

Міністерство внутрішніх справ України
Львівський державний університет внутрішніх справ

ВОРОНКА ОЛЬГА ЗІНОВІЇВНА

УДК 65.012.8 (477)

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ
ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ**

21.04.02 – економічна безпека суб'єктів
господарської діяльності

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Львів – 2019

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Львівському державному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України

Науковий керівник доктор економічних наук, професор
Живко Зінаїда Богданівна,
Львівський державний університет
внутрішніх справ,
професор кафедри менеджменту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Мігус Ірина Петрівна,
Університет економіки і права «КРОК»,
професор кафедри управління
фінансово-економічною безпекою

кандидат економічних наук,
Караїм Мирослава Михайлівна,
Українська академія друкарства,
асистент кафедри фінансово-економічної безпеки,
обліку і аудиту

Захист відбудеться 8 травня 2019 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.725.04 у Львівському державному університеті внутрішніх справ за адресою: 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Львівського державного університету внутрішніх справ за адресою: 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Автореферат розісланий 5 квітня 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

С. І. Мельник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах посилення конкурентної боротьби на світових ринках товарів і послуг, зростання розриву в темпах розвитку країн, орієнтованих на формування постіндустріального суспільства, та країн, зосереджених на добуванні сировини і природних ресурсів, виникає потреба в генеруванні нових знань для більш ефективної протидії новим викликам людству, забезпечення національної безпеки, зокрема економічної, що більшою мірою пов'язано із розвитком високотехнологічного сектору економіки. Високотехнологічні підприємства виконують роль локомотиву, який здатний стабілізувати та перевести на новий рівень розвитку національну економіку шляхом формування попиту на нові знання, сировину, матеріали й комплектуючі. Україна володіє необхідним потенціалом для розвитку високотехнологічного сектору економіки, але недостатня увага до безпекового аспекту їх господарської діяльності, зокрема в забезпеченні кадрової безпеки, не лише ускладнює функціонування, але й формує передумови до втрати найбільш цінних – трудових ресурсів. Розробка нових видів високотехнологічної продукції, їх виготовлення та просування на світових ринках вимагає застосування ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки, особливо у сфері захисту інтересів працівників та узгодження їх із пріоритетами розвитку підприємства.

Розробці питань щодо забезпечення кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства чимало уваги приділили українські та зарубіжні вчені, зокрема: Л. Абалкін, Г. Аніловська, І. Бінько, Н. Вавдіюк, З. Варналій, С. Васильчак, О. Власюк, В. Воротін, Т. Васильців, В. Геєць, З. Герасимчук, Л. Гнилицька, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, З. Живко, О. Захаров, С. Кавун, М. Караїм, Г. Козаченко, М. Копитко, О. Ляшенко, В. Мартинюк, С. Мельник, І. Мігус, І. Мойсеєнко, Т. Момот, В. Мунтіян, Є. Олейніков, І. Оттенко, Г. Пастернак-Таранушенко, В. Пономаренко, Я. Пушак, І. Ревак, Н. Реверчук, М. Флейчук, В. Франчук, І. Чумарін, М. Швець, Л. Шемаєва, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Шликов, О. Шляйфер, А. Штангрет, В. Ярочкін та інші.

Зважаючи на наукову й практичну значущість праць цих вчених, слід зазначити, що у сучасній науковій літературі й практиці ще недостатньо досліджені важливі питання забезпечення кадрової безпеки підприємств. Зокрема, потребують окремого системного дослідження процеси формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки, що й обумовило вибір теми дисертації, її мету та завдання.

Наукове завдання дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробленні науково-прикладних засад формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки (ПВСЕ).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри економіки та економічної безпеки Львівського державного університету

внутрішніх справ і є складовою науково-дослідних тем, зокрема: «Забезпечення стійкості та безпеки фінансової системи України: теорія та практика» (2012–2015, номер державної реєстрації 0112U007497); «Економічна безпека держави та суб'єктів господарювання: стан і механізми забезпечення» (2014–2017, номер державної реєстрації 0114U007380); «Економічна безпека держави та суб'єктів господарської діяльності: стан та проблеми забезпечення» (2018–2021, номер державної реєстрації 0118U003839).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретико-методичних положень і розроблення практичних рекомендацій щодо формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Для досягнення визначеної мети у дисертаційній роботі були поставлені такі *завдання*:

- розробити модель системи кадрової безпеки ПВСЕ;
- запропонувати методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки ПВСЕ;
- сформулювати теоретико-методичний підхід до розробки та застосування заходів, спрямованих на протидію загрозам кадровій безпеці ПВСЕ;
- розробити механізм забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ;
- запропонувати технологію забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ;
- сформулювати науково-практичні положення щодо вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Об'єкт дослідження – процес забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та прикладні засади формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Методи дослідження. В основу методології дисертаційної роботи покладено системний підхід, у межах якого застосовано такі методи: *індукції та дедукції, порівняння і систематизації* – задля дослідження сутнісних характеристик та еволюції базових понять дисертаційної роботи; *аналізу та синтезу* – під час вивчення сутності зовнішніх і внутрішніх загроз кадровій безпеці ПВСЕ; *непараметричні статистичні* – для характеристики поточного стану та виявлення тенденцій розвитку ПВСЕ; *анкетування та експертного аналізу* – у формуванні бази індикаторів і визначенні їх граничних значень за рівнями безпеки та оцінки впливу зовнішніх і внутрішніх загроз; *системного аналізу та парних порівнянь* – для вибору програми захисту в процесі забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ; *моделювання* – для формування моделі системи кадрової безпеки ПВСЕ та під час розробки механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ; *аналізу ієрархій* – для розроблення моделі пріоритетності впливу ключових загроз на кадрову безпеку ПВСЕ; *прогнозування* – у формуванні матриці вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ; *морфологічного аналізу* – для уточнення понятійно-категоріального апарату за проблемою; *графічний* – під час наочного подання теоретичного та методичного матеріалу; *абстрактно-*

логічний – задля формулювання теоретичних узагальнень і висновків дослідження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі, нормативно-правові акти України, вітчизняна і зарубіжна наукова література, статистичні дані Державної служби статистики України, звітність і первинна документація ПВСЕ, результати опитування експертів серед провідних фахівців ПВСЕ, науковців і представників органів державної влади, інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні та розвитку теоретико-методичних положень і розробленні науково-методичних рекомендацій щодо формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ. У процесі дослідження одержано такі найсуттєвіші результати:

удосконалено:

– модель системи кадрової безпеки підприємства, яка, на відміну від існуючих, враховуючи специфіку функціонування та розвитку ПВСЕ, передбачає групування персоналу за ступенем внеску у розроблення та виробництво високотехнологічної продукції із відповідним застосуванням захисних і мотиваційних інструментів, що сприяє формуванню безпечних умов реалізації кадрового потенціалу підприємства;

– механізм забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, відмінність якого від наявних полягає у застосуванні комплексного процесного підходу до визначення причин: зниження рівня безпеки, можливих негативних наслідків дії загроз, засобів діагностики та системи планування захисних заходів, що дозволяє вибрати організаційну форму системи кадрової безпеки;

– методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки ПВСЕ, який відрізняється від існуючих використанням збалансованої системи якісних і кількісних, моментних та інтервальних індикаторів, джерелом визначення яких є звітність та результати експертного опитування, що дозволяє розрахувати інтегральний показник, що, своєю чергою, є основою для розроблення оперативних, тактичних і стратегічних рішень у сфері кадрової безпеки щодо персоналу як об'єкта безпеки та можливого джерела загроз;

– теоретико-методичний підхід, який, порівняно із відомими, передбачає вибір програми захисту, що здійснюється на основі нечіткого відношення переваги факторів в альтернативах та забезпечує застосування найбільш доцільних заходів для протидії загрозам кадровій безпеці ПВСЕ;

дістали подальший розвиток:

– технологія забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, яка, порівняно із наявними, сформована як покроковий процес, який регламентує послідовність дій суб'єктів безпеки щодо здійснення захисних заходів, спрямованих на мінімізацію та/або недопущення негативних наслідків загроз, що сприяє реалізації економічних інтересів працівників, менеджерів і власників підприємства;

– науково-практичні положення, які, на відміну від існуючих, враховують поточний рівень кадрової безпеки, ресурсні можливості підприємства та рівень

впливу середовища функціонування, що дає змогу обґрунтувати вибір стратегії забезпечення кадрової безпеки із подальшою конкретизацією застосування тактики захисту від негативних дій внутрішніх та зовнішніх загроз.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні результатів дослідження у вигляді методичних розробок і практичних рекомендацій в процесі формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ. Теоретичні висновки, науково-практичні рекомендації та інші результати наукових досліджень, викладені в дисертаційній роботі, безпосередньо використали такі підприємства, як АТ КБ «Приватбанк» (довідка про впровадження № 21/1-459 від 09.10.2018 р.), Павлоградське УМДР ГШО (довідка про впровадження № 11/4-1 від 12.11.2018 р.), ТОВ «Р-Інжиніринг» (довідка про впровадження № 473-с від 22.10.2018 р.), ТОВ «Веста Енерджі» (довідка про впровадження № 670-В від 14.12.2017 р.), ДП ПрАТ «Концерн-Електрон» (довідка про впровадження № 18/24 від 09.11.2017 р.).

Результати наукових розробок застосовуються у вивченні дисциплін «Управління персоналом», «Управління системою економічної безпеки», «Менеджмент організацій з елементами тайм-менеджмент», «Сучасні методи забезпечення надійності персоналу», «Конкурентна розвідка» у Львівському державному університеті внутрішніх справ (довідка про впровадження № 18 від 20.03.2018 р.), Міжнародній академії інформатики (довідка про впровадження № 12/А-6 від 16.02.2018 р.); Національній академії управління (довідка про впровадження від 25.01.2018 р.).

Особистий внесок здобувача полягає у розробці й обґрунтуванні наукових положень, висновків і рекомендацій для формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Дисертація, результати якої виносяться на захист, є самостійною науковою роботою. Внесок у роботах, виконаних у співавторстві, відображено у публікаціях [1–3; 6–7; 9; 11–14; 18; 20–21] за списком праць, поданих в авторефераті.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дисертації доповідалися та обговорювалися на: Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу та фінансів в агропромисловому виробництві України» (Харків, 2013); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Формування інформаційного потенціалу бухгалтерського обліку, контроль, аналіз та аудит в умовах глобальних економічних змін» (Кам'янець-Подільський, 2013); 13-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми науки та освіти» (Одеса, 2013); Звітній науковій конференції ад'юнктів, аспірантів та здобувачів «Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні» (Львів, 2014); ІХ Міжвузівській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економічної безпеки в контексті трансформації ринкової економіки» (Львів, 2014); Науково-практичній конференції «Проблеми застосування інформаційних технологій,

спеціальних технічних засобів у діяльності ОВС та навчальному процесі» (Львів, 2014); Міжнародній науково-практичній конференції «Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах» (Ужгород-Мукачеве, 2015); Міжвузівському науково-практичному круглому столі «Стратегічні орієнтири фінансової політики в контексті реформаційних змін в економіці України» (Чернігів, 2015); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки» (Черкаси, 2016); International Scientific-Practical Conference «Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization» (Клайпеда, Литовська Республіка, 2016); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні» (Львів, 2016).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 22 наукові праці: 2 колективні монографії; 2 статті – у зарубіжних виданнях, які включені до наукометричних баз даних; 7 статей – у наукових фахових виданнях України (із них 2 – у виданнях, які включені до наукометричних баз даних) та 11 тез доповідей у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 7,47 др. арк., з яких особисто здобувачеві належить 4,81 др. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (226 найменувань, відображених на 21 сторінці), 14 додатків, що розміщені на 47 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 265 сторінок, із них основний текст – 179 сторінок, які містять 23 таблиці та 39 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дисертаційної роботи, сформульовано мету, завдання, предмет, об'єкт і методи дослідження, викладено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, охарактеризовано особистий внесок здобувача, наведено дані про апробацію результатів дослідження і публікації.

У **першому розділі** «Теоретико-методичні засади забезпечення кадрової безпеки підприємств» досліджено теоретичне підґрунтя, уточнено понятійний апарат, визначено концептуальні передумови забезпечення кадрової безпеки підприємств та методичні засади створення системи кадрової безпеки ПВСЕ.

На основі узагальнення наукового доробку щодо сутності базових для економічної безпеки понять визначено їхній зміст стосовно забезпечення кадрової безпеки підприємств, як-от «безпека» (стан підприємства, за якого воно функціонує та отримує прибутки, здатне захищати власні інтереси від загроз), «загроза» (деструктивні дії власного персоналу, які спричиняють розвиток конфліктних ситуацій на підприємстві, або дії конкурентів,

партнерів, спрямовані на дестабілізацію трудової дисципліни на підприємстві, переманювання чи залякування персоналу, що спричиняють матеріальні та моральні збитки, призводять до небезпеки), «ризик» (економічно-соціальна категорія, яка має діалектичну об'єктивно-суб'єктивну структуру, спрямована на подолання невизначеності в ухваленні управлінських рішень, вирішенні конфліктних ситуацій у процесі виробничо-господарської діяльності) та «небезпека» (стан і діяльність підприємства, за яких воно ігнорує або не здатне протидіяти зовнішнім загрозам щодо персоналу, та дії або ж бездіяльність працівників (навмисні, випадкові чи опосередковані), що спричиняють втрати та збитки) і доведено їх взаємозв'язок як основу для формування теоретико-методичних положень і науково-методичних рекомендацій, необхідних у сучасних умовах українським підприємствам.

Запропоновано розглядати кадрову безпеку як динамічне поняття, в основі якого лежить процес розпізнавання та розроблення захисних заходів для запобігання негативному впливу ризиків і загроз, які прямо пов'язані з діями або бездіяльністю персоналу, що уможливорює створення умов для безпечного виконання обов'язків працівниками та більш ефективного використання кадрового потенціалу на підприємстві.

З'ясовано, що концептуальними передумовами забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ необхідно вважати трактування високотехнологічного підприємства як поєднання технологій та людей, де людина, тобто працівники, виконують ключову роль внаслідок здатності генерувати нові знання як основу для створення високотехнологічної продукції. Працівник є найбільш цінним ресурсом для розвитку ПВСЕ, що є засадничим у створенні в їхніх умовах системи кадрової безпеки. Доведено, що забезпечення кадрової безпеки в умовах ПВСЕ повинно враховувати ключову роль провідних працівників, для яких властиві: індивідуальність, творчість, креативність, прагнення до самовдосконалення, що потребує створення певної атмосфери для інтелектуальної роботи та самореалізації. Обґрунтовано, що робота суб'єктів безпеки повинна бути спрямована на фізичний захист провідних працівників у межах підприємства і за його межами, створення безпечних умов праці.

Розроблено модель системи кадрової безпеки підприємства, в основу якої покладено класифікацію персоналу за ступенем внеску у розроблення та виробництво високотехнологічної продукції (провідні працівники, які наділені високим професійним та інтелектуальним потенціалом, здатні генерувати нові ідеї, саморозвиватися, передавати власні знання іншим; працівники, які здатні до активних дій за цілеспрямованого впливу на них, зокрема через застосування економічних та інших інструментів мотивації; технічні працівники, які виконують поставлені завдання щодо виробництва продукції; інший персонал) як об'єкта безпеки із відповідною конкретизацією щодо ресурсного забезпечення та можливості застосування цілеспрямованих інструментів суб'єктами безпеки.

Обґрунтовано, що зростаюча конкуренція на ринку високотехнологічної продукції та надвисокі темпи НТП потребують особливої концентрації уваги

до інноваційних процесів, підтримання їх інтенсивності, що можливо найбільшою мірою через організацію відповідного середовища для провідних фахівців, що вимагає перш за все перебудови системи мотивації праці, надання можливості для самовдосконалення та захисту від посягань конкурентів.

Розроблено програму захисту працівників ПВСЕ, в основі якої – створення необхідного інформаційного забезпечення, що формується за результатами спостереження суб'єктів безпеки та опитування працівників щодо можливих загроз для них як у межах підприємств, так і за його межами, що дозволяє визначити перелік ключових загроз та розробити й реалізувати захисні дії як групового, так й індивідуального характеру.

Розглянуті теоретичні та методичні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємств, зокрема ПВСЕ, є основою для розроблення аналітичного підґрунтя для формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

У другому розділі «Аналітичне підґрунтя удосконалення управління кадровою безпекою на підприємствах високотехнологічного сектору економіки» відображено результати аналізу тенденцій розвитку вітчизняного високотехнологічного сектору економіки як критерій оцінки рівня кадрової безпеки на його підприємствах, розроблено методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки ПВСЕ, визначено сукупність ключових загроз кадровій безпеці ПВСЕ та сформовано теоретико-методичний підхід до розробки та застосування найбільш доцільних захисних заходів.

Шляхом узагальнення матеріалів Державної служби статистики та результатів проведеного аналітичного дослідження діяльності ПВСЕ визначено та охарактеризовано сучасні тенденції функціонування ПВСЕ, а також вплив факторів на процес забезпечення їх кадрової безпеки: домінування в структурі виробленої продукції, класифікованої за технологічними укладами, третього та четвертого із критично малою частковою п'ятого та шостого укладів вказують на «технологічну деградацію» національної економіки, що спричиняє дедалі більший технологічний розрив між Україною та країнами-лідерами, що є суттєвою перешкодою для розвитку ПВСЕ; зменшення частки високотехнологічної продукції із 12,93% у 2011 р. до 9,56% у 2017 р. значною мірою було спричинено військовими діями та протекціоністськими заходами країни-агресора; критично низька частка витрат на виконання наукових досліджень і розробок (НДР) у ВВП та інвестування у низько-технологічне виробництво, що залишає в подальшому пріоритетним розвиток сировино-орієнтованих галузей із низькою доданою вартістю та не сприяє формуванню попиту на продукцію ПВСЕ; критично низька частка інноваційно-активних підприємств із наданням переваги технологічному переоснащенню на противагу створенню нової високотехнологічної продукції; придбання в іноземних партнерів обладнання та технологій, які уже морально застарілі і передбачають виготовлення продукції для внутрішнього ринку, але не високотехнологічної продукції, орієнтованої на зовнішні ринки; втрата наукового потенціалу, що виявляється у зменшенні кількості дослідників, зокрема, внаслідок низької мотивації творчої праці,

зменшення частки молодих фахівців, втрати зв'язків між поколінням та зникненням наукових шкіл; частка заявок на отримання охоронних документів промисловими підприємствами є критично низькою – у 2017 р. лише 3,9%, що вказує на фактичне руйнування підприємницького сектору НДР у вигляді лабораторій, дослідних станцій, полігонів, конструкторських бюро та ін. Недостатньо високий попит на продукцію ПВСЕ, який спричиняє неритмічність роботи та неповну завантаженість виробничих потужностей, не дозволяє повною мірою використовувати їх кадровий потенціал і послаблює трудову дисципліну. Зростаючі темпи трудової міграції, які підсилюються більш вихідними умовами працевлаштування, зокрема для висококваліфікованих працівників, за межами України, формують передумови створення «кадрового голоду» для ПВСЕ.

З'ясовано, що система управління персоналом на більшості ПВСЕ характеризується такими параметрами, які послаблюють рівень їх кадрової безпеки: вирішення поточних проблем без стратегічної орієнтації на розвиток персоналу; автократичний стиль управління, за якого найбільш важливим ресурсом залишається організаційна структура; конкуренція між керівниками лінійних підрозділів, коли власні інтереси розпочинають домінувати над корпоративними; максимальний розподіл робіт із недостатньо чітким процесом контролю за результатом.

Розроблено методичний підхід, який передбачає виконання кількох послідовних етапів для визначення рівня безпеки за окремими індикаторами (кількісні й якісні) та показниками (інтервальні та моментні), джерелом яких є фінансова й статистична звітність, результати опитування працівників підприємств), групами («організаційний», «мотиваційний», «освітньо-інтелектуальний», «ефективність використання персоналу» та «умови праці») та інтегральним показником, які в сукупності надають повну інформацію про безпеку та можливі загрози для кадрової безпеки ПВСЕ. Враховано специфіку забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ через визначення вагових коефіцієнтів, граничних значень індикаторів і можливості визначення рівня безпеки («критичний» (0,0-0,25), «низький» (0,25-0,5), «нормальний» (0,5-0,75) та «високий» (0,75-1,0)) (табл. 1).

Таблиця 1

**Результати оцінювання кадрової безпеки ПВСЕ,
2013–2017 рр. (коєф. вимір.)**

Підприємство	2013	2014	2015	2016	2017
ПАТ «Монфарм»	0,56	0,56	0,54	0,54	0,55
ПАТ «Коннектор»	0,54	0,55	0,42	0,34	0,34
ПАТ «Київський завод «Радар»	0,48	0,43	0,57	0,55	0,47
ПрАТ «Квазар»	0,49	0,45	0,37	0,48	0,5
ПАТ «Хартрон»	0,66	0,65	0,53	0,51	0,52
ПАТ «ЧЕЗАРА»	0,39	0,35	0,38	0,37	0,3
ПАТ «ХФЗ «Червона зірка»	0,5	0,54	0,57	0,55	0,62
ПАТ «Фармак»	0,73	0,78	0,77	0,81	0,75
ПАТ «МОТОР СІЧ»	0,53	0,56	0,57	0,49	0,61
ПАТ «НТК «Електронприлад»	0,64	0,65	0,68	0,67	0,75

Застосування запропонованого методичного підходу уможливило формування інформаційного підґрунтя розроблення суб'єктами безпеки оперативних, тактичних і стратегічних управлінських рішень, спрямованих на підтримку необхідного рівня кадрової безпеки та протидію ключовим загрозам як для працівників, так із їхнього боку.

Сформовано перелік ключових загроз кадровій безпеці ПВСЕ, що описується деякою функцією множини змінних $Z = f(a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7, a_8)$, де a_1 – політична та соціальна нестабільність в країні; a_2 – несприятлива ситуація в національній економіці; a_3 – незадовільний рівень функціонування закладів соціальної інфраструктури; a_4 – неефективне використання інструментів відбору та найму на вакантну посаду, професійного навчання; a_5 – недостатня кваліфікація персоналу; a_6 – неефективність функціонування системи мотивації працівників до продуктивної праці; a_7 – можливе зловживання службовим становищем адміністративним персоналом підприємства; a_8 – можливе розкрадання майна та шахрайство на підприємстві.

Сумарні вагові величини ключових загроз S_{ij} обчислено за формулою:

$$S_{ij} = \sum_{i=1}^4 k_{ij} w_i + \max |S_{3j}| + \max |S_{4j}|, (j = \overline{1,8}), \quad (1)$$

де k_{ij} – кількість впливів ($i = 1$ – прямих, $i = 2$ – опосередкованих) чи залежностей ($i = 3$ – прямих, $i = 4$ – опосередкованих) для j -ї загрози ($j = 1, \dots, n$); w_i – вага i -го типу.

У результаті застосування методу ранжування ключових загроз кадровій безпеці ПВСЕ синтезовано модель пріоритетності впливу виокремлених загроз, яка може бути використана для розрахунку альтернативних варіантів їх подолання.

Запропоновано протидію негативному впливу загроз здійснювати шляхом реалізації певної програми захисту, яка стосовно кадрової безпеки ПВСЕ має такі варіанти: x_1 – спрямована на пристосування до дії загроз (адаптаційна); x_2 – передбачає реалізацію пасивних захисних заходів спрямованих на мінімізацію втрат від негативної дії загроз (реактивні заходи), що забезпечує збереження трудового колективу із незначними організаційними заходами, підтримання трудової дисципліни і т. д.; x_3 – потребує здійснення активних дій, спрямованих на протидію виникненню, розвитку та впливу загроз шляхом внесення змін в організаційну структуру підприємства (кадрова реструктуризація), удосконалення ресурсного та соціального забезпечення і т. д. Кожна програма містила сукупність оперативних, тактичних і стратегічних управлінських рішень, спрямованих на досягнення пріоритетних інтересів у сфері забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Здійснено вибір найбільш оптимального варіанту протидії загрозам кадровій безпеці ПВСЕ за такими критеріями: g_1 – ресурсне забезпечення реалізації програми захисту; g_2 – час, відведений на розроблення та реалізацію

відповідної програми захисту; g_3 – результативність реалізації схожих програм у минулому; g_4 – готовність до змін.

Для вирішення сформульованої задачі багатокритеріального вибору застосовано відповідний спосіб згортки векторного критерію в скалярний.

Перший спосіб згортки $Q_1 = \prod_{j=1}^m g_j$ – береться перетин заданих співвідношень переваги. Другий спосіб – згортка вихідних відношень g_j у вигляді суми $Q_2 = \sum_{j=1}^m \omega_j g_j$, де ω_j – вага критерію, за яким здійснюється вибір серед визначених варіантів найбільш доцільної програми захисту.

Для ПАТ «НТК «Електронприлад», зважаючи на фактичний рівень його кадрової безпеки і значення ключових критеріїв, рекомендовано розроблення та реалізацію пасивної програми захисту (x_2).

Результати оцінки кадрової безпеки та запропоновані варіанти програми захисту стосовно ієрархічно впорядкованої сукупності загроз стали підґрунтям для удосконалення процесу формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

У третьому розділі «Удосконалення процесу забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки» розроблено механізм забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, запропоновано технологію забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, сформовано науково-практичні положення щодо вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

Запропоновано трактування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ як послідовного виконання заходів щодо протидії загрозам у процесі відбору та найму персоналу, його оцінки, розвитку, мотивації, контролю та вивільнення із забезпеченням рівня безпеки, необхідного для досягнення узгоджених інтересів власників, менеджерів і працівників. Враховуючи важливість творчого підходу до розроблення та виготовлення високотехнологічної продукції, акцентовано на удосконаленні процесу забезпечення кадрової безпеки, який повинен бути максимально гнучким та враховувати сучасні методи планування, залучення, адаптації, професійного розвитку, підвищення працездатності, оцінювання індивідуальної, зокрема творчої, діяльності, оплати праці, мотивації та контролю людських ресурсів.

Сформовано визначення технології забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ як чітко розробленого покрокового процесу, який регламентує послідовність дій суб'єктів безпеки стосовно об'єктів з метою забезпечення необхідного рівня їх безпеки через реалізацію захисних заходів із зменшенням ризиків і недопущення негативної дії наслідків зовнішніх та внутрішніх загроз. Обґрунтовано, що формування такої технології (рис. 1) повинно здійснюватися відповідно до інституційного (удосконалено структуру суб'єктів безпеки ПВСЕ, що уможливорює виконання ними завдань у сфері кадрової безпеки) та функціонального (встановлено ключові етапи взаємодії працівників із підприємством, визначено ключові ризики та загрози) підходів.

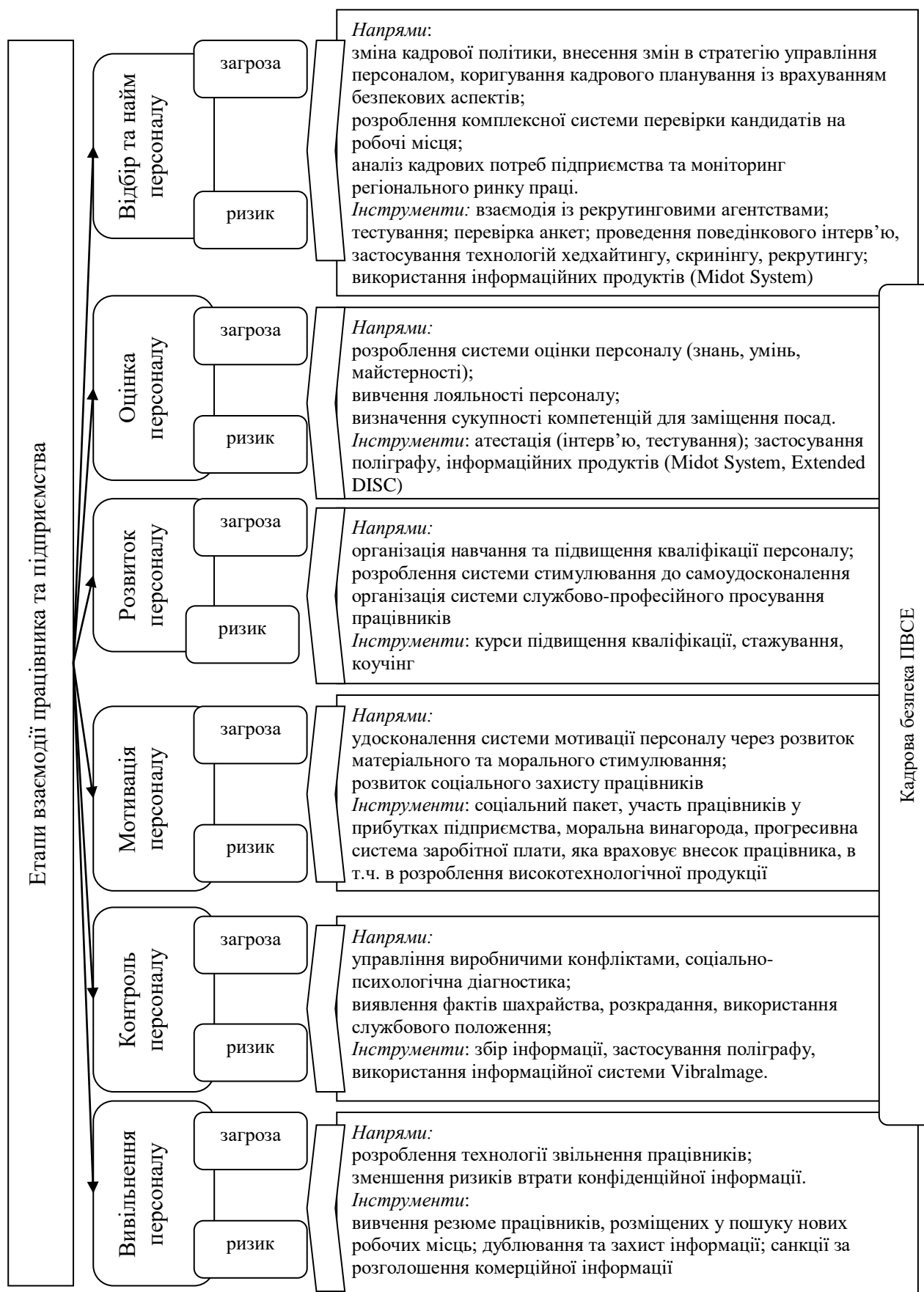


Рис. 1. Технологія забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ

Розроблена технологія забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, враховуючи специфіку створення та виробництва високотехнологічної продукції, спрямована як на першочерговий захист висококваліфікованих працівників, професійний та інтелектуальний потенціал яких забезпечує генерування нових ідей, так і протидію ризикам і загрозам, що пов'язані із діяльністю персоналу.

Обґрунтовано, що розроблення та реалізація стратегії забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ повинно здійснюватися із врахуванням фактичного рівня кадрової безпеки, ресурсного забезпечення та впливу середовища функціонування, що дозволило запропонувати матрицю вибору стратегії (рис. 2).

	Достатній рівень ресурсного забезпечення	Низький рівень ресурсного забезпечення	
Позитивний вплив середовища функціонування	<i>Стратегія № 1 «Зростання»</i> Ключові стратегічні заходи: 1. Зберегти досягнутий рівень КБ. 2. Покращити внутрішнє життя ПВСЕ. 3. Своєчасно ідентифікувати та ефективно реагувати на виклики, ризики та загрози. <i>(рекомендовано для ПАТ «Монфарм», ПАТ «Хартон» ПАТ «Фармак», ПАТ «МОТОР СІЧ», ПАТ «НТК Електронприлад»)</i>	<i>Стратегія № 2 «Пристосування»</i> Ключові стратегічні заходи: 1. Оптимізувати внутрішнє середовище підприємства. 2. Збалансувати витрати на персонал. 3. Визначити найвпливовіші загрози та протидіяти їм. <i>(рекомендовано для ПАТ «Квазар» ПАТ «ХФЗ Червона зірка»)</i>	Негативний вплив середовища функціонування
Нейтральний вплив середовища функціонування	«Високий» рівень КБ «Низький» рівень КБ	«Нормальний» рівень КБ «Критичний» рівень КБ	
Позитивний вплив середовища функціонування	<i>Стратегія № 3 «Убезпечення»</i> Ключові стратегічні заходи: 1. Досягнути більш високого рівня КБ. 2. Реорганізувати та удосконалити кадрову політику. 3. Нейтралізувати існуючі проблеми в трудовому колективі. <i>(рекомендовано для ПАТ «Київський завод «Радар» ПАТ «ЧЕСАРА»)</i>	<i>Стратегія № 4 «Виживання»</i> Ключові стратегічні заходи: 1. Недопущення кризового розвитку. 2. Утримати ключових працівників ПВСЕ. 3. Пошук та залучення ресурсів. <i>(рекомендовано для ПАТ «Коннектор»)</i>	Негативний вплив середовища функціонування
Нейтральний вплив середовища функціонування			

Рис. 2. Матриця вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ

Сформовано науково-практичні положення, які містять схематичну карту послідовності формування тактики й стратегії, визначення тактичних й стратегічних цілей, систему моніторингу та контролю за реалізацією стратегії та модель вибору стратегії, що в комплексі формують необхідне методичне підґрунтя для забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ.

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично узагальнено і вирішено науково-практичне завдання, що полягає в розробленні теоретико-методичних засад щодо формування механізму забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ та обґрунтуванні практичних рекомендацій з їх застосування. Основні наукові та прикладні результати, рекомендації з їх наукового й практичного використання полягають у такому:

1. На основі опрацювання наукових джерел і виокремлених підходів до вирішення проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємств розроблено модель системи кадрової безпеки, що, враховуючи специфіку діяльності ПВСЕ, передбачає приділення особливої уваги формуванню безпечних умов праці для провідних фахівців, які задіяні в розробленні та створенні високотехнологічної продукції, шляхом сприяння їм у самовдосконаленні, збільшенні індивідуального потенціалу і т. д., задоволенні матеріальних, моральних та соціальних потреб, а також спрямована на мінімізацію негативного впливу внутрішніх і зовнішніх загроз для і зі сторони персоналу підприємства. Застосування розробленої моделі забезпечує більш ефективне використання кадрового потенціалу та формування конкурентних переваг через розроблення та виготовлення високотехнологічної продукції.

2. Обґрунтовано, що забезпечення кадрової безпеки підприємств ускладнюється необхідністю одночасного сприйняття персоналу як об'єкта захисту та джерела можливих загроз. З'ясовано, що існуючі методики оцінки кадрової безпеки не враховують специфіки діяльності ПВСЕ. Запропонований методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки ПВСЕ, передбачаючи розрахунок інтегрального показника, дає також можливість охарактеризувати рівень безпеки за ключовими функціональними групами та окремими індикаторами, що в комплексі забезпечує ідентифікацію ключових загроз як для працівників, так за результатами їхньої злочинної діяльності чи бездіяльності, що формує необхідне інформаційне підґрунтя для розроблення та реалізації захисних оперативних, тактичних і стратегічних рішень.

3. З'ясовано, що забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ вимагає реалізації комплексу захисних заходів для мінімізації негативного впливу ключових зовнішніх і внутрішніх загроз. Зважаючи на ресурсні та часові обмеження, обґрунтовано важливість визначення та ієрархічного впорядкування сукупності загроз для концентрації уваги суб'єктів безпеки на протидію виключно тим, реалізація яких може спричинити найбільш суттєві втрати. Розроблений теоретико-методичний підхід, в основі якого покладено модель, яка визначає ієрархічну структуру загроз, забезпечує завдяки застосуванню методів математичного моделювання, з огляду на зміст ключових критеріїв, вибір оптимального варіанту програми захисту, що уможливорює раціональне використання наявних ресурсів для досягнення завдань кадрової безпеки ПВСЕ.

4. Розроблено механізм забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, що визначає порядок виконання ключових завдань суб'єктами безпеки за основними етапами взаємодії працівника із підприємством для взаємоузгодженого досягнення

інтересів шляхом внесення змін в організаційну форму системи кадрової безпеки, покращення взаємодії з іншими внутрішніми підрозділами та службами за межами підприємства з метою розвитку та найбільш ефективного використання кадрового потенціалу й формування безпечних умов праці для розробників та основних виконавців у виробництві високотехнологічної продукції.

5. Запропоновано технологію забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, яка, враховуючи можливість виникнення ризиків та загроз на кожному із ключових етапів взаємодії працівника й підприємства, визначає напрям дій суб'єктів безпеки та можливість застосування певних найбільш доцільних інструментів, зважаючи на групування працівників за ступенем їх важливості в процесі розроблення й створення високотехнологічної продукції та необхідності уникнення суперечностей в досягненні тактичних і стратегічних цілей.

6. Обґрунтовано, що забезпечення конкурентоспроможності ПВСЕ значною мірою залежить від кадрового потенціалу, формування й розвитку якого потребує створення безпечних умов сьогодні й в майбутньому, що неможливо здійснити без розроблення й реалізації стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства. Запропоновано чотири види стратегії, вибір яких здійснюється відповідно до розробленої матриці, з огляду на поточний рівень кадрової безпеки, ресурсні можливості та рівень впливу середовища функціонування. Сформовані науково-практичні положення забезпечують вибір найбільш доцільної стратегії, сприяють збільшенню оперативності реагування на нові загрози, своєчасності прийняття коригуючих тактичних рішень та більш раціональному використанню ресурсів для забезпечення необхідного рівня безпеки.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Монографії

1. Сліпа О. З., Живко З. Б., Босак Х. З. Формування оптимальної системи кадрової безпеки підприємства в умовах сталого розвитку економіки. *Актуальні проблеми сталого розвитку економіки України* / за ред. Р. І. Тринька та Я. С. Піцура. Львів: Ліга-Прес, 2014. С. 440–456. (0,60 др. арк.). (особистий внесок здобувача: проаналізовано організаційні та економічні аспекти функціонування підсистеми кадрової безпеки (0,20 др. арк.)).

2. Сліпа О. З. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки. *Менеджмент безпеки держави, регіону, підприємства: проблеми і виклики сьогодення* / за ред. З. Б. Живко. Львів: Ліга-Прес, 2015. С. 65–72. (0,49 др. арк.).

Статті

3. Сліпа О. З., Живко З. Б., Босак Х. З. Аналіз підходів до визначення поняття «кадрова безпека» // *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Економічні науки*. 2013. Вип. 8. С. 28–31. (0,30 др. арк.). (особистий внесок здобувача: наведено аналіз різних підходів

до визначення поняття «кадрова безпека». Запропоновано авторське трактування категорії (0,10 др. арк.).

4. Сліпа О. З. Мотивація персоналу та її роль у забезпеченні кадрової безпеки підприємства // *Наук. вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна*. 2014. Вип. 2. С. 351–361. (0,58 др. арк.).

5. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення // *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2014. Том 2 № 1 (1). С. 56–63. (0,51 др. арк.). (Бази даних: до *Index Copernicus (Польща)*, *Google Scholar (США)* та ін.).

6. Сліпа О. З., Живко З. Б. Убезпечення підприємств високотехнологічного сектору економіки: інформаційні аспекти співпраці органів внутрішніх справ і служб безпеки ПВТСЕ // *Наук. вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна*. 2015. Вип. 1. С. 89–98. (0,56 др. арк.). (особистий внесок здобувача: запропоновано оптимальні шляхи вирішення завдань сучасного інформаційного забезпечення підприємств високотехнологічного сектору економіки (0,28 др. арк.)).

7. Сліпа О. З., Живко З. Б., Вольних А. І. Забезпечення соціально-економічної безпеки держави через призму кадрової безпеки підприємства // *Наук. вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна*. 2015. Вип. 2. С. 207–216. (0,62 др. арк.). (особистий внесок здобувача: запропоновано алгоритм оцінювання соціально-економічної безпеки підприємства (0,20 др. арк.)).

8. Сліпа О. З. Пріоритетність забезпечення економічної безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки // *Наук. зап. (Укр. акад. друкарства)*. 2016. Вип. 1 (52). С. 207–212. (0,37 др. арк.). (Бази даних: до *Index Copernicus (Польща)*, *Google Scholar (США)* та ін.).

9. Slipa O., Zhyvko Z. Information systems in the enterprises of highly technological economic sector and their impact on the safety of business entities // *Security Dimensions International & National Studies. From Personal to Global Security*. 2015. No. 14 (2/2015). P. 36–43. (0,47 др. арк.). (особистий внесок здобувача: сформовано заходи впровадження інформаційних систем на підприємствах високотехнологічного сектору економіки; визначені оптимальні шляхи вирішення завдань сучасного інформаційного забезпечення (0,23 др. арк.)). (Бази даних: до *Index Copernicus (Польща)*, *Google Scholar (США)* та ін.).

10. Воронка О. З. Оцінювання рівня кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки // *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. Вип. 10 (209). С. 96–102. (0,40 др. арк.).

11. Воронка О. З., Живко З. Б., Мартин О. М. Кадрова безпека через призму понятійно-категоріального апарату економічної безпеки підприємства // *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 22. С. 165–171. (0,59 др. арк.). (особистий внесок здобувача: проаналізовано ресурсно-функціональний підхід до економічної безпеки підприємства, де функціональною складовою є кадрова безпека (0,19 др. арк.)). (Бази даних: до *Index Copernicus (Польща)*, *Google Scholar (США)* та ін.)

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

12. Сліпа О. З., Живко З. Б., Босак Х. З. Моніторинг в управлінні системою безпеки підприємства // Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу та фінансів в агропромисловому виробництві України: матер. Міжн.-наук. практ. конф. (м. Харків, 07–08 лист. 2013 р.). Харків, 2013. С. 213–216. (0,20 др. арк.). *(особистий внесок здобувача: окреслено низку проблем, які перешкоджають створенню загально визнаної системи моніторингу рівня економічної безпеки підприємства (0,05 др. арк.)).*

13. Сліпа О. З., Живко З. Б. Ризик-орієнтований підхід до контрольних заходів в системі забезпечення підприємства // Формування інформаційного потенціалу бухгалтерського обліку, контроль, аналіз та аудит в умовах глобальних економічних змін: матер. Міжн. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кам'янець-Подільський, 18–19 квітня 2013). Кам'янець-Подільський, 2013. С. 310–313. (0,20 др. арк.). *(особистий внесок здобувача: досліджено ситуацію у системі контролю діяльності суб'єктів господарювання (0,10 др. арк.)).*

14. Сліпа О. З., Живко З. Б. Системність негативного впливу тіньової економіки на динаміку соціально-економічного розвитку підприємства і держави // Сучасні проблеми науки та освіти: матер. 13-ї Міжнар. міждисц. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26 квітня – 5 травня 2013). Одеса, 2013. С. 175–176. (0,18 др. арк.). *(особистий внесок здобувача: досліджено вплив тіньової економіки на динаміку соціально-економічного розвитку підприємства і держави (0,09 др. арк.)).*

15. Сліпа О. З. Мотивація як головний засіб у підвищенні продуктивності праці персоналу підприємства // Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні: тези доповідей та повідомлень учасників звітн. наук. конф. ад'юнктів, аспірантів та здобувачів (м. Львів, 17 жовтня 2014). Львів, 2014. С. 342–345. (0,17 др. арк.).

16. Сліпа О. З. Стратегічні пріоритети на шляху забезпечення кадрової безпеки підприємства // Актуальні проблеми економічної безпеки в контексті трансформації ринкової економіки: збірник матер. ІХ міжвуз. наук.-практ. конф. (м. Львів, 11 грудня 2014). Львів, 2014. С. 33–135. (0,15 др. арк.).

17. Сліпа О. З. Інформаційна політика держави щодо підприємств високотехнологічного сектору економіки // Проблеми застосування інформаційних технологій, спеціальних технічних засобів у діяльності ОВС та навчальному процесі: збірник наук. статей за матер. доповідей учасників наук.-практ. конф. (м. Львів, 26 грудня 2014). Львів, 2014. С. 232–234. (0,13 др. арк.).

18. Сліпа О. З., Живко З. Б., Мельникович В. М. Діалектична об'єктивно-суб'єктивна структура ризику // Інвестиційно-інноваційні засади розвитку національної економіки в ринкових умовах: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород та м. Мукачєво, 24–25 квітня 2015). Ужгород-Мукачєво, 2015. С. 412–114. (0,17 др. арк.). *(особистий внесок здобувача: визначено вплив ризиків у підприємницькій діяльності (0,05 др. арк.)).*

19. Сліпа О. З. Тенденції розвитку високотехнологічного сектору економіки України з позиції кадрової безпеки // Стратегічні орієнтири фінансової політики в контексті реформаційних змін в економіці України: збірник матер. міжвуз. наук.-практ. круглого столу. (м. Чернігів, 3–5 грудня 2015). Чернігів, 2015. С. 11–13. (0,21 др. арк.).

20. Сліпа О. З., Мартин О. М. Тенденції розвитку машинобудівного сектору промисловості України через призму кадрової безпеки // Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки: матер. IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 25–26 березня 2016). Черкаси, 2016. С. 147–150. (0,22 др. арк.). (*особистий внесок здобувача: розглянуто тенденції та проблеми високотехнологічного сектору економіки України (0,11 др. арк.)*).

21. Сліпа О. З., Живко З. Б., Мартин О. М. Кадровий потенціал підприємства як фактор інвестиційного розвитку економіки // Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings: International Scientific-Practical Conference (Klaipeda, 29 January 2016). Baltija Publishing, 2016. P. 149–152. (0,22 др. арк.). (*особистий внесок здобувача: проаналізовано показники кадрової безпеки високотехнологічних промислових підприємств України (0,07 др. арк.)*).

22. Воронка О. З. Перспективи оптимізації кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки України // Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні: II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 23–25 листопада 2016). Львів, 2016. С. 40–41. (0,13 др. арк.).

АНОТАЦІЯ

Воронка О. З. Формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – економічна безпека суб'єктів господарської діяльності. – Львівський державний університет внутрішніх справ МВС України, Львів, 2019.

Дисертація присвячена узагальненню теоретичних основ і розробці практичних рекомендацій для формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки.

У роботі запропоновано модель системи кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки. Сформовано методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки. Запропоновано теоретико-методичний підхід до розробки та застосування захисних заходів для протидії загрозам кадровій безпеці підприємств високотехнологічного сектору економіки. Розроблено механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки. Сформовано технологію забезпечення кадрової безпеки

підприємств високотехнологічного сектору економіки. Обґрунтовано науково-практичні положення щодо вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки.

Ключові слова: безпека, загроза, ризик, небезпека, механізм, кадрова безпека підприємства, підприємство високотехнологічного сектору економіки.

АННОТАЦИЯ

Воронка О. З. Формирование механизма обеспечения кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 21.04.02 – экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности. – Львовский государственный университет внутренних дел МВД Украины, Львов, 2019.

Диссертация посвящена обобщению теоретических основ и разработке практических рекомендаций для формирования механизма обеспечения кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики.

В работе предложена модель системы кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. Сформирован методический подход к оценке кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. Предложен теоретико-методический подход к разработке и применению защитных мер для противодействия угрозам кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. Разработан механизм обеспечения кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. Сформировано технологию обеспечения кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики. Обоснованно научно-практические положения по выбору стратегии обеспечения кадровой безопасности предприятий высокотехнологического сектора экономики.

Ключевые слова: безопасность, угроза, риск, опасность, механизм, кадровая безопасность предприятия, предприятие высокотехнологического сектора экономики.

ANNOTATION

Voronka O. Z. Formation of the mechanism for ensuring personnel security of high-tech enterprises. – Manuscript.

Thesis stands for a candidate degree in Economic Sciences, specialty 21.04.02 – Economic Security of the Subjects of Business Activity. – Lviv State University of Internal Affairs of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Lviv, 2019.

The thesis is devoted to the generalization of the theoretical foundations and the development of practical recommendations for the formation of the mechanism for ensuring the personnel security of high-tech enterprises.

The work proposes a model of the personnel security of enterprises, which takes into account the specifics of the functioning and development of high-tech enterprises by

grouping staff according to the degree of contribution to the development and production of high-tech products with the appropriate use of protective and motivational tools to create conditions for the generation of new knowledge by employees, professionalism, the acquisition of experience, skills, personal qualities, focused on the forms have a safe environment to increase and more efficient use of human resources. A methodical approach has been formed to assess the personnel security of high-tech enterprises in the economy, which, created on the basis of a balanced scorecard, involves defining an integral security indicator, the level of which is the basis for developing operational, tactical and strategic decisions in the field of personnel security in relation to personnel as an object of security, the most valuable resource and possible source of threats. A theoretical and methodological approach has been proposed that provides for the selection of the optimal variant of a protection program based on a fuzzy ratio of preference factors in alternatives, the implementation of which is aimed at supporting, improving and achieving the level of personnel security necessary for the development of the enterprise. A mechanism has been developed to ensure personnel security of high-tech enterprises, which involves applying an integrated process approach to determining the causes of personnel security decline, possible negative consequences, diagnostic tools and a system of planning protective measures. It allows to regulate the choice of the organizational form of a personnel security system and is aimed at using an adequate system the actual level of personnel security and aggressiveness externally the environment tactical and strategic management decisions. A technology has been developed to ensure the personnel security of high-tech enterprises in the economy, which is established as a step-by-step process that regulates the sequence of actions of security subjects in relation to facilities in order to ensure the necessary level of security through the implementation of protective measures by minimizing, preventing implementation and reducing the negative consequences of risks and threats, is consistent with the positions of the personnel policy of the enterprise and is aimed at achieving economic interests employees, managers, and managers of enterprises. Substantiated scientific and practical provisions on the choice of strategy for ensuring personnel security of high-tech enterprises of the economy, which, given the current level of personnel security, resource capabilities of the enterprise and the level of influence of the operating environment, allows to justify a certain choice of strategies to ensure the personnel security with the subsequent implementation of tactical methods of protection against negative actions of internal and external threats.

Keywords: security, threat, risk, danger, mechanism, personnel security of the enterprise, a high-tech enterprise

Підписано до друку 02.04.2019 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Умовн. друк. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 25-19.

Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.