

УДК 658.65.012.8:339
DOI: 10.60022/2(6)-24S

Четербух Остап Юрійович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Національний університет «Львівська політехніка», Україна

Cheterbukh Ostop

higher education applicant at the second (Master's) level

National University «Lviv Polytechnic», Ukraine

ORCID: 0009-0002-5884-2035

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЙОГО УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Стаття присвячена важливості кадрового забезпечення для забезпечення економічної безпеки підприємства, а також розкриттю основних аспектів, які визначають ефективність кадрової політики в контексті стратегічного управління. В роботі детально розглянуто взаємозв'язок між кадровим потенціалом та стабільністю підприємства в умовах економічної нестабільності та криз. Встановлено, що кадрове забезпечення є не тільки фактором, що сприяє збереженню конкурентоспроможності підприємства, але і важливою складовою в управлінні ризиками, які виникають в процесі діяльності підприємства. Окрему увагу приділено проблемам, з якими стикаються підприємства при формуванні кадрової політики, зокрема: недостатній кваліфікації персоналу; їх високій плинності; відсутності чіткої стратегії управління персоналом. Розглянуто методи оптимізації кадрового потенціалу підприємства, зокрема: планування потреб у персоналі; розроблення системи навчання та розвитку персоналу; створення мотиваційних програм. Підкреслюється необхідність впровадження постійного моніторингу як кадрових потреб, так і адаптації організаційних стратегій до нових умов, які швидко розвиваються, зовнішнього середовища щодо діяльності підприємства. Встановлено, що основою для успішного функціонування та збереження стабільності підприємства на довгострокову перспективу є необхідність інвестування в персонал підприємства, створення відповідних умов для їхнього розвитку, а також ефективна система мотивації.

Ключові слова: кадрове забезпечення, економічна безпека, підприємство, кадрова політика, стратегічний розвиток.

THE HUMAN RESOURCES PROVISION OF THE ECONOMIC SECURITY OF AN ENTERPRISE AS AN IMPORTANT COMPONENT OF ITS SUCCESSFUL ACTIVITIES

Abstract. The article is devoted to the importance of human resources for ensuring the economic security of an enterprise, as well as to revealing the main aspects that determine the effectiveness of human resources policy in the context of strategic management. The paper examines in detail the relationship between human resource potential and enterprise stability in conditions of economic instability and crises. It has been established that staffing is not only a factor that contributes to maintaining the competitiveness of an enterprise, but also an important component in managing risks that arise in the process of the enterprise's activities. Special attention is paid to the problems that enterprises face when forming personnel policy, in particular: insufficient qualification of personnel; their high turnover; lack of a clear personnel management strategy. Methods for optimizing the human resources potential of an enterprise are considered, in particular: planning personnel needs; developing a system of personnel training and development; creating motivational programs. It has been established that to ensure the economic security of the enterprise, in terms of personnel management, it is necessary to develop a personnel management strategy, which, at a minimum, must contain the following components: diagnostics of the enterprise's personnel needs; development of personnel reserves; formation of personnel policy. The need for constant monitoring of both personnel needs and adaptation of organizational strategies to new, rapidly evolving conditions of the external environment regarding the enterprise's activities is emphasized. It has been established that the basis for the successful functioning and preservation of the stability of an enterprise in the long term is the need to invest in the enterprise's personnel,

create appropriate conditions for their development, as well as an effective motivation system. Enterprises that implement various motivation systems in their activities, constantly train their employees, and create appropriate conditions for their career growth are able to quickly adapt to various economic changes and crisis situations.

Keywords: *human resources, economic security, enterprise, human resources policy, strategic development.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування підприємств, не залежно від конкретного галузевого ринку, на якому вони здійснюють свою фінансово-господарську діяльність, їхня економічна безпека стає визначальним фактором щодо позитивного довгострокового розвитку. В той же час, варто зазначити, що однією з основних складових економічної безпеки підприємства є кадрове забезпечення, яке включає в себе не тільки відбір та утримання відповідних кваліфікованих працівників, а й формування такої організаційної культури, яка здатна гарантувати стабільність функціонування підприємства в умовах процесів глобалізації, економічних криз та швидких змін на ринку праці. Можна вважати, що кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства – це система, яка охоплює всі етапи життєвого циклу персоналу підприємства: від відбору кандидатів та їхньої адаптації до постійного розвитку, мотивації та утримання. Варто відмітити, що саме персонал підприємства є основою його конкурентоспроможності, здатності до швидкого реагування та адаптації, а також ефективного управління як наявними, так і потенційними ризиками та загрозами, які виникають в процесі діяльності підприємства, як суб'єкта соціально-економічної системи. Враховуючи вищезазначене можна стверджувати, що, на сьогодні, організація якісного кадрового забезпечення підприємства стає важливою складовою забезпечення не тільки його економічної безпеки, а й загальної стійкості на відповідному галузевому ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На дослідження кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства звертали свою увагу Гавловська Н., Йолкін С., Семенченко В., Довга А. [1], Ткаченко В. [2], Босак А. О., Далик В. П., Мазник Ю. І., Туліка С. К., Мацевко Б. В., Прокопів М. В., Старецький А. О. [3], Ярмус Т. Б., Шоробура О. І., Коваль С. М., Кіндратів Р. В., [4], Гармаш С. В. [5], Морозова М. Е. [6], Матюх С., Корбут С., Гайдук О., Рудніченко Є. [7], Воронько-Невіднича Т. В., Демиденко Л. М., Здоров В. М. [8], Дикань В. Л., Скрипінський О. Л., Шевченко В. В. [9], Ганущак Т. В., Майстренко Ю. В. [10], Гармаш С. В., Перерва П. Г. [11] та інші. Зазначені роботи охоплюють широкий спектр тем щодо дослідження кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства, його складових та особливостей.

Кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства, як суб'єкта фінансово-господарської діяльності, не залежно від конкретного галузевого ринку, на якому воно здійснює свою діяльність, є важливою складовою для успішної діяльності на даний момент, так і для розвитку в тривалій перспективі. Це зумовлено тим, що кадровий потенціал підприємства є безпосередніми дійовими одиницями його функціонування.

Метою статті є поглиблення розуміння та представлення аспектів кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства, як суб'єкта фінансово-господарської діяльності, як важливої складової для успішного його функціонування.

Виклад основного матеріалу. Економічна безпека підприємства, безумовно, є комплексним поняттям, яке визначає здатність підприємства, як суб'єкта фінансово-господарської діяльності, захищати свої економічні інтереси, ефективно реагувати на різноманітні зміни зовнішнього середовища, а також успішно функціонувати в періоди економічної невизначеності або кризи. Воно включає не тільки фінансову стабільність та здатність відповідного підприємства підтримувати конкурентоспроможність на конкретному галузевому ринку, але і безпеку всіх внутрішніх процесів, які забезпечують безперервність виробництва, мінімізацію та унеможливлення наявних і потенційних ризиків та загроз, а також оптимізацію ресурсів. Основними складовими економічної безпеки підприємства є: фінансова безпека, яка забезпечує здатність своєчасної оплати зобов'язань підприємства, підтримує відповідну ліквідність, а також фінансову стабільність підприємства; інформаційна безпека, яка забезпечує захист від несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації підприємства, а також захист його інтелектуальної власності; продуктова безпека, яка забезпечує як ефективну, так і безпечну організацію виробничих процесів, захист від можливих аварій, техногенних катастроф та інших ризиків, які, у разі виникнення, можуть порушити виробничу діяльність підприємства; кадрова безпека, яка забезпечує як

формування, так і підтримування відповідного кваліфікованого, мотивованого та лояльного персоналу підприємства, який здатний ефективно здійснювати свою професійну діяльність в умовах мінливого економічного середовища.

В публікації Гавловська Н., Йолкін С., Семенченко В., Довга А. розглянуто «...існуючі підходи щодо сутності поняття «кадрова безпека» із якими можна повністю погодитись [1, с.466]. В праці Ткаченко В., здійснено ґрунтовне дослідження «...трактування кадрової безпеки науковою спільнотою», що дозволяє усвідомити її важливість щодо забезпечення економічної безпеки підприємства в процесі здійснення його діяльності [2]. В науковій роботі Босак А. О., Далик В. П., Мазник Ю. І., Туліка С. К., Мацевко Б. В., Прокопів М. В., Старецький А. О. зазначають, що «Складовими кадрового механізму економічної стабільності підприємства є: люди групи ризику; підрозділи охорони; чинники, що загрожують безпеці об'єкта; засоби, методи та заходи безпеки» [3]. Можна повністю погодитись із думкою Ярмус Т. Б., Шоробура О. І., Коваль С. М., Кіндратів Р. В. щодо виділення таких принципів, як: цілісності, терміновості, надійності та послідовності, законності, економічності, належного спілкування, поєднання відкритості та приватності, професіоналізму «...які впливають на систему кадрової безпеки підприємства» [4].

Варто зазначити, що кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства – це не тільки управління його персоналом, а й стратегічне управління знаннями, компетенціями та вміннями персоналу, що, безумовно, є важливим елементом в контексті як збереження, так і розвитку економічної безпеки підприємства. В свою чергу, від рівня кваліфікації працівників, їх знань та навичок, а також досвіду залежить наскільки ефективно підприємство зможе здійснювати аналіз та ухвалювати відповідні управлінські рішення щодо адаптації до економічних змін, управляти різноманітними як ризиками, так і можливостями, а також знаходити відповідні рішення в кризових ситуаціях. В публікації Гармаш С. В. зазначається, що «...на сьогодні відмічається низький рівень управління багатьма вітчизняними підприємствами у результаті не просто непрофесіоналізму призначених «своїх» управлінців, а у результаті загального занепаду моральних цінностей, що стало ганебним трендом України в останні роки» [5, с.81].

Важливими аспектами кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства є: кваліфікація та компетентність кадрів, оскільки висококваліфіковані працівники здатні не тільки ефективно виконувати свої посадові обов'язки, але і ухвалювати обґрунтовані рішення у разі виникнення економічної нестабільності; стратегічне планування персоналу, що відповідно до цілей підприємства та зовнішніх загроз і ризиків необхідно забезпечити наявність відповідного персоналу, які мають конкретні компетенції для швидкого та ефективного реагування на виклики; забезпечення як лояльності, так і мотивації персоналу, що характеризується зниженням рівня плинності персоналу, мотивація працівників щодо досягнення стратегічних цілей підприємства через систему відповідних як стимулів, так і компенсацій. Поряд із тим, в публікації Морозова М. Е. виокремлюють наступні аспекти кадрової безпеки «правові аспекти, інформаційна безпека, фізична безпека, психологічна безпека, соціальна безпека, економічна безпека» [6, с.12].

Ефективне оцінювання кадрового потенціалу підприємства є основою для стратегічного управління персоналом та повинна ґрунтуватися не тільки на кваліфікаційних характеристиках працівників, але і на їхніх особистісних якостях, здатності працювати в команді, готовності до різноманітних змін та інновацій, що є основними критеріями, які визначають здатність відповідного персоналу реагувати на різноманітні економічні виклики, які постають перед підприємством. Варто зазначити, що одним із головних викликів для підприємств, не залежно від конкретного галузевого ринку, на якому вони здійснюють свою фінансово-господарську діяльність, є зменшення або недостатня кількість кваліфікованого персоналу, що може спричинити ряд негативних наслідків, зокрема: 1) низька продуктивність праці, що зумовлено тим, що працівники з недостатніми знаннями та досвідом можуть припускати відповідних помилок, що знижує ефективність роботи та збільшує витрати; 2) невідповідність кадровій політиці, яке відбувається якщо підприємство не має чіткої стратегії управління персоналом, що може призвести до незбалансованості в команді, зниження рівня мотивації, а також підвищення плинності кадрів; 3) висока плинність кадрів, що відбувається в умовах недостатньої мотивації працівників, які покидають підприємство, що, в свою чергу, зумовлює додаткові витрати на найм нових працівників, їхнього навчання, а також адаптації. Однак, зазначені ризики можна унеможливити або знизити завдяки розроблені чіткої кадрової стратегії підприємства, а також впровадження ефективної системи управління персоналом.

В публікації Матюх С., Корбут С., Гайдук О., Рудніченко Є. представлено модель кадрового

забезпечення системи економічної безпеки підприємства з коротким описом її складових, яка складається із: мети, завдань, принципів, суб'єктів, об'єктів, функцій [7, с. 150]. Для формування та впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві можна використати послідовність, яка рекомендована Воронько-Невіднича Т. В., Демиденко Л. М., Здоров В. М., а саме: «визначення потреби у впровадженні кадрової безпеки в підприємстві; мета, завдання, візія, період впровадження та реалізації системи кадрової безпеки; аналіз фактичного кадрового потенціалу; оцінка ризиків та загроз з боку персоналу; проектування системи кадрової безпеки; оцінка рівня кадрової безпеки; забезпечення впровадження кадрової безпеки; розробка та реалізація пріоритетних заходів щодо підтримки та забезпечення відповідного рівня кадрової безпеки» [8].

Можна відмітити, що кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства передбачає вирішення різноманітних завдань, основними з яких є: 1) оптимізація використання кадрового потенціалу підприємства, що характеризується забезпеченням максимально ефективного використання наявного персоналу для досягнення стратегічних цілей підприємства; 2) розвиток кадрового потенціалу, що характеризується постійним навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу підприємства, а також створення відповідних умов для саморозвитку та кар'єрного росту; 3) підвищення як мотивації, так і лояльності персоналу, що характеризується розробленням різноманітних ефективних мотиваційних механізмів щодо забезпечення високого рівня замученості та зниження плинності кадрів. Як зазначено в публікації Дикань В. Л., Скрипінський О. Л., Шевченко В. В. «...сьогодні використовуються три ключові підходи до технологічного забезпечення управління кадрами: автоматизовані системи управління персоналом...технологічні рішення на основі штучного інтелекту...програмні рішення для віддаленої або гібридної роботи» [9].

Варто зазначити, що підприємства, як соціально-економічні системи, повинні розробити стратегію управління персоналом, яка, безумовно, орієнтована на забезпечення їхньої економічної безпеки. Ця стратегія повинна містити, як мінімум, наступні складові: 1) діагностика кадрових потреб підприємства, яка здійснюється на основі прогнозів щодо розвитку підприємства та різноманітних змін на відповідному галузевому ринку, а також здійсненні оцінки, які спеціалісти та яка їхня кількість необхідна для ефективного функціонування підприємства; 2) розвиток кадрових резервів, яка ґрунтується на створенні системи як підготовки, так і розвитку персоналу підприємства, які в майбутньому можуть зайняти ключові посади в управлінській діяльності підприємства; 3) формування кадрової політики, яка здійснюється шляхом включання різноманітних заходів щодо мінімізації кадрових ризиків із якими може зіштовхнутись підприємство, зокрема, високий рівень плинності персоналу, відсутність кваліфікованих спеціалістів тощо.

В публікації Ганущак Т. В., Майстренко Ю. В. представлено модель, яка призначена «...для більш чіткого розуміння процесу управління кадровим потенціалом підприємства як основи забезпечення економічної безпеки підприємства з урахуванням екзогенних та ендегенних чинників впливу» [10].

Важливим елементом кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства, не залежно від конкретного галузевого ринку, на якому воно здійснює свою фінансово-господарську діяльність, є створення умов для постійного професійного розвитку його працівників. Необхідно здійснювати включення в програму навчання персоналу підприємства як технічних навичок, так і навичок стратегічного управління, а також адаптації щодо різноманітних змін, що є важливими аспектами в сьогодишніх умовах економічного середовища, який динамічно розвивається та змінюється. Безумовним є той факт, що врахування індивідуальних потреб працівників та створення гнучкої системи мотивації дозволяє забезпечити високий рівень лояльності, знижувати рівень плинності кадрів, а також сприяти стабільному розвитку підприємства. Практичний довід різноманітних підприємств, які активно інвестують в розвиток свого персоналу, підтверджує важливість кадрового забезпечення для забезпечення економічної безпеки підприємства. Поряд із тим, в публікації Гармаш С. В., Перерва П. Г. здійснено аналіз кадрової безпеки підприємства в розрізі європейського досвіду, який, безумовно, необхідно використовувати на практиці під час здійснення підприємницької діяльності [11]. Зокрема, варто зазначити, що підприємства, які впроваджують в своїй діяльності різноманітні системи мотивації, постійно навчають своїх працівників, створюють відповідні умови для їхнього кар'єрного зростання здатні швидко здійснювати адаптацію до різних як економічних змін, так і до кризових ситуацій.

Висновки. Кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства є складним та багатогранним процесом, що потребує як ретельного і системного підходу, так і стратегічного управління. Ключовим аспектом цього процесу є ефективна робота із персоналом підприємства, що, безумовно, є запорукою як стабільності, так і розвитку підприємства в умовах постійних змін на відповідному ринку. Підприємства,

які успішно реалізують політику постійного вдосконалення кадрових стратегій, інвестують в розвиток своїх співробітників та забезпечують високий рівень їхньої лояльності, мають значно більше шансів не тільки адаптуватися до різноманітних змін зовнішнього середовища, а й зайняти лідируючі позиції на відповідному ринку. Таким чином, кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства є не просто питанням залучення кваліфікованих кадрів, але і питанням правильного управління ними. Підприємства, які створюють умови для як професійного зростання, так і розвитку своїх працівників, забезпечують не тільки їхню ефективну діяльність, але і знижують різноманітні ризики та загрози, які пов'язані із кадровими змінами. Це, в свою чергу, гарантує як стабільне функціонування підприємства в умовах економічної невизначеності, так і його здатність до довгострокового розвитку, а також досягання відповідних конкурентних переваг на відповідному галузевому ринку.

Література

1. Гавловська Н., Йолкін С., Семенченко В., Довга А. Кадрова безпека: еволюція поглядів у межах сучасної безпекології. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2024, № 328 (2). С. 464-469. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-69> (дата звернення: 02.08.2025).
2. Ткаченко В. Кадрова безпека підприємства в сучасних умовах та основи її управління. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2021, № 46. С. 62-67. DOI: <https://doi.org/10.30970/meu.2021.46.0.4607> (дата звернення: 02.08.2025).
3. Босак А. О., Далик В. П., Мазник Ю. І., Туліка С. К., Мацевко Б. В., Прокопів М. В., Старецький А. О. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2023, № 10. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9165> (дата звернення 02.08.2025).
4. Ярмус Т. Б., Шоробура О. І., Коваль С. М., Кіндратів Р. В. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення в системі економічної безпеки. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2023, № 11. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-11-9308> (дата звернення: 02.08.2025).
5. Гармаш С. В. Значущість індикаторів оцінки кадрової безпеки у системі індикаторів оцінки економічної безпеки підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2023, № 2. С. 78-82. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2023.2.78> (дата звернення: 02.08.2025).
6. Морозова М. Е. Роль сучасних методів управління персоналом у зміцненні кадрової безпеки підприємств. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2025, № 14. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14790273> (дата звернення: 02.08.2025).
7. Матюх С., Корбут С., Гайдук О., Рудніченко Є. Кадрове забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства. *Development Service Industry Management*. 2025, № 1. С. 147-153. DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2025-9\(20\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-9(20)) (дата звернення: 02.08.2025).
8. Воронько-Невіднича Т. В., Демиденко Л. М., Здоров В. М. Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021, № 28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57> (дата звернення: 02.08.2025).
9. Дикань В. Л., Скрипінський О. Л., Шевченко В. В. Кадрове забезпечення процесів розвитку ресурсного потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024, № 87. С. 9-19. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.87.322583> (дата звернення: 02.08.2025).
10. Ганущак Т. В., Майстренко Ю. В. Ситуаційне управління кадровим потенціалом як основа забезпечення економічної безпеки підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020, № 12/3. С. 16-20. DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2020.12\(3\).3](https://doi.org/10.37634/efp.2020.12(3).3) (дата звернення: 02.08.2025).
11. Гармаш С. В., Перерва П. Г. Кадрова безпека підприємства: європейський досвід. Механізми протидії сучасним викликам і загрозам: досвід ЄС для України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 28-29 лютого 2024 р. Суми: Сумський державний університет, 2024. С. 112-115. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/96946/1/Harmash_personnel_security.pdf (дата звернення: 02.08.2025).

References

1. Havlovska N., Yolkin S., Semenchenko V., Dovha A. (2024) Kadrova bezpeka: evoliutsiia pohliadiv u mezhakh suchasnoi bezpekoloarii. [Personnel security: evolution of views within modern security

studies]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. vol 328 (2). pp. 464-469. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-69> (accessed August 02, 2025).

2. Tkachenko V. (2021) Kadrova bezpeka pidpryiemstva v suchasnykh umovakh ta osnovy yii upravlinnia. [Personnel security of the enterprise in modern conditions and the basics of its management]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky v Ukraini*. vol 46. pp. 62-67. DOI: <https://doi.org/10.30970/meu.2021.46.0.4607> (accessed August 02, 2025).

3. Bosak A. O., Dalyk V. P., Maznyk Yu. I., Tulika S. K., Matsevko B. V., Prokopiv M. V., Staretskyi A. O. (2023) Kadrova bezpeka u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstva. [Personnel security in the system of economic security of the enterprise]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Internauka». Serii: «Ekonomichni nauky»*. vol 10. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9165> (accessed August 02, 2025).

4. Yarmus T. B., Shorobura O. I., Koval S. M., Kindrativ R. V. (2023) Kadrova bezpeka pidpryiemstva: sutnist, skladovi ta zabezpechennia v systemi ekonomichnoi bezpeky. [Personnel security of the enterprise: essence, components and provision in the economic security system]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Internauka». Serii: «Ekonomichni nauky»*. vol 11. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-11-9308> (accessed August 02, 2025).

5. Harmash S. V. (2023) Znachushchist indykatoriv otsinky kadrovoi bezpeky u systemi indykatoriv otsinky ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstva. [The significance of indicators for assessing personnel security in the system of indicators for assessing the economic security of an enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut» (ekonomichni nauky)*. vol 2. pp. 78-82. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2023.2.78> (accessed August 02, 2025).

6. Morozova M. E. (2025) Rol suchasnykh metodiv upravlinnia personalom u zmitsnenni kadrovoi bezpeky pidpryiemstv. [The role of modern personnel management methods in strengthening personnel security of enterprises]. *Zdobutky ekonomiky: perspektyvy ta innovatsii*. vol 14. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14790273> (accessed August 02, 2025).

7. Matiukh S., Korbut S., Haiduk O., Rudnichenko Ye. (2025) Kadrove zabezpechennia sotsialno-ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstva. [Personnel support for the socio-economic security of the enterprise]. *Development Service Industry Management*. vol № 1. pp. 147-153. DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2025-9\(20\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-9(20)) (accessed August 02, 2025).

8. Voronko-Nevidnycha T. V., Demydenko L. M., Zdorov V. M. (2021) Osoblyvosti formuvannia ta zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpryiemstva. [Features of the formation and provision of personnel security of the enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*. vol 28. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57> (accessed August 02, 2025).

9. Dykan V. L., Skrypynskyi O. L., Shevchenko V. V. (2024) Kadrove zabezpechennia protsesiv rozvytku resursnoho potentsialu pidpryiemstv zaliznychnoho transportu. [Human resource development processes of railway transport enterprises]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. vol 87. pp. 9-19. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.87.322583> (accessed August 02, 2025).

10. Hanushchak T. V., Maistrenko Yu. V. (2020) Sytuatsiine upravlinnia kadrovym potentsialom yak osnova zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstva. [Situational management of human resources as a basis for ensuring the economic security of an enterprise]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*. vol 12/3. pp. 16-20. DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2020.12\(3\).3](https://doi.org/10.37634/efp.2020.12(3).3) (accessed August 02, 2025).

11. Harmash S. V., Pererva P. H. (2024) Kadrova bezpeka pidpryiemstva: yevropeyskyi dosvid. [Human resource security of the enterprise: European experience]. *Mekhanizmy protydii suchasnym vyklykam i zahrozam: dosvid YeS dlia Ukrainy: materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, m. Sumy, 28-29 liutoho 2024 r. Sumy: Sumskiy derzhavnyi universytet*, pp. 112-115. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/96946/1/Harmash_personnel_security.pdf (accessed August 02, 2025).