

## МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Черкасова С.О., Суховєєва А.С.

Одеський національний політехнічний університет

Стаття присвячена визначенню методичних засад управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств, що виокремлено в якості окремої складової економічної безпеки підприємства в умовах його інноваційного розвитку. Обґрунтовано поняття економічної безпеки підприємств на базі його інтелектуально-кадрової складової. Визначено структурні елементи механізму управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємств. Визначено загрози, що загрожують інтелектуально-кадровій безпеці підприємств та причини їх виникнення. Розглянуто комплекс показників оцінювання рівня інтелектуальної та кадрової безпеки підприємств. Наведено та охарактеризовано методичні підходи щодо управління й оцінювання рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємств.

**Ключові слова:** економічна безпека підприємства, інтелектуально-кадрова безпека, управління, механізм, загрози, оцінювання, підходи, методи.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах глобалізаційних змін конкурентною перевагою підприємства та його інноваційного розвитку стають знання, що визначаються інтелектуальним капіталом та в сукупності з кадровим потенціалом підприємства формують інтелектуально-кадрову складову економічної безпеки підприємства. Саме інтелектуально-кадрова робота, спеціальні знання і комунікації стають основними чинниками забезпечення інноваційного розвитку підприємств та набуття їх конкурентних переваг в довгостроковій перспективі, а в розрізі управління процесом забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах жорсткої конкуренції її інтелектуально-кадрова складова стає ключовим ресурсом їх економічно-безпечно розвитку.

Практика свідчить, що до сьогодні роль саме інтелектуально-кадрової безпеки у роботі підприємства недооцінюється та сприймається досі неоднозначно. Про це свідчать певні вади в законодавстві, яке регламентує відносини інтелектуальної власності, а також недостатність фінансування наукових і освітніх сфер, що не дає достатнього стимулу для наукових досліджень, розробок, запровадження інновацій та загалом до нарощування освітнього і наукового потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання забезпечення економічної безпеки підприємств, в тому числі і в розрізі її інтелектуально-кадрової складової, останнім часом набули особливої актуальності. Дослідженням загальних питань економічної безпеки вітчизняних підприємств присвятили свої праці такі вітчизняні науковці як М.П. Войнаренко, Г.В. Задорожний, Т.М. Іванюта, Г.В. Козаченко, О.Є. Кузьмін, В.І. Мунтіян.

Методичні аспекти оцінювання рівня інтелектуальної й кадрової складових економічної безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку стали предметом дослідження багатьох наукових робіт вітчизняних вчених, зокрема: Т.Г. Васильців, В.М. Гейця, Л.О. Волощук, С.М. Ілляшенко, Г.О. Назарової, Ю.С. Погорелова, Л.І. Федулової, С.В. Філіппової.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте, незважаючи на істотні досягнення у цій сфері, цілу низку питань дослідження комплексного теоретико-методичного базису щодо управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку досі не вирішено. Зокрема, це стосується формування відповідного інструментарію управлінського моніторингу, обґрунтування та вибору його об'єктів, процедур і методик оцінювання рівня інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства у динаміці за етапами формування механізму управління процесом її забезпечення, формування відповідної системи показників.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є обґрунтування методичних засад управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «економічна безпека» пройшло чимало переосмислень у зв'язку зі зміною умов зовнішнього середовища і з урахуванням факторів, які зумовлюють процеси управління. Уперше поняття «економічна безпека» почало застосовуватися на Заході у зв'язку зі зростанням проблеми обмеженості ресурсів та розпадом колоніальної системи [1].

Отже, враховуючи зміни і фактори, які на протязі довго часу впливали на процес управління, можна зробити висновок, що економічна безпека підприємства – це комплексна характеристика, під якою розуміють рівень захищеності всіх видів потенціалу підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз, що забезпечує стабільне функціонування та ефективний розвиток і потребує управління з боку керівництва підприємства. Зміст даного поняття містить у собі систему засобів, які забезпечують конкурентостійкість та економічну стабільність підприємства, а також сприяють підвищенню рівня добробуту працівників [2].

В самому загальному розумінні, економічна безпека підприємства містить в собі наступні складові елементи:

- а) фінансову складову;
- б) інтелектуально-кадрову складову;
- в) політико-правова складову;
- г) екологічну складову;
- д) технологічно-інноваційну складову [3].

При цьому інтелектуально-кадрова складова, стоїть на другому місці, тому від урахування всіх її особливостей в певній мірі залежить і загальна економічна безпека підприємства. Для подальшого розгляду питання, щодо методичних засад управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової, необхідно дати визначення поняття «інтелектуально-кадрова безпека» (див. табл. 1) [4].

Проаналізувавши підходи до визначення поняття «інтелектуально-кадрова безпека», можна зробити висновок, що найчастіше воно розглядається з двох сторін:

а) як процес моніторингу, мінімізації та запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства, завдяки ефективному управ-

лінню загрозами та небезпеками, пов'язаними з персоналом;

б) як оптимальний стан персоналу та підприємства, який захищений від зовнішніх та відповідно внутрішніх загроз з боку персоналу.

Отже, для ефективного забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства необхідно мати певний механізм, який можна розглядати як систему організаційних, правових та моральних засобів впливу, які мають на меті своєчасне виявлення, попередження, нейтралізацію та ліквідацію загроз інтелектуально-кадровій безпеці підприємства.

У якості складових механізму інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства можна виділити:

- а) об'єкт, що піддається небезпеці;
- б) фактори, які загрожують безпеці об'єкта;
- в) суб'єкт, що забезпечує безпеку.

Повна та достовірна інформація про складові механізми забезпечення інтелектуально-кадро-

Таблиця 1

### Визначення змісту інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства в наукових джерелах

Джерело, рік	Визначення
Лопнова Ш.О. 2008 [5]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства.
Іванюта Т.М. 2009 [6]	Інтелектуально-кадрова безпека характеризує особливості підприємства як соціальної спільності й стану захисту та розвитку індивіда в ній
Мандрик О.Я. 2011 [7]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існуючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.
Мойсеєнко І.П., Марченко О.М. 2011 [8]	Інтелектуально-кадрова безпека відображає забезпеченість підприємства управлінським та промислово-виробничим персоналом, рівень плинності кадрів на підприємстві, достатність їх освітньо-кваліфікаційного рівня, захищеність від переманювання працівників конкурентами.
Назарова Г.В. 2012 [9]	Інтелектуально-кадрова безпека – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям відносно персоналу підприємства.
Поскрипко Ю.А. 2012 [10]	Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки підприємства – синтетична категорія економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології. ІКС економічної безпеки є уніфікованою категорією, яка виявляється на всіх рівнях від окремо взятого підприємства до національної економіки і відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки ІКС первинна для інших її складових в будь-якій організації. Інтелектуально-кадрова складова включає в себе безпеку життєдіяльності, соціально-мотиваційну безпеку, кар'єрну, професійну, адміністративну безпеку та розглядається як механізм запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами.
Костюк Ж.С. 2013 [11]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – складова економічної безпеки, яка відповідає за збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, ефективне управління персоналом.
Маруніч А.В. 2014 [12]	Інтелектуально-кадрова безпека є підсистемою економічної безпеки суб'єкта господарювання, яка гарантує стабільне та максимально ефективне використання його персоналу, зокрема покращення потенціалу розвитку в майбутньому.
Міщенко С.П. 2015 [13]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це характеристика стану підприємства, при якому всі напрямки інтелектуально-кадрової роботи, сукупність принципів, методів, механізм управління персоналу направлені на виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, що спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал.
Ілякова І.Є., Саушева О.С. 2015 [14]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це процес запобігання негативним впливам (збитків) на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.
Глухова І.В. 2016 [15]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це ніщо інше, як забезпечення економічної безпеки підприємства за рахунок зниження ризиків і загроз, пов'язаних з недоброякісною роботою персоналу, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.
Горковенко С.В., Платонова І.В. 2016 [16]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це захищеність персоналу від зовнішніх і внутрішніх загроз з метою забезпечення умов для ефективного персонал-менеджменту і, як наслідок, високого рівня конкурентоспроможності організації.

вої безпеки підприємства повинні забезпечити мінімізацію витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання, захист персоналу від ризиків і загроз, а також стійкий і безпечний інноваційний розвиток підприємства в довгостроковій перспективі.

Загрози можуть бути зовнішні, які виникають за межами підприємства, і пов'язані з середовищем функціонування підприємства, і внутрішні, – що стосуються господарської діяльності підприємства та його персоналу.

До внутрішніх загроз можна віднести:

- аферу з боку провідних спеціалістів (менеджерів і керівників середньої ланки, відповідальних за конкретний напрям бізнесу підприємства);
- шахрайства, фальсифікації і розтрат;
- несанкціонований продаж і використання майна підприємства з корисливою метою;
- фальсифікацію документації підприємства за допомогою електронної техніки й Інтернету;
- несанкціоновані операції із цінними паперами, матеріальними й нематеріальними активами підприємства;
- хабарництва, змови з контрагентами (постачальники, клієнти та сторонні особи) та «тиск» на співробітників (штучне завищення цін (при покупці) або заниження цін (продажу));
- надання послуг за «подяку»;
- розголошення конфіденційної інформації;
- халатність і недостатню кваліфікацію персоналу [13].

До зовнішніх загроз можна віднести такі:

- умови мотивації в конкурентів країни;
- установка конкурентів на переманювання;
- зовнішній тиск на співробітників;
- втягування їх у різні види залежності;
- інфляційні процеси (їх слід враховувати під час розрахунку заробітної плати) [17].

Однак загрози інтелектуально-кадрової безпеки є наслідком помилок в організації праці й управлінні персоналом. Тому до питань інтелектуально-кадрової безпеки, які потребують обов'язкового розгляду на підприємстві, доцільно віднести такі як:

- розробка ефективних інструментів відбору персоналу та організації трудових відносин;
- забезпечення підприємства необхідними працівниками, їх розвиток;
- розробка мотиваційних схем і схем оплати праці;
- усунення шкоди у зв'язку з трудовими суперечками;
- підвищення лояльності співробітників;
- аналіз ситуації у конкурентів;
- робота з сайтами вакансій, кадровими агентствами;
- аналіз ситуації на ринку праці в регіоні;
- відстеження розміщення резюме фахівцями підприємства в публічних базах (перший сигнал про невдоволення умовами роботи);
- робота з кадровим резервом (проблема догляду підготовлених фахівців);
- способи проектування кар'єри (також погляд з боку співробітника);
- створення умов для стабілізації трудового колективу, зниження плинності кадрів, покращення морального клімату та сумісності, розроб-

ка процедур переміщення та звільнення працівників [18].

Основними причинами виникнення загроз є низький рівень або відсутність внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності, відсутність корпоративної культури підприємства, відсутність необхідних моральних цінностей та норм поведінки роботодавця та працівника, низька ефективність контролю на етапах прийняття та відбору персоналу, відсутність розумної політики вивільнення працівників, недостатнє опрацювання локальної нормативно-правової бази в галузі забезпечення безпеки підприємства, відсутність ефективної системи навчання персоналу основам протидії загроз інтелектуально-кадрової безпеки, неефективна система мотивації добросовісної поведінки персоналу [19].

На сьогоднішній день існує чи мало методичних підходів до оцінки рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємств, які можна згрупувати у дві групи:

- а) традиційні;
- б) нетрадиційні.

Розгляд основних принципів, на яких базується кожна з наведених груп представлено в табл. 2.

Таблиця 2

#### Методичні підходи до оцінювання рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємств

Традиційні підходи	Нетрадиційні підходи
Базується на оцінці показників ефективності функціонування підприємства та захисту його майна і ресурсів	Базується на оцінці стану ризиків, зокрема ризиків деструктивної поведінки персоналу
Базується на інтегруванні показників, які визначають рівень інтелектуально-кадрової безпеки підприємства	Базується на визначенні ринкової вартості та економічної захищеності капіталу підприємства, зокрема на визначенні долі інтелектуального капіталу в ринковій вартості підприємства
Базується на оцінці показників фінансової стійкості підприємства	Базується на порівнянні величини доходів підприємства і кадрових
Базується на теорії розпізнавання кризових станів підприємства	Базується на порівнянні ресурсів, необхідних для підтримки безпеки підприємства

Джерело: узагальнено авторами за даними [14, 20]

Отже, для оцінювання поточного рівня інтелектуально-кадрової безпеки необхідно мати певні показники. Розгляд комплексу відповідних показників для оцінювання рівня інтелектуальної та кадрової складової економічної безпеки підприємств наведено окремо в табл. 3.

Зазначені показники дозволяють усвідомити повноцінну систему сукупності показників для методики оцінювання рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємства, а також виступають індикаторами стану безпеки та найважливіше, зможуть використовуватися при використанні програмно-цільового підходу для оцінювання економічної безпеки підприємства, зокрема її інтелектуально-кадрової складової, оскільки саме він дозволяє:

- а) об'єднати цілі з ресурсами для їх досягнення;

б) уявити процес інноваційного розвитку як послідовність певних організаційних проектів;  
в) забезпечує цільове контролювання ресурсів підприємства.

Таблиця 3

**Основні показники для оцінювання рівня інтелектуальної та кадрової безпеки підприємств**

Показники для інтелектуальної безпеки	Показники для кадрової безпеки
плинність робітників високої кваліфікації	коефіцієнти загальної плинності кадрів по підприємству
питома вага інженерно-технічних та наукових робітників	середній вік працюючих на підприємстві
показник винахідницької	загальний кваліфікаційний рівень
(раціоналізаторської) активності	суміщення посад
показник освітнього рівня	загальний кваліфікаційний рівень виконуваних обов'язків
інтелектуальноозброєність	рівень матеріального заохочення працівників
доходності працівників від використання інтелектуальної власності	рівень оплати праці та премій персоналу
	продуктивність праці

Джерело: узагальнено авторами за даними [14, 15, 21]

Не менш важливим є виділення методів забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства. Відповідно до існуючих небезпек, виділяють шість основних методів:

- економічні;
- технологічні;
- організаційні;
- соціально-психологічні;
- адміністративні;
- дисциплінарні [17].

Економічні методи забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки – це певні дії спрямовані на підвищення мотивації у працівників, завдяки більш привабливими умовами оплати праці, зокрема збільшенню премії, заробітної плати та інших виплат, які не будуть спонукати їх перейти до конкурентів. Тому на підприємстві необхідно регулярно здійснювати перерахунок заробітної плати та забезпечувати її відповідність до роботи, що виконується.

Технологічні методи полягають у розробці чітких правил роботи із секретною інформацією і документами. Дані правила необхідно довести до відома усіх працівників, які мають доступ до відповідної інформації. Також дані правила необхідно прописувати та обговорювати в трудовому контракті, що укладається при прийомі на роботу. До технологічних методів належить також розробка й впровадження сучасних форм охорони власності (майна, інформації) підприємства, зокрема баз даних, програм і т. д.

Завдяки організаційним методам на підприємстві створюються умови її функціонування, а також відповідні межі, в яких вона функціонує та розвивається. До цих умов можна віднести: розподіл функцій керівних кадрів, періодичне відновлення повноважень (анулювання доручень,

переділ функціональних обов'язків тощо), доручення справ не одному фахівцеві, а декільком – на конкурентній основі.

Соціально-психологічні методи – це сукупність специфічних способів впливу на міжособисті стосунки і зв'язки, соціальні процеси, що виникають на підприємстві між його працівниками. Такі методи повинні ґрунтуватися на створенні сприятливого соціально-психологічного клімату, формуванні стабільного колективу, персональній роботі з кадрами й управлінню поведінкою персоналу, вирішенні індивідуальних проблем кожного співробітника з метою гуртування персоналу та відчуття колективізму.

Адміністративні методи являють собою сукупність заходів, які спрямовані на перевірку персоналу, ще на етапі прийому на роботу, здійснення періодичного внутрішнього і зовнішнього аудиту діяльності персоналу та дотримання відповідних вимог у випадку звільнення персоналу.

Сферою застосування дисциплінарних методів є передбачення юридичних та дисциплінарних зобов'язань і відповідальності щодо роботи з окремою категорією інформації. Застосування дисциплінарних методів матиме місце у разі недотримання зазначених вимог шляхом стягнення, зауваження, висловлення догани, переміщення посадових осіб, звільнення тощо [17].

Даний поділ методів на означені групи є досить умовним, оскільки всі вони тісно взаємопов'язані. За потреби цей список можна продовжити, але робити це треба після ретельного аналізу стану інтелектуально-кадрової роботи з погляду безпеки щодо забезпечення ефективності трудових відносин на підприємстві.

Отже, управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємств слід здійснювати за наступними напрямками:

а) робота з персоналом, яка буде направлена на підвищення ефективності діяльності всіх категорій працівників, завдяки відповідним заходам окресленим раніше;

б) збереження та розвиток інтелектуального потенціалу, права на інтелектуальну власність або її використання, поповнення знань і професійного досвіду робітників підприємства.

**Висновки.** Отже, інтелектуально-кадрова безпека є одною з головних підсистем економічної безпеки підприємства, що гарантує його стійкий інноваційний розвиток, ефективне використання його персоналу, що обумовлює забезпечення сталого розвитку його інноваційного потенціалу в майбутньому.

При цьому забезпечення і постійна підтримка достатнього рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємства є достатньо складним процесом в його управлінні. Проте не зважаючи на складність забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки, для більшості українських підприємств, вона являється саме тим елементом сучасного управління, без втілення в життя підприємства якого не можливо досягти поставленої мети, а саме забезпечення сталого його інноваційного розвитку.

Саме тому необхідно враховувати та застосовувати визначені заходи та методи управління при роботі з працівниками, для формування найбільш повної та точної інформації про стан рівня

інтелектуально-кадрової безпеки підприємства, управління якого здійснюється за допомогою моніторингу, що дозволить сформулювати систему показників в рамках формування системи відповідного управління, що можна визначити в якості напрямків подальшого наукового дослідження даної проблематики.

### Список літератури:

1. Шлыков В.В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия / В.В. Шлыков. – СПб.: Алетей, 1999. – 138 с.
2. Гапак Н.М. Суть та еволюція поняття «економічна безпека підприємства» [Текст] / Н.М. Гапак, І.В. Дочинець // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка / ред. кол.: В.П. Мікловда, В.І. Ярема, В.О. Приходько та ін. – Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2014. – Вип. 2(43). – С. 68-73. – Бібліогр.: с. 73 (24 назви).
3. Мунтіян В.І. Економічна безпека України: монографія / В.І. Мунтіян. – К.: Вид-во КВІЦ, 1999. – 464 с.
4. Черкасова С.О. Концептуальні засади забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємств / С.О. Черкасова, А.С. Суховеева // Матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» Луцький НТУ. – 2017. Час. 3. – С. 160-163.
5. Лопнова Ш. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Ш. Лопнова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://vuzlib.com.ua/articles/book/28142-M%D1%96s%D1%81e\\_kadrovo%D1%97\\_bezpeki\\_v\\_ek/1.html](http://vuzlib.com.ua/articles/book/28142-M%D1%96s%D1%81e_kadrovo%D1%97_bezpeki_v_ek/1.html).
6. Іванюта Т.М. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. / Т.М. Іванюта, А.О. Заїчковський. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 256 с.
7. Мандрик О.Я. Характеристика структурних складників інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства / О.Я. Мандрик // Торговля, комерція, підприємництво. – 2011. – Вип. 12. – С. 65-68. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Torg\\_2011\\_12\\_17.4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Torg_2011_12_17.4).
8. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посібник / І.П. Мойсеєнко, О.М. Марченко – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 380 с.
9. Назарова Г.В. Кадрова безпека підприємства: загрози, ризики, функції та методи управління / Г.В. Назарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. У 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 230-240.
10. Поскрипко Ю.А. Механізми вдосконалення інтелектуально-кадрової складової економічної / Ю.А. Поскрипко // Наукові записки УНДІЗ. – 2012. – № 2(22). – С. 118-120.
11. Костюк Ж.С. Функциональные составляющие экономической безопасности предприятий железнодорожного транспорта / Ж.С. Костюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. № 42., 2013. – С. 308-311.
12. Маруніч А.В. Обґрунтування концептуальних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки та її місце в забезпеченні розвитку підприємства / А.В. Маруніч // Управління розвитком. – 2014. – № 6. – С. 98-100. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2014\\_6\\_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_6_43).
13. Міщенко С.П. Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки підприємств залізничного транспорту: напрямки забезпечення / С.П. Міщенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 52. – С. 45-52. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp\\_2015\\_52\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2015_52_8).
14. Илякова И.Е., Саушева О.С. Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющих экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, № 5(2015) – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/221EVN515.pdf>.
15. Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности организации: лекция по дисциплине «Экономика труда» / сост. И.В. Глухова; ГГУ им. Ф. Скорины. – Гомель, [Б. г.]. – 9 с. – Режим доступа: <http://repo.gsu.by/handle/123456789/5320>.
16. Горковенко Е.В. Обеспечение кадровой безопасности организации: управленческий аспект / Е.В. Горковенко, И.В. Платонова. – С. 125-127. – Режим доступу: <https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/10378/1/12.pdf>.
17. Мехеда Н.Г., Гладун Я. Методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві / Н.Г. Мехеда, Я. Гладун // Черкаський національний університет ім. Б.Хмельницького. – 2014.
18. Даниленко С.В. Підходи до управління кадровою безпекою підприємства в ході реструктуризації / С.В. Даниленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 146-150.
19. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия ИГЭА. – 2014. – № 2(94). – С. 80-88.
20. Рета М.В. Методичні підходи до оцінки рівня фінансової безпеки підприємства / М.В. Рета, А.О. Іванова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 21. – С. 29-37. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp\\_2013\\_21\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2013_21_6).
21. Філіппова С.В. Економічна безпека підприємств реального сектору економіки в умовах вартісно-орієнтованого управління: монографія / С.В. Філіппова, Л.О. Волощук, С.О. Черкасова; Одес. нац. політехн. ун-т. – Одеса, 2015. – 196 с.

**Черкасова С.А., Суховеева А.С.**

Одесский национальный политехнический университет

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

### **Аннотация**

Статья посвящена определению методических основ управления процессом обеспечения интеллектуально-кадровой составляющей экономической безопасности предприятий, которая выделена как отдельная составляющая экономической безопасности предприятия в условиях его инновационного развития. Обосновано понятие экономической безопасности предприятий на базе его интеллектуально-кадровой составляющей. Определены структурные элементы механизма управления процессом обеспечения интеллектуально-кадровой безопасности предприятий и их составляющие. Определены угрозы, угрожающие интеллектуально-кадровой безопасности предприятий и причины их возникновения. Рассмотрен комплекс показателей для оценивания уровня интеллектуальной и кадровой безопасности предприятий. Приведены и охарактеризованы методические подходы к управлению и оцениванию уровня интеллектуально-кадровой безопасности предприятий.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, интеллектуально-кадровая безопасность, управление, механизм, угрозы, оценивание, подходы, методы.

**Cherkasova S.A., Suhoveeva A.S.**

Odessa National Polytechnic University

## **METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF MANAGING THE PROCESS OF PROVIDING INTELLECTUAL-PERSONNEL COMPOSITIONAL ECONOMIC SAFETY OF ENTERPRISES**

### **Summary**

The article is devoted to the definition of the methodological foundations for managing the process of providing the intellectual and personnel component of the economic security of enterprises, which is identified as a separate component of the economic security of the enterprise in the context of its innovative development. The concept of economic security of enterprises based on its intellectual-cadre component is substantiated. The mechanism for ensuring the intellectual and personnel security of enterprises and their components is defined. The threats threatening the intellectual and personnel security of enterprises and the causes of the emergence of threats are identified. The main indicators for assessing the level of intellectual and personnel security of enterprises are considered. Methodological approaches to the assessment of the level of intellectual and personnel security and methods for managing the intellectual and personnel safety of enterprises are presented and characterized.

**Keywords:** economic security, intellectual and personnel security, management, mechanism, threats, evaluation, approaches, methods.