

6. *Popadynech' N. M.* Rynok rozdribnoi' torgivli Ukrainy ta krai'n JeS: porivnjal'nyj analiz. Social'no-ekonomichni problemy suchasного periodu Ukrainy. 2014. Vyp. 2. S. 295–303.
7. *Kravchenko M. S.* Analiz suchasного станu rozvytku torgovel'noi' galuzi Ukrainy. Visn. Pryazov. derzh. tehn. un-tu. 2016. № 31. T. 2. S. 139–145. Serija: Ekonomichni nauky.
8. *Mangushev D. V., Osadcha A. O.* Rozvytok prodovol'choi' rozdribnoi' torgivli v Ukraini: formaty ta servisy. Shidna Jevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnja. 2017. Vyp. 3 (08). S. 165–171.
9. *Beglarashvili O., Kulik A.* Rozdribna torgivlja Ukrainy: dynamika zmin. Visn. Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-tu. 2018. № 3 (119). S. 52–60.
10. *Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.* URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. *Dohody ta vytraty naselennja.* URL : https://ukrstat.org/uk/express/expres_u.html.
12. *Skil'ky vytrachajut' krai'ny svitu na produkty harchuvannja.* URL : <http://news.finance.ua>.
13. *Najavnist' torgovel'noi' merezhi na 01.01.2017 roku.* URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. *Top-10 produktovyh merezh Ukrainy za kil'kistju magazyniv.* URL : <https://rau.ua/uk/novyni/top-10-produktovyh-setej-3>.
15. *Top-10 samyh dohodnyh produktovyh setej.* URL : <https://delo.ua/business/top-10-samyh-dohodnyh-produktovyh-setej-324952>.
16. *Najdynamichnishi FMCG-rytejlery Ukrainy.* URL : <http://forbes.net.ua/ua/business/1387389-najdynamichnishi-fmcg-ritejlery-ukrayini>.
17. *Na suhomu pajku.* Kryza rynku rozdribnoi' torgivli. URL : <http://ua1.com.ua/publications>.

УДК 331.108:[658:005.922.1:33

ЗУБКО Тетяна,

к. е. н., доцент кафедри економіки та фінансів підприємства Київського національного торговельно-економічного університету

ЛАПТЄВА Вікторія,

к. е. н., старший викладач кафедри економіки та фінансів підприємства Київського національного торговельно-економічного університету

ІНДИКАТОРИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено сутність кадрової безпеки та надано її визначення. Згруповано компоненти механізму забезпечення економічної безпеки підприємства. Визначено головні цілі кадрової безпеки та сформовано її систему. Обґрунтовано систему показників для експрес-оцінки рівня кадрової безпеки підприємства.

Ключові слова: кадрова безпека, система, принципи, структура, загрози, фактори.

Зубко Т., Лаптева В. Индикаторы кадровой безопасности предприятия. Исследована сущность кадровой безопасности и дано ее определение. Сгруппированы компоненты механизма обеспечения экономической безопасности предприятия. Определены основные цели кадровой безопасности и сформирована ее система. Обоснована система показателей для экспресс-оценки уровня кадровой безопасности предприятия.

Ключевые слова: кадровая безопасность, система, принципы, структура, угрозы, факторы.

Постановка проблеми. Система управління є вагомим чинником підвищення конкурентоспроможності та зростання потенціалу підприємства. Успішне функціонування підприємства передбачає наявність раціональної системи заходів щодо його безпеки. При цьому основні ризики пов'язані з персоналом, отже, важливою складовою економічної безпеки підприємства (ЕБП) є його кадрова безпека (КБП).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість теоретичних аспектів кадрової безпеки підприємства досліджено багатьма зарубіжними та вітчизняними авторами. Разом з тим, кадрова безпека як самостійний об'єкт дослідження розглядається відносно недавно. Деякі проблемні аспекти забезпечення КБП були предметом досліджень науковців І. Вавдійчик, Н. Гуляєвої [1], З. Живко [2; 3], О. Кавтиш [4], С. Кондратьєвої [5], О. Лащенко [6], Т. Момот [7], Г. Назарової [8], Н. Подлужної [9], С. Пучкової [10] та ін. [11–13]. Однак, попри досить значну увагу до цієї теми, окремі проблеми ефективності механізму забезпечення КБП потребують дослідження.

Мета дослідження – обґрунтування системи показників експрес-оцінки кадрової безпеки підприємства.

Матеріали та методи. Основою цієї статті є синтез результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців щодо обґрунтування набору показників для оцінки рівня кадрової безпеки підприємства через визначення загроз цієї функціональної складової економічної безпеки. Дослідження цього питання проведено із застосуванням методів теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу.

Результати дослідження. Вибір і обґрунтування рішень щодо забезпечення економічної безпеки підприємства – складний процес. Ефективна кадрова політика дає змогу суттєво зменшити імовірні збитки організації [4, с. 181].

За різними підходами *кадрова безпека* визначається як:

- стан системи, тобто стан захищеності інтересів організації й удосконалення її людського капіталу [6];
- сукупність процесів, що спрямовані на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу [14];
- сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям з боку персоналу підприємства [15].

З огляду на це, *кадрову безпеку* можна визначити як функціональну складову економічної безпеки, що є характеристикою стану захищеності інтересів підприємств від загроз, які прямо пов'язані з діями або бездіяльністю персоналу.

В основу механізму забезпечення ЕБП покладено поєднання трьох базових компонентів: *інтереси*; *загрози* як чинники, що створюють небезпеку реалізації інтересів; система *заходів*, спрямованих на нівелювання або зменшення цих загроз (рис. 1).

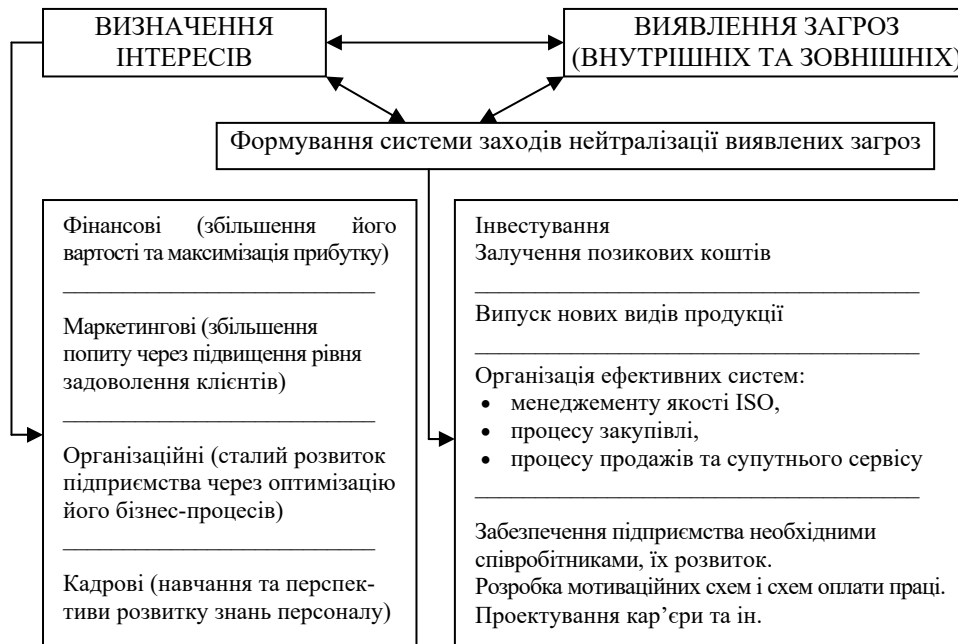


Рис. 1. Механізм забезпечення економічної безпеки підприємства

Джерело: розробка авторів за [17; 18].

Синергія в управлінні ЕБП з'являється при домінуванні інтелектуальних ресурсів та інноваційності серед можливостей системи. Отже, дотримуючись наведеної схеми, спершу необхідно визначити загрози і тільки після цього – перелік оціночних індикаторів для визначення рівня кадрової безпеки підприємства.

Загрози кадровій безпеці різні дослідники класифікують за різними ознаками за: сферою виникнення (О. Литовченко, О. Ареф'єва), етапами взаємодії працівників і підприємства (І. Швець), видами деструктивної поведінки персоналу (І. Чумарін), характером впливу (Т. Шира) та ін. [2; 15; 19]. Найбільш відомим та деталізованим з них є поділ загроз на внутрішні та зовнішні (рис. 2).

Ефективна система управління персоналом є сукупністю взаємопов'язаних заходів для створення умов нормальної роботи персоналу

в організації. Ця система відповідно враховує функції, кожна з яких складається з певних завдань [20, с. 235].

Механізм реалізації системи кадрової безпеки містить елементи, що наведені на *рис. 2*.

Першочерговим завданням забезпечення кадрової безпеки підприємства є виявлення загроз та ризиків. Для швидкого виявлення їх необхідно чітко систематизувати та класифікувати. За найбільш простою класифікацією виділено такі кадрові ризики: посадовий, кваліфікаційно-освітній, ризик зловживань і несумлінності, ризик неприйняття співробітниками нововведень [9].



Рис. 2. Механізм реалізації системи кадрової безпеки підприємства

Джерело: розробка авторів за [10, 19].

Для зменшення цих ризиків необхідно забезпечити чітку координацію дій. Виділено функції кадрової безпеки в системі управління персоналом та роботи, які виконуються за кожною функцією (*табл. 1*).

З метою створення надійної підсистеми кадрової безпеки підприємства необхідно оцінювати і загрози (зовнішні та внутрішні), і визначати рівень кадрової безпеки за "зовнішніми" і "внутрішніми" показниками. Також при побудові системи оціночних показників відбираємо показники, які характеризують якість управління та роботу персоналу, розвиток інтелектуального потенціалу.

Оцінюючи рівень кадрової безпеки підприємства, спершу визначаємо перелік показників, які є ключовими для досліджуваного підприємства, з урахуванням глибини аналізу (якщо експрес-аналіз, то відбираються п'ять головних характеристичних індикаторів, якщо деталізований – кількість оціночних показників суттєво більша).

Для оцінки кадрової безпеки доцільно використовувати індикаторний підхід, за якого рівень кадрової безпеки визначається за допомогою індикаторів. Система індикаторів порівнюється зі шкалою, за якою і визначається стан КБП (нормальний, передкризовий, кризовий, критичний).

Таблиця 1

Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом

| Функції | Зміст робіт |
|---|--|
| Організаційні | Управління системою кадрової безпеки. Періодичне публічне інформування персоналу |
| Юридичні | Представництво в органах судової влади з питань трудових спорів. Розробка контрактів з персоналом підприємства. Участь у конфліктній комісії з вирішення трудових спорів |
| Технічні | Розробка програмного забезпечення для системи кадрової безпеки. Консультації з технічних питань |
| Організація прийому і звільнення персоналу* | Психодіагностичне тестування персоналу при прийомі на роботу. Вивільненні та в процесі праці. Ведення бази даних особистих справ персоналу |
| Розвиток персоналу* | Розробка і реалізація програми тематичних персональних, командних тренінгів. Навчання персоналу загальним і спеціальним методам розпізнавання шахрайських дій з боку клієнтів підприємства та інших контрагентів. Навчання менеджерів всіх рівнів способам виявлення та запобігання неправомірних дій підлеглих. Навчання персоналу методам захисту інформації та інтелектуальної власності |
| Забезпечення умов праці та ергономіки * | Проектування робочих приміщень з урахуванням індивідуальних особливостей персоналу. Постійний моніторинг психологічного стану персоналу від перебування на робочому місці за розробленими показниками. Вдосконалення та підтримка програми щодо адекватного режиму робочих навантажень |
| Забезпечення лояльності* | Оперативний контроль робочих телефонних переговорів та електронної пошти співробітників. Профілактика поведінки, яка відхиляється від норми (чутки, інтриги, привілеї, пільги, плітки). Виявлення нелояльного персоналу і розслідування дій щодо крадіжок, комерційного шпигунства, протидії статуту підприємства |

*Останні чотири функції формують кадрову політику підприємства.

Джерело: розробка авторів за [2; 9; 15].

Якщо в результаті отриманих розрахунків індикатори всіх елементів підсистеми матимуть значення вище нормального, це свідчить про досягнення на даному підприємстві високого рівня кадрової безпеки. Найчастіше для оцінки кадрової безпеки використовують індикатори, наведені в *табл. 2*.

Можлива ситуація, коли деякі елементи підсистеми матимуть низький рівень, але в сумі величина рівня кадрової безпеки буде відносно високою, що не виходить за рамки передкризового значення. В даному випадку слід констатувати тривожний рівень. При цьому керівництву підприємства необхідно приділити першочергову увагу розробленню комплексу заходів по тих елементах підсистеми кадрової безпеки, де були отримані низькі значення.

Таблиця 2

Індикатори розрахунку кадрової безпеки підприємства

| Показники | Методика розрахунку |
|--|---|
| Плинність працівників високої кваліфікації | Відношення кількості працівників високої кваліфікації, що звільнилися, до загальної кількості працюючих |
| Частка інженерно-технічних працівників і науковців | Відношення кількості інженерно-технічних працівників і науковців до загальної кількості працюючих |
| Освітній рівень | Відношення кількості працівників, що мають вищу освіту, до загальної кількості працюючих |

Джерело: розробка авторів за [10; 19].

У разі, якщо елементи підсистеми матимуть як низькі, так і високі значення, але в сукупності отримане значення рівня кадрової безпеки буде низьким, що свідчатиме про порушення всієї підсистеми в цілому, отже, про критичний рівень кадрової безпеки.

Може бути використано й інший підхід до оцінки рівня економічної та кадрової безпеки – ресурсно-функціональний.

Відповідно до цього підходу рівень КБП визначається за критеріями оцінки стану кадрової безпеки з точки зору найважливіших процесів, що відображають сутність сталого економічного розвитку. У зв'язку з окремими критеріями формуються конкретні показники кадрової безпеки. Якщо критерій визначає якісну основу, то показник – кількісну характеристику цього явища. Для експрес-оцінки КБП відбираємо декілька показників, які також можна поділити на стимулятори та дестимулятори. Спершу запишемо стимулятори та (якщо можливо) їх порогові значення до *табл. 3* (останній у списку – показник дестимулюючого впливу).

Найвищого ступеня кадрової безпеки підприємство досягає за умови, коли весь комплекс показників перебуває в допустимих межах своїх порогових значень.

На основі запропонованих коефіцієнтів можна визначити узагальнений показник середнього рівня кадрової безпеки:

$$K_{к.б.} = \sqrt[n]{\prod K_i} \quad i = 1, n,$$

де K_i – розрахований i -тий коефіцієнт;

i – індекс коефіцієнта, $i = 1, n$;

n – кількість розрахованих коефіцієнтів.

Таблиця 3

Показники експрес-аналізу кадрової безпеки підприємства

| Показник | Формула розрахунку | Коментар | Порогове значення* |
|--|--|--|--------------------|
| К ₁ Коефіцієнт укомплектованості кадрами (K _{ук.}) | $K_{ук.} = \frac{\chi_{шт.}}{\chi_{факт.}},$ де $\chi_{шт.}$ – чисельність працівників згідно з штатним розписом, осіб; $\chi_{факт.}$ – фактична чисельність працюючих, осіб | При $K_{ук.} > 1$ існує додаткова потреба у персоналі. При $K_{ук.} > 1$ є надлишок персоналу | 1 |
| К ₂ Показник постійності | $P_{пост.} = \frac{\chi_{пост.}}{\chi_{сп.}},$ де $\chi_{пост.}$ – чисельність постійних працівників, осіб; $\chi_{сп.}$ – середньоспискова чисельність працівників, осіб | Чим вище цей показник, тим краще | 1 |
| К ₃ Співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці | $\frac{ЗП}{ПП} = \frac{TR_{зп}}{TR_{пп}},$ де $TR_{зп}$ – темп зростання зарплати; $TR_{пп}$ – темп зростання продуктивності праці | Чим більше від порогового, тим краще | 1.01 |
| К ₄ Коефіцієнт інтелектуального рівня та винахідництва | $K_{інт.} = \frac{K_{інт}}{K_{ср.}},$ де $K_{інт}$ – кількість інтелектуальних розробок протягом року; $K_{ср.}$ – середньогалузева кількість розробок за рік | Чим більше, тим краще | 1 |
| К ₅ Коефіцієнт плинності кадрів | $K_{пл.} = \frac{K_{зв.}}{\chi_{сп.}},$ де $K_{зв.}$ – кількість звільнених працівників, осіб | Чим менше цей показник, тим ефективніша робота підприємства | * |

* Коефіцієнт не може дорівнювати нулю і для кожної галузі його межа різна.

Джерело: згруповано авторами за [7; 15; 19].

Позитивним рівень вважається тоді, коли значення цього коефіцієнта близьке до одиниці або наближається до нього.

Показники дестабілізуючого впливу враховуються як обернені величини у формулі.

За наведеними в *табл. 3* показниками проаналізуємо рівень кадрової безпеки трьох довільних підприємств різних галузей у динаміці за три річні періоди (*табл. 4*).

Таблиця 4

Оцінка рівня кадрової безпеки по довільних підприємствах

| Показник | ПрАТ "Оболонь" | | | ПрАТ "Дарниця" | | | ПАТ "РОШЕН" | | |
|-------------------------|----------------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------------|-------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| K_1 | 0.968 | 0.956 | 0.945 | 0.946 | 0.903 | 0.965 | 0.845 | 0.914 | 0.944 |
| K_2 | 0.934 | 0.889 | 0.924 | 0.941 | 0.877 | 0.902 | 0.834 | 0.889 | 0.924 |
| K_3 | 0.923 | 0.868 | 0.912 | 0.963 | 0.826 | 0.903 | 0.899 | 1.104 | 0.976 |
| K_4 | 0.07 | 0.04 | 0.07 | 0.12 | 0.09 | 0.1 | 0.08 | 0.02 | 0.03 |
| K_5 | 0.04 | 0.05 | 0.06 | 0.03 | 0.06 | 0.08 | 0.05 | 0.03 | 0.03 |
| Рівень кадрової безпеки | 1.078 | 0.899 | 0.985 | 1.279 | 0.996 | 0.997 | 1.003 | 0.902 | 0.968 |

Джерело: розраховано авторами за даними підприємств з сайту www.smida.gov.ua.

Досліджувані виробничо-торговельні підприємства наразі мають достатній рівень кадрової безпеки. Проте, аналізуючи ці показники в динаміці, доречно зазначити, що на даних підприємствах слід краще стимулювати персонал і підвищувати його зацікавленість у результатах роботи.

Запропоновану систему показників варто аналізувати в динаміці за останні два-три роки. Її можна доповнити іншими коефіцієнтами, які характеризували б рівень стимулювання персоналу, оплати праці, кар'єрного зростання тощо. Іншими словами, КБП має бути спрямована на те, щоб, з одного боку, сприяти мінімізації загроз від персоналу установи, а з іншого, – стимулювати прагнення кожного із співробітників до ефективної роботи.

Для формування найбільш повної картини кадрової безпеки і попередження загроз, що виходять від персоналу, необхідно аналізувати як внутрішні показники ефективності діяльності підприємства, так і зовнішні – конкурентоспроможність продукції на ринку, марочний капітал фірми. Саме зовнішні показники виступають як ринкові індикатори стану кадрової безпеки підприємства і формують його конкурентоспроможність у стратегічній перспективі.

Висновки. Під кадрової безпекою слід розуміти стан захищеності соціально-трудової сфери суб'єкта господарювання від внутрішніх і зовнішніх загроз і небезпек, що досягається за допомогою правильного вибору і застосування відповідних засобів, методів та інструментом управління і сприяє як ефективному використанню персоналу, так і успішному розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, значимим у цій статті є визначення кадрової безпеки завдяки поєднанню цільового та функціонального підходів. Сформовано та обґрунтовано перелік показників для експрес-аналізу

кадрової безпеки підприємства, зазначені їх порогові значення, що і становить новизну дослідження. Відбір індикаторів для розширеного аналізу ще потребує подальшого дослідження та обґрунтування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Гуляєва Н. М.*, Вавдійчик І. М. Економічна безпека та стабільне функціонування підприємства. Вісн. Київ. нац. торг.-екон ун-ту. 2017. № 4 (114). С. 79–88.
2. *Живко З. Б.*, Сліпа О. З., Босак Х. З. Аналіз підходів до визначення поняття "кадрова безпека". Вісн. Кам'янець-Подільськ. нац. ун-ту імені Івана Огієнка. Економічні науки. Вип. 8. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2013. С. 28–31.
3. *Халіна О.* Особливості формування взаємозв'язків між персоналом в процесі управління економічною безпекою підприємства. Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні : матеріали Всеукраїн. наук.-практ. інтернет-конф. (19–21 листоп. 2015 р., м. Львів) ; упоряд. А. М. Штангрет; редкол.: С. В. Васильчак, К. Б. Волошук, З. Б. Живко, О. І. Копилук та ін. Львів : Укр. акад. друкарства, 2015. С. 142–144.
4. *Кавтиш О. П.* Системна природа кадрової безпеки підприємства. Екон. вісн. НТУУ КПІ. 2016. С. 181–190.
5. *Кондратьєва С. В.* Генезис поняття "кадрової безпеки" підприємства. Економіка: реалії часу. Наук. журн. 2015. № 5 (21). С. 194–198.
6. *Лащенко О. Ю.* Кадрова безпека, як складова економічної безпеки банківської установи. Ефективна економіка. 2015. № 11. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4602>.
7. *Момот Т. В.*, Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. Бізнес Інформ. 2015. № 8. С. 266–271.
8. *Назарова Г.* Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства, 2017. URL : <http://php.rarpsu/article/viewFile/58/58>.
9. *Подлужна Н. С.*, Єгорова О. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств. Схід. 2016. № 5. С. 56–60.
10. *Пучкова С. І.* Методичні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємства. Наук.-метод. аспекти забезпечення економічної безпеки : монографія / за заг. ред. І. О. Кузнецової. Одеса : Атлант, 2013. С. 123–132. URL : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>.
11. *Швець І. Б.* Економічна безпека в управлінні персоналом. Наук. праці ДонНТУ. 2015. Вип. № 36–1. С. 179–184. Серія: Економічна.
12. *Шира Т. Б.* Загрози кадровій безпеці підприємства. Економіка і суспільство. Мукачеве. Мукачів. держ. ун-т. 2016. № 7. С. 531–545.
13. *Штангрет А. М.*, Котляревський Я. В., Караїм М. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : монографія. Львів: Укр. акад. друкарства, 2012. 288 с.
14. *Козаченко Г. В.*, Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія. Київ : Лібра, 2003. 280 с.
15. *Логінова Н. І.* Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства. Коммунальное хозяйство городов : Науч.-техн. сб. 2009. № 87. С. 371–376.
16. *Ареф'єва О. В.*, Литовченко О. Ю. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 11. С. 95–100.

17. Кириченко О. А., Поскрипко Ю. А. Кадрова безпека в системі управління персоналом підприємств : тези доп. III Міжнар. НПК "Інформаційна та економічна безпека" (INFECO – 2010). С. 147–148.
18. Ортинський В. Л. та ін. Економічна безпека підприємств, організацій та установ. Київ : Правова єдність, 2009. 541 с.
19. Живко З. Б. Економічна безпека підприємств: сутність, механізм забезпечення та управління : монографія. Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : Ліга-Прес, 2012. 255 с.
20. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. Суми : Довкілля, 2003. 326 с.

Стаття надійшла до редакції 22.08.2018.

Zubko T., Laptieva V. Indicators of personnel security of an enterprise.

Background. Successful operation of a company implies the existence of a rational system of measures for its safety. At the same time, the main risks are related to the personnel; therefore, personnel security is an important component of the company's economic security.

The **analysis of recent research and publications** has shown that despite the existence of certain scientific achievements, an important scientific and practical problem remains to be resolved with regard to the mechanism of implementation of the personnel security system and the indicators of its rapid analysis within the enterprise.

The **aim** of this paper is to analyze the existing views and propose the author's interpretation of the concept of "personnel security of the enterprise", to identify the components of the mechanism for ensuring the economic security of the enterprise, to study the elements of the mechanism of implementation of the personnel security system, to identify the threat factors for it and to form a system of indicators for its rapid assessment.

Materials and methods. In the process of research, methods of comparison, theoretical synthesis, analysis and synthesis were used.

Research results. The scientific hypotheses on the justification of the set of indicators for assessing the level of personnel security of the enterprise are presented, by defining the threats of this functional component of economic security based on synthesis of the findings of domestic and foreign scientists. According to the results of this research, a set of proposals has been developed, in particular: the components of the mechanism of ensuring the economic security of the enterprise are grouped; the elements of the mechanism of implementation of personnel security system of the enterprise and its main goals are determined; threats (external and internal) analyzed; and the system of indicators for express estimation of the level of personnel security of the enterprise is substantiated. It is suggested to estimate the personnel security rating for a generalized index of personnel security, taking into account several indicators that are divided into stimulators and disintegrators.

Conclusion. Unlike existing publications, the definition of personnel security is formulated for the first time as a functional component of economic security, which is a characteristic of protecting the interests of enterprises from threats that are directly related to actions or inactivity of the staff, due to the combination of targeted and functional approaches.

The list of indicators for express analysis of personnel security of the enterprise was formulated and substantiated, their thresholds were specified, which is the novelty of the research. Accordingly, they were verified by constructing an estimation formula and the level of personnel security of three enterprises of different industries was analyzed in dynamics for three years.

The selection of indicators for extended analysis still requires further research and substantiation. The presented conceptual provisions require further scientific research in order to prevent and reduce the threats coming from the staff.

Keywords: personnel security, system, indicators, structure, threats, factors, level of personnel security.

REFERENCES

1. *Guljajeva N. M.*, Vavdijchuk I. M. Ekonomichna bezpeka ta stabil'ne funkcionuvannja pidpryjemstva. *Visn. Kyi'v. nac. torg.-ekon un-tu*. 2017. № 4 (114). S. 79–88.
2. *Zhyvko Z. B.*, Slipa O. Z., Bosak H. Z. Analiz pidhodiv do vyznachennja ponjattja "kadrova bezpeka". *Visn. Kam'janec'-Podil's'. nac. un-tu imeni Ivana Ogijenka. Ekonomichni nauky. Vyp. 8. Kam'janec'-Podil's'kyj: Abetka*, 2013. S. 28–31.
3. *Halina O.* Osoblyvosti formuvannja vzajemozv'jazkiv mizh personalom v procesi upravlinnja ekonomichnoju bezpekoju pidpryjemstva. *Formuvannja strategii' social'no-ekonomichnogo rozvytku pidpryjemnyč'kyh struktur v Ukraї'ni : materialy Vseukrai'n. nauk.-prakt. internet-konf. (19–21 lystop. 2015 r., m. L'viv) ; uporjad. A. M. Shtangret; redkol.: S. V. Vasyl'chak, K. B. Voloshhuk, Z. B. Zhyvko, O. I. Kopyljuk ta in. L'viv : Ukr. akad. drukarstva*, 2015. S. 142–144.
4. *Kavtysh O. P.* Systemna pryroda kadrovoi' bezpeky pidpryjemstva. *Ekon. visn. NTUU KPI*. 2016. S. 181–190.
5. *Kondrat'jeva S. V.* Genezys ponjattja "kadrovoi' bezpeky" pidpryjemstva. *Ekonomika: realii' chasu. Nauk. zhurn.* 2015. № 5 (21). S. 194–198.
6. *Lashhenko O. Ju.* Kadrova bezpeka, jak skladova ekonomichnoi' bezpeky bankivs'koi' ustanovy. *Efektivna ekonomika*. 2015. № 11. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4602>.
7. *Momot T. V.*, Chzhan H. Ju. Vyznachennja indyktoriv kadrovoi' bezpeky v skladi finansovo-ekonomichnoi' bezpeky. *Biznes Inform.* 2015. № 8. S. 266–271.
8. *Nazarova G.* Peredumovy stvorennya systemy kadrovoi' bezpeky pidpryjemstva, 2017. URL : [php/rarrpsu/article/viewFile/58/58](http://rarrpsu/article/viewFile/58/58).
9. *Podluzhna N. S.*, Jegorova O. Zagrozy kadrovij bezpeci ta metody i'h poperedzhennja v vyrobnycho-komercijnij dijaj'nosti pidpryjemstv. *Shid.* 2016. № 5. S. 56–60.
10. *Puchkova S. I.* Metodychni pidhody do zabezpechennja kadrovoi' bezpeky pidpryjemstva. *Nauk.-metod. aspekty zabezpechennja ekonomichnoi' bezpeky : monografija / za zag. red. I. O. Kuznecovoi'*. Odesa : Atlant, 2013. S. 123–132. URL : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>.
11. *Shvec' I. B.* Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom. *Nauk. pracj DonNTU*. 2015. Vyp. № 36–1. S. 179–184. Serija: Ekonomichna.
12. *Shyra T. B.* Zagrozy kadrovij bezpeci pidpryjemstva. *Ekonomika i suspil'stvo. Mukacheve. Mukachiv. derzh. un-t*. 2016. № 7. S. 531–545.
13. *Shtangret A. M.*, Kotljarevs'kyj Ja. V., Karai'm M. M. Ekonomichna bezpeka pidpryjemstva v umovah antykrizovogo upravlinnja: konceptual'ne vyznachennja ta mehanizm zabezpechennja : monografija. L'viv: Ukr. akad. drukarstva, 2012. 288 s.
14. *Kozachenko G. V.*, Ponomar'ov V. P., Ljashenko O. M. Ekonomichna bezpeka pidpryjemstva: sutnist' ta mehanizm zabezpechennja : monografija. Kyi'v : Libra, 2003. 280 s.
15. *Loginova N. I.* Misce kadrovoi' bezpeky v ekonomichnij bezpeci pidpryjemstva. *Kommunal'noe hazjajstvo gorodov : Nauch.-tehn. sb.* 2009. № 87. S. 371–376.
16. *Aref'jeva O. V.*, Lytovchenko O. Ju. Kadrova skladova v systemi ekonomichnoi' bezpeky mashynobudivnyh pidpryjemstv. *Aktual'ni problemy ekonomiky*. 2008. № 11. S. 95–100.
17. *Kyrychenko O. A.*, Poskrypko Ju. A. Kadrova bezpeka v systemi upravlinnja personalom pidpryjemstv : tezy dop. III Mizhnar. NPK "Informacijna ta ekonomichna bezpeka" (INFECO – 2010). C. 147–148.
18. *Ortyns'kyj V. L.* ta in. Ekonomichna bezpeka pidpryjemstv, organizacij ta ustanov. Kyi'v : Pravova jednist', 2009. 541 s.
19. *Zhyvko Z. B.* Ekonomichna bezpeka pidpryjemstv: sutnist', mehanizm zabezpechennja ta upravlinnja : monografija. L'viv. derzh. un-t vnutr. sprav. L'viv : Liga-Pres, 2012. 255 s.
20. *Lashhenko O. Ju.* Kadrova bezpeka jak pidsystema v systemi ekonomichnoi' bezpeky pidpryjemstva. *Sumy : Dovkillja*, 2003. 326 s.