління, коли напрацювання відносно механізму забезпечення характеризуються не лише відмінністю поглядів у змістовому наповненні, але й не враховують обставини застосування, зокрема в умовах інтелектуалізації економіки.

Усі вище здійснені уточнення дають змогу представити авторське бачення механізму управління кадровою безпекою підприємства як системи, яка, складаючись із підсистем нижчого порядку, містить інструментарій (важелі, методи та інструменти) для виконання заходів, що розробляються із врахуванням змін у внутрішньому й зовнішньому середовищі та відповідають меті, принципам і функціям системи вищого порядку, тобто системи управління кадровою безпекою підприємства.

Висновки. Covid-19 та актуальні на сьогодні військові дії дестабілізували ситуацію на ринку праці в Україні. Існуюча практика забезпечення економічної безпеки підприємства виявилася недостатньо результативною в ситуації значної кількості біженців й внутрішньо переміщених осіб, що провокує все більш суттєвий дефіцит робочої сили. Складність ситуації пояснюється фрагментарністю розгляду питань управління кадровою безпекою. Для покращення результативності безпекових заходів необхідним є створення відповідного теоретичного базису, зокрема в частині формування змістового наповнення терміну «механізм управління кадровою безпекою підприємства».

Авторське бачення механізму управління кадровою безпекою підприємства спирається на системність й структурність із необхідністю врахуванням максимально широкого переліку супутніх факторів. Подальші теоретичні розвідки та практичне застосування механізму управління кадровою безпекою повинні бути спрямовані на надання діям суб'єктів безпеки вищого рівня організованості й індивідуальності у роботі із усіма працівниками підприємства.

Література:

1. Антонова О.В. Методичні засади механізму управління фінансовою безпекою підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 15. С. 43–46.
2. Бурда І.Я. Механізм забезпечення кадрової безпеки в процесі формування та реалізації кадрової політики. *Наукові записки (Укр. акад. друкарства)*. 2012. № 3(40). С. 88–96.
3. Єрмошенко М.М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. Київ : КНТЕУ, 2001. 309 с.
4. Карковська В.Я. Особливості механізму кадрової безпеки державної структури. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/34.pdf (дата звернення 06.10.2024).
5. Оніщенко М.Л., Сюркало Б.І. Особливості механізму управління економічною безпекою підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 16. С. 446–452.
6. Салоїд С.В. Механізм управління економічною безпекою підприємства: теоретичний аспект. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут*. 2017. № 14. С. 250–254.
7. Труш М.С., Труш О.В., Радзівілов Г.Д. Механізм управління системою економічної безпеки підприємства. *Моделювання та інформаційні системи в економіці*. 2021. Вип. 101. С. 146–161.

References:

1. Antonova O. V. (2015) *Methodychni zasady mekhanizmu upravlinnia finansovoiu bezpekoiu pidpriumstva* [Methodically planting the mechanism for managing financial security of an enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific newsletter of Kherson State University*, vol. 15, pp. 43–46.
2. Burda I. Ya. (2012) *Mekhanizm zabezpechennia kadrovoi bezpeky v protsesi formuvannia ta realizatsii kadrovoi polityky* [Mechanism for ensuring personnel security in the process of forming and implementing personnel policy]. *Naukovi zapysky (Ukr. akad. drukarstva) – Naukovi zapysky (Ukrainian Academic Friendship)*, no. 3(40), pp. 88–96.
3. Yermoshenko M. M. (2001) *Finansova bezpeka derzhavy: natsionalni interesy, realni zahrozy, stratehiia zabezpechennia* [Financial security of the state: national interests, real threats, security strategy]. Kyiv: KNTEU. (in Ukrainian)
4. Karkovska V. Ya. (2020) *Osoblyvosti mekhanizmu kadrovoi bezpeky derzhavnoi struktury* [Peculiarities of the personnel security mechanism of the power structure]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok – State administration: improvement and development*, no. 2. Available at: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/34.pdf (accessed October 6, 2024)
5. Onishchenko M. L., Siurkalo B. I. (2018) *Osoblyvosti mekhanizmu upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriumstva* [Features of the economic security management mechanism]. *Ekonomika i suspilstvo – Economy and marriage*, vol. 16, pp. 446–452.

6. Saloid S. V. (2017) Mekhanizm upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva: teoretychnyi aspekt [Mechanism for managing economical safety of enterprise: theoretical aspect]. *Ekonomichnyi visnyk NTUU «Kyivskiy politekhnichnyi instytut – economic newsletter of NTUU "Kyiv Polytechnic Institute"», no. 14, pp. 250–254.*
7. Trush M. S., Trush O. V., Radzivilov H. D. (2021) Mekhanizm upravlinnia systemoiu ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Mechanism for managing the economical security system for enterprises]. *Modeliuvannia ta informatsiini systemy v ekonomitsi – Modeling and information systems in economics, vol. 101, pp. 146–161.*

Стаття надійшла до редакції 04.10.2024 р.
