

UDC (УДК) 331:658
JEL Classification: J11, J21, M21, M5

Живко Зінаїда Богданівна,

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту

Львівського державного університету внутрішніх справ
(Львів, Україна)

e-mail: professor2007@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-4045-669X

Воронка Ольга Зіновіївна,

кандидат економічних наук,

викладач кафедри менеджменту

Львівського державного університету внутрішніх справ
(Львів, Україна)

e-mail: olga.voronka24@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8334-7613

ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Анотація. Акцентовано на необхідності формування оптимальної системи управління економічною безпекою. Розглянуто перспективні напрями формування оптимальної системи управління економічною безпекою. Визначено конкретні цілі функціонування системи управління економічною безпекою на підприємстві. Вказано доцільність розгляду цієї проблеми через призму системи мотивації праці працівників, забезпечуючи належний рівень економічного ефекту діяльності суб'єктів господарювання.

Ключові поняття: система управління економічною безпекою, економічна безпека, загрози, персонал, мотивація персоналу, політика безпеки, суб'єкти господарювання.

Zhyvko Zinaida,

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Management,

Lviv State University of Internal Affairs
(Lviv, Ukraine)

e-mail: professor2007@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-4045-669X

Voronka Olga,

PhD (Economics),

Lecturer of the Department of Management,

Lviv State University of Internal Affairs
(Lviv, Ukraine)

e-mail: olga.voronka24@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8334-7613

FORMATION OF THE OPTIMAL SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECT THROUGH THE PRISM OF THE SYSTEM OF LABOR MOTIVATION

Abstract. The subdivisions consider the main directions of formation of the optimal economic security management system at the enterprise. The concrete purposes of functioning of such system of management of economic safety of the enterprise are defined. Emphasis is placed on the need to create an effective economic security management system at the enterprise.

It is pointed out that it is expedient to consider this problem through the prism of the analysis of the combination of satisfaction of economic and social needs of employees and ensuring the appropriate level of economic effect of economic entities.

It is noted that the basis of the European approach to the development of personnel of the enterprise, which is a key element of ensuring the safety of the business entity through the improvement of organizational, educational and qualification structure of personnel.

It is these processes that formed the basis of the concept of lifelong learning, the implementation of which in the business entity ensures the development of human capital, identification and transfer of hidden knowledge, promotion of competencies and use of learning environment that provides opportunities for lifelong learning, adaptation to market requirements.

Emphasis is placed on the need for staff training, motivation and delegation of management powers, involvement in ensuring the security of the enterprise.

Key concepts: economic security, management system, personnel, staff motivation, security policy, business entities.

DOI 10.32518/2617-4162-2021-2-141-150

Вступ

Питання забезпечення економічної безпеки підприємств були об'єктом дослідження в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема вагомий внесок у дослідження зазначеної проблематики зробили В. Андрійчук, Є. Буравльов, З. Варналій, Т. Васильців, З. Живко, Г. Козаченко, М. Копитко, О. Ляшенко, І. Мігус, Т. Момот, В. Франчук та ін. У працях науковців глибоко досліджені необхідність, причини та функції економічної безпеки підприємств. В сучасних умовах ринкових трансформацій подальшого розвитку набула теорія економічних ризиків у підприємстві (наукові дослідження О. Герасимової, Є. Рудніченка, А. Штангрета), базова платформа впливу персоналу на економічну безпеку, сутність лояльності і надійності персоналу в системі економічної безпеки (дослідження З. Живко, Л. Калініченко, В. Лаптева, О. Ляшенко, Н. Мехеда, І. Мігус, Т. Мужанова, О. Пархоменко-Куцевіл), механізм забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства (Н. Зачосова, С. Мельник, Т. Момот, І. Ревак, С. Родніченко). Однак проблема економічної безпеки підприємства є надзвичайно складною, а питання її забезпечення та необхідність створення ефективної системи управління економічною безпекою на підприємстві з погляду на лояльність і надійність персоналу, його місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства та його убезпечення потребують більш глибоких досліджень із метою досягнення суттєвих загальнотеоретичних результатів і практичних рекомендацій.

Одним із важливих факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства є вплив європейської інтеграції та зростання стратегічної орієнтації на розвиток персоналу шляхом постійного оцінювання його внеску в резуль-

тати діяльності суб'єкта господарювання та трансформація його форм і змісту відповідно до вимог стратегії підприємства. Іншим фактором є участь у стратегії визначення та реалізація розвитку персоналу не тільки менеджерів, які безпосередньо відповідають за цю діяльність, а й також лінійних керівників підприємства.

У процесі дослідження встановлено, що основою європейського підходу до розвитку персоналу підприємства, який є ключовим елементом забезпечення безпеки суб'єкта господарювання через удосконалення організаційної, освітньої та кваліфікаційної структури персоналу. Саме ці процеси є в основі концепції навчання впродовж життя, що є постійним навчанням, упровадження якого в діяльність суб'єкта господарювання забезпечує розвиток людського капіталу, виявлення та передачу прихованих знань, сприяння розвитку компетентностей, а також використання навчального середовища, що надає можливості для безперервної адаптації до вимог ринку.

Мета статті – дослідження основних напрямів формування оптимальної системи управління економічною безпекою на підприємстві.

1. Передумови для підтримання економічної безпеки

Ці передумови передбачають формування оптимальної системи забезпечення економічної безпеки підприємства, яка ґрунтується на ефективній і результативній системі заходів із необхідним організаційним, фінансовим, правовим та інформаційним підґрунтям, беручи до уваги властивості підприємства, характер взаємозв'язків із суб'єктами, створюючи оптимальні умови для підприємства з моменту заснування до ліквідації. Формування системи забезпечення економічної безпеки підприємства та організація її успішного функціону-

вання мають спиратися на положення наукової теорії та методологічний інструментарій еко-сенту, що потребує з'ясування категоріального навантаження, мети і завдань, які виконує ця система, а також основоположних підходів до її створення [1, с. 37].

З огляду на швидкісні зміни, що відбуваються у світі, змінюються і наші традиційні уявлення про економічну безпеку. Водночас кількість і характер загроз та небезпек і економічних, і політичних, і соціальних довели неадекватність наявної системи безпеки суб'єктів господарювання та змушують науковців і практиків шукати ефективні способи вирішення проблемних питань шляхом розроблення нової парадигми й системного підходу до створення ефективної системи економічної безпеки.

У структуру економічної безпеки входять: інформаційно-аналітична, правова, фінансова техніко-технологічна й інтелектуально-кадрова безпека, яка є однією з визначальних складових економічної безпеки.

Сукупність основних напрямів економічної безпеки, що різняться своїм змістом одні від одних, називають функціональні складові економічної безпеки [2].

Забезпечення економічної безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його керівництво та спеціалісти (менеджери) будуть спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати наслідки впливу негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища.

Здатність підприємства протидіяти загрозам зовнішнього та внутрішнього характеру залежить від ефективності діяльності системи економічної безпеки підприємства. Для захисту підприємства від загроз потрібно знати основні методи, підходи, функції управління системою економічної безпеки підприємства та застосовувати заходи щодо її поліпшення.

Аналіз джерел літератури дає змогу диференціювати суть поняття «система забезпечення економічної безпеки» на такі категорії:

- це «підсистема, що забезпечує безпечне функціонування підприємства» [3, с. 67];

- це «підсистема антикризового управління підприємством» [4, с. 78];

- це «сукупність об'єднання органів управління, призначених для вирішення основних завдань щодо забезпечення економічної безпеки підприємства» [5, с. 129];

- це «інтеграція практичних дій та теоретичних підходів, які забезпечують повний захист від різного роду загроз діяльності підприємства» [6, с. 17].

Аналіз наукових джерел зумовлює висновок, що система забезпечення економічної безпеки підприємства – це взаємопов'язані

та взаємодіючі суб'єкти забезпечення економічної безпеки підприємства [1, с. 56], маючи сукупність форм і методів для протидії різним загрозам внутрішнього та зовнішнього середовища.

Одним із найважливіших підходів до управління системою економічної безпеки є системний підхід, який є основою створення системи забезпечення економічної безпеки підприємства. Сутність цього підходу розглядається як динамічна система в сукупності її найважливіших зв'язків, яка сприяє знаходженню шляхів оптимізації цієї системи. Системний підхід дає змогу не лише по-новому підійти до вирішення основних проблем, а й аналізувати конкретні дії та ситуації, цілі в комплексі логічних чинників [7, с. 198].

Сьогодні питання формування ефективної системи економічної безпеки підприємства (СЕБП) розглядається з позиції різних підходів до управління її забезпеченням, однак, як показує практика, зазвичай перевагу віддають системному та інформаційному підходам.

Завдяки системному підходу концентрується на основних компонентах СЕБП (див. рис. 1) (складено за матеріалами [8, с. 124–125]).

На етапі виникнення та розвитку теорії безпечного функціонування підприємства формування підходів до управління економічною безпекою підприємства найбільшого розвитку набув інформаційний підхід шляхом збереження комерційної таємниці та мінімізації розголосу фінансової інформації. Цей підхід до фінансової безпеки підприємства передбачає забезпечення надійності інформаційної системи підприємства, зберігання інформаційних ресурсів шляхом проведення перевірок [6, с. 38].

Проте не лише фінансові аспекти діяльності містять комерційну таємницю, є низка питань, пов'язаних безпосередньо з персоналом підприємства, родинами працівників, укладеними договорами постачання та збуту, ціновою політикою тощо.

Інформаційно-аналітична робота (ІАР) є основним змістом, стрижнем майже всієї діяльності, спрямованої на організацію безпеки, зокрема й економічної безпеки і окремого підприємства, і національної економіки загалом. Причина – у природному виборі найбільш раціональних механізмів гарантування безпеки, а також у можливості їхнього застосування. Суть найвищого ступеня раціональності полягає у стратегії досягнення стану безпеки, а конкретно – у зміцненні центру ваги зусиль у бік превенції і зниження питомої ваги суто реактивних дій.



Рис. 1. Елементи забезпечення економічної безпеки

Справді, всякі дії з організації безпеки будь-якої системи можна відобразити в межах двох доволі незалежних підходів: реакції та превенції. Реактивний підхід припускає те, щоб неприємності спершу трапилися, а потім із них виплутуються, з більшими чи меншими, а то і з непоправними втратами. Превентивний підхід полягає у тому, щоб підприємство отримувало випереджувальну інформацію, завдяки якій можна заздалегідь обходити та нейтралізувати загрози [9, с. 26–28].

Дослідження впливу характеру взаємодії між елементами системи економічної безпеки підприємства проводиться в межах структурного аналізу, для цього система представлена як певна модель, що характеризує взаємозв'язки та взаємодію між цими елементами.

Процесна модель для організації підприємства є більш ефективною, ніж функціональна та дизайнерська моделі завдяки вдосконаленому обміну інформацією та стимулюванню працівників, посиленій координації і конт-

ролю, поліпшеній управлінській спроможності для різних підприємств [10].

Межа між функціональною, технологічною та проектною моделями організаційної структури управління підприємством є доволі умовною, і різниця між цими моделями полягає у ступені централізації управління, яка зменшується при переході від функціональної до технологічної моделі, і далі – до дизайнерської.

При виборі моделі слід враховувати наявний рівень знань, умінь і навичок персоналу у вузькій професійній галузі, а також у галузі корпоративної та загальної культури, спілкування і знання інформаційно-комунікаційних технологій [10].

Залежно від структури управління, прийнятої на етапі проектування, персонал може бути і окремим елементом організаційної структури управління, і невід'ємною частиною цієї структури. Конкретна організаційна модель висуває певні вимоги до персоналу підприємства.

Ступінь контролю виконавців при переході від функціональної моделі до технологічної та проєктної зменшується, а їхня залежність відповідно зростає. Наявний рівень підготовки персоналу потрібно враховувати при виборі організаційної структури підприємства. Що вища компетентність персоналу, то гнучкіші організаційні структури можуть бути створені, а кількість ієрархічних рівнів може бути зменшена.

Важливою складовою ефективного розвитку персоналу є інформаційне забезпечення процесу навчання, зокрема, підтримка прийняття рішень щодо підготовки персоналу та забезпечення навчання персоналу на підприємстві, а також інформаційне забезпечення внутрішньої мобільності персоналу на підприємстві [11].

Інформаційна підтримка навчання персоналу має дозволити навчання за допомогою пристроїв мобільного зв'язку в будь-який час і в будь-якому місці, адаптація форми й інтенсивність навчальних матеріалів до інтересів та особливостей сприйняття персоналу та використання ресурсів інтернет-спільнот [12].

Згідно із дослідженнями Т. Стоянової, С. Коева, З. Живко та інших, відсоток усіх підприємств, які проводили навчання, відсоток їх працівників коливається від 20% у Греції та до 90% у Великобританії, становлять 60% від середнього значення для Європейського Союзу [11].

Слід зазначити, що позитивна динаміка спостерігається у більшості країн, які вступили до Європейського Союзу недовгими роками. Зокрема, наявність початкового професійного навчання на підприємствах найбільш розвинених країн становить в Австралії, Італії, Німеччині, Франції, Данії, Нідерландах – 50% робітників [13]. Найбільш розвинене постійне професійне навчання у Великобританії, Австрії, Італії, Франції, Нідерландах, охоплюючи 50% підприємств, у країнах Європейського Союзу – не більше 10% [11]. В Україні нині професійне навчання персоналу є на низькому рівні, а це впливає на розвиток підприємництва та, зокрема, на забезпечення економічної безпеки підприємства.

2. Необхідність створення ефективної системи управління економічною безпекою на підприємстві

Для формування ефективної системи управління економічною безпекою підприємства необхідно, щоб ця система неодмінно ґрунтувалася на таких загальновизначених принципах, як законність; економічна доцільність; об'єднання превентивних і реактивних заходів економічної

безпеки; безперервність; диференційованість; координування; підконтрольність [14].

Враховуючи технічний прогрес і діджиталізацію економіки, всі питання управління системою економічної безпеки підприємства вирішуються відповідно до Універсального стандарту систем управління безпекою 2017 року, яким визначено вимоги щодо встановлення, імплементації, функціонування та постійного вдосконалення спеціальної системи управління безпекою (SMS) для організації.

У цьому стандарті поняття «безпека» визначається як сукупність заходів і ресурсів, що забезпечують безпеку людей, захист інтересів та активів організації від навмисного та несанкціонованого втручання людини, а поняття «управління безпекою» трактується як зрілий процес управління, який базується на оцінці ризику, керується зацікавленими сторонами та постійно вдосконалюється за допомогою циклу «Плануй-виконуй-перевірй» (PDCA).

Отже, можна стверджувати, що система управління безпекою, створена відповідно до цього стандарту, може безперешкодно впроваджуватися із системами управління на основі таких стандартів управління:

- ISO 22301 Управління безперервністю бізнесу;

- ISO 27001 та ISO 27002 Управління інформаційною безпекою, та інформаційні технології. Методи захисту. Звід практик щодо заходів інформаційної безпеки;

- ISO 55000 Управління активами.

І як результат, Стандарт універсальних систем управління безпекою (2017 р.) охоплює захист усіх складових підприємства (процеси, персонал, об'єкти, мережеві системи, ресурси, матеріальні та нематеріальні активи, інформацію) від несанкціонованого втручання.

Формування оптимальної системи управління економічною безпекою підприємства (СУЕБП) складається з низки взаємопов'язаних етапів (див. рис.2).

Основні етапи вирішення поставленого завдання, на нашу думку, повинні охоплювати:

- підприємство має створюватися з урахуванням вимог забезпечення безпеки, окремі механізми забезпечення безпеки закладаються на етапі створення підприємства і співвідносяться з фінансово-господарською діяльністю підприємства;

- формування системи економічної безпеки передбачає реалізацію комплексного підходу до вирішення стратегічних цілей підприємства і забезпечення його економічної безпеки. Загрози економічній безпеці підприємства існують завжди як наслідок дії деструк-

Організаційно-
економічний аспект

Організаційно-
технічний аспект



Рис. 2. Формування оптимальної СУЕБП

тивних чинників у всіх сферах фінансово-господарської діяльності підприємства. Виявлення загрози є можливим через виявлення відхилення реальної фінансово-господарської діяльності підприємства від оптимальної, безпечної або запланованої;

– здійснення систематизації понятійного апарату для формалізованого опису системи економічної безпеки підприємства. На основі аналізу наявних підходів до трактування понять безпека, економічна безпека, фінансова безпека, система економічної безпеки та моделювання, а також завдань, які, на наш погляд, має виконувати система економічної безпеки, нами визначено такі засадничі характеристики цих понять: економічна безпека – це динамічна характеристика системи економічних ресурсів підприємства, взаємодія яких дає змогу формувати позитивні фінансові потоки розвитку підприємства (її характеризується здатністю підприємства безпечно функціонувати для досягнення своєї мети за наявних зовнішніх умов і їх змін). Вихідною передумовою вирішення проблеми економічної безпеки підприємств є її локалізація в межах системи.

Проведені дослідження дали змогу зробити таке узагальнення:

– система економічної безпеки підприємства – це сукупність взаємопов'язаних функціональних підсистем, виконання яких забезпечує реалізацію мети системи за допомогою спеціальних інструментальних засобів;

– прогнозування напрямів розвитку системи економічної безпеки на основі врахування динаміки змін факторів зовнішнього впливу та дослідження потенційної здатності такої системи самоорганізовуватися під їх впливом;

– моделювання економічної безпеки підприємства в єдиній системі з використанням індикаторів економічної безпеки та побудови на їх основі профілю підприємства в системі безпеки, що дає змогу визначити рівень безпеки підприємства та дає простір для прийняття стратегічних управлінських рішень у контексті забезпечення його конкурентоспроможності;

– модель підприємства в системі його економічної безпеки будується за допомогою індикаторів платоспроможності, економічного росту, поточної ліквідності, власного та залученого капіталу і фінансової стійкості. Причому, для кожного індикатора, задіяного в моделі, необхідно визначити точки впливу на нього. В моделі необхідно визначити співвідношення значень показників і зон безпеки: що дозволяє визначити зони зміни їх значень, які впливають на економічну безпеку підприємства. Поєднання цих зон із урахуванням значень базових показників формує профіль підприємства. Графічне представлення профілю підприємства дає змогу отримати якісну оцінку стану економічної безпеки підприємства не тільки в статичній, а й у динамічній. Модель дає можливість розробити профілі поведінки підприємств, реа-

лізація яких дозволить досягнути безпечного рівня економічної безпеки;

– реалізація запропонованої моделі дає змогу визначити необхідні умови для досягнення збалансованості між основними чинниками економічної безпеки, що дозволить ефективно управляти нею.

Як ми зазначали на початку нашого дослідження, стійкість, продуктивність, конкурентоспроможність і результативність будь-якого підприємства природно залежить від наявного кадрового забезпечення. Безпосередньо кадровий склад підприємства, його творчий потенціал, бажання виконувати доручені завдання, визначає його місце у системі ринкових відносин.

3. Ефективність управління системою мотивації праці

Правильно налагоджена організація праці персоналу шляхом упровадження якісної системи мотивації буде запорукою стабільності й економічної безпеки підприємства. Тому нині є надзвичайно актуальним пошук оптимальних мотиваційних методів, які б дали змогу підвищити рівень продуктивності кожного працівника і забезпечити кадрову безпеку на підприємстві.

Співвідношення різноманітних мотивів, обумовлюючи поведінку будь-якої людини, становить мотиваційну структуру, яка є доволі індивідуальною у кожного працівника, охоплюючи такі чинники, як кваліфікація, соціальний статус, посада, рівень добробуту. Поведінка індивіда є доволі стабільною та підлягає цілеспрямованому формуванню і корекції [16; 17].

Менеджери всіх ланок управління для успішного керівництва мають знати і прогнозувати внутрішні та зовнішні мотиви поведінки персоналу, їх можливості та вміти вчасно локалізувати можливі ризики й загрози. Управління розвиває у працівників певні мотиви, стимулюючи вчинки і дії персоналу, формуючи певну мотиваційну поведінку своїх підлеглих [16, с. 95].

Формування системи мотивації спрямоване на поліпшення показників діяльності, зменшення плинності кадрів і висувається низка вимог до стимулювання працівників.

Система мотивації праці як економічна категорія охоплює такі складові:

- оплата праці;
- соціальні гарантії;
- пільги;
- кар'єрне зростання;
- ротація персоналу;
- коригування робочого часу;
- поліпшення умов праці;

– поліпшення морального клімату в колективі.

Система мотивації буде ефективною лише після найповнішого оновлення мотивації праці працівників.

Автори О. Мартин, З. Живко та О. Вітер зазначають, що «система мотивації персоналу на конкретному підприємстві передбачає дотримання конкретних реальних вимог», до яких потрібно віднести:

1) справедливий розподіл доходів на підприємстві, причому необхідно враховувати процес підвищення продуктивності праці працівників – така вимога означає, що, з одного боку, рівень оплати праці узгоджується із результатами праці, а з іншого – враховується значення і розмір особистого внеску в загальний результат;

2) створення на підприємстві рівних можливостей стосовно кар'єрного росту із урахуванням результативності та зайнятості на підприємстві;

3) створення реальних можливостей, за яких реалізуються здібності працівників, зростає професійний рівень і майстерність працівників із використанням наявних і нових програм навчання, процесу підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

4) забезпечення умов життєдіяльності, зокрема для безпеки праці, захисту здоров'я та підвищення рівня життя всіх працівників на цьому підприємстві;

5) підтримування та розвиток на підприємстві сприятливої атмосфери довіри, зацікавленості в ефективному виробництві та досягненні двосторонньої комунікації між персоналом і керівництвом» [18].

Слід погодитися з тим, що сьогодні важливо враховувати сучасні нетрадиційні методи мотивації персоналу, які науковець І. І. Волченкова поділяє на три групи:

1) методи негрошової мотивації: патерналізм, методи, які спрямовані на турботу керівництва про працівників; патріотизм – методи, які об'єднують інтереси працівників і інтереси підприємства; організаційні стимули; участь в управлінні; розкриття потенціалу працівників; психологічний вплив;

2) сучасні методи – формування соціального пакету; управління в стилі коучингу; заохочувальні відрядження; мотивуючі наради; створення конкуренції; візуалізація результатів; формування значущості працівника;

3) методи, які враховують систему мотивації, що базується на індивідуальних особливостях працівників [19, с. 115].

Висновки

Рівень ефективності управління системи мотивації праці персоналу на підприємстві залежить від правильно побудованої системи мотивації, яка визначається і внутрішніми, і зовнішніми чинниками, передбачає дотримання низки методологічних принципів та використання різноманітних мотиваційних методів. Ефективна система мотивації дасть змогу успішно використовувати наявні трудові ресурси, сприятиме зміцненню безпеки підприємства і забезпечуватиме гармонійний, продуктивний і професійний розвиток організації, що в результаті сприятиме стабільності та швидкому розвитку персоналу підприємства.

Правильно побудована система мотивації праці персоналу на підприємстві забезпечує високу соціально-економічну ефективність її реалізації, а відповідно і високу економічну ефективність всієї виробничої діяльності підприємства.

Створення та розвиток ефективної системи функціонування національної економіки

неможливе без існування її безпекових інструментів. Адже захист, гарантування, забезпечення від впливу негативних факторів безпосередньо впливає на міцність, стабільність розвитку соціально-економічної системи країни і водночас закладає надійні підвалини для її подальшого прогресивного розвитку.

Під системою забезпечення економічної безпеки підприємства слід розуміти взаємопов'язані та взаємодіючі внутрішні й зовнішні суб'єкти забезпечення економічної безпеки, які мають методи й форми протидії загрозам внутрішнього та зовнішнього середовища.

Отже, для успішної діяльності підприємства потрібно вибрати певний підхід для управління ним, зокрема, його системою економічної безпеки. Від вибору правильного підходу до управління системою економічної безпеки підприємства залежить стабільність його функціонування та можливість успішної боротьби з чинниками, які можуть негативно вплинути на діяльність певного підприємства.

Список використаних джерел

1. Гнилицька Л. В. Теоретико-методологічний інструментарій формування системи забезпечення економічної безпеки підприємства. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2013. № 9. С. 37–45.
2. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Ефективна економіка*. 2011. № 10. URL: <http://www.economy.com.ua>
3. Управління фінансово-економічною безпекою: навч. посіб. / О. А. Кириченко, П. Я. Пригунов, Л. В. Гнилицька та ін. К. : Дорадо. Друк, 2010. 480 с.
4. Спіфанов А. О., Пластун О. Л., Домбровський В. С. Фінансова безпека підприємств і банківських установ: монографія. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2009. 295 с.
5. Франчук В. І. Особливості організації системи економічної безпеки вітчизняних акціонерних товариств в умовах трансформаційної економіки : монографія. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2010. 440 с.
6. Ярочкин В. И. Служба безопасности коммерческого предприятия. М. : Изд-во «Ось-89», 2005. 144 с.
7. Головченко О. М. Економічна безпека регіону в гарантуванні стабільності національної економіки : монографія. Одеса, 2008. 399 с.
8. Антропова Т. Г. Институциональное проектирование экономической безопасности. Казань : Изд-во «Фэн» АНРТ, 2010. 224 с.
9. Бандурка О. М., Духов В. Є., Петрова К. Я. Основи економічної безпеки : підручник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. 236 с.
10. Zinaida Zhyvko, Iryna Gorban, Nadiia Marushko, Maryna Korzh (2020). Human Capital Management in the Context of ensuring Economic Security of the Enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. Vol. 42. No. 2. P. 133–144. URL: <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/923>
11. Tsvetana Aleksandrova Stoyanova, Stoyan Radev Koev, Philip Petrov Stoyanov, Zinaida Zhyvko, Viacheslav Laptiev. Strategic Management of the personnel Development of industry Companies. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol. 18, Issue 3, 2019. URL: <https://www.abacademies.org/journals/academy-of-strategic-management-journal-inpress.html>
12. Drobyazko S., Hryhoruk I., Pavlova H., Volchanska L., Sergiychuk S. (2019). Entrepreneurship innovation model for telecommunication sender prizes. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22 (2).
13. Johnson P. (2018). Fundamentals of collection development and management. American Library Association. URL: <https://www.alastore.ala.org/content/fundamentals-collection-development-and-management-fourth-edition>
14. Маслак О. І., Гришко Н. Є. Управління економічною безпекою підприємства на принципах забезпечення її раціонального рівня. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 1. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi_2013_1_198_208.pdf

15. Піцур Я. С., Гобела В. В. Теоретико-методологічний аналіз процесу формування оптимальної системи управління економічною безпекою суб'єктів господарювання. *Науковий вісник ЛьвДУВС*. 2018. № 1. С. 227–235.
16. Психологические основы материального стимулирования труда : монография ; под. общ. ред. В. Н. Гончарова. Донецк : СПД Куприянов В. С., 2006. С. 240.
17. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М. : ИНФРА.-М, 2003. С. 352.
18. Мартин О. М., Живко З. Б., Вітер О. М. Методологічні підходи до управління системою мотивації на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки та менеджменту : збірник матеріалів V Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Запоріжжя, 16 лютого 2019 року). Східноукраїнський інститут економіки та управління. Запоріжжя : ГО «СІЕУ», 2019. С. 41–43.
19. Волченкова И. И. Основы мотивации в управлении организацией. Новые парадигмы общественного развития : материалы Международной научно-практической конференции. М., 2016. С. 114–116.

References

1. Hnylytska, L.V. (2013). Teoretyko-metodolohichniy instrumentarii formuvannia systemy zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Theoretical and methodological tools for the formation of a system for ensuring the economic security of an enterprise]. *Bukhhalterskyi oblik i audyt*, 9, 37–45 [in Ukr.].
2. Burda, I. Ya. (2011). Ekonomichna bezpeka pidpriemstva ta mistse v nii kadrovoi bezpeky [Economic security of the enterprise and the place of personnel security in it]. *Efektivnae konomika*, 10. Retrieved from <http://www.economy.com.ua> [in Ukr.].
3. Kyrychenko, O.A., Pryhunov, P.Ia., Hnylytska, L.V. ta in (2010). Upravlinnia finansovo-ekonomichnoiu bezpekoiu [Management of financial and economic security]. K. : Dorado. Druk [in Ukr.].
4. Yepifanov, A.O. (2009). Finansova bezpeka pidpriemstv i bankivskykh ustanov: monohrafiia [Financial security of enterprises and banking institutions] / A.O. Yepifanov, O.L. Plastun, V.S. Dombrovskiy. Sumy : DVNZ "UABS NBU" [in Ukr.].
5. Franchuk, V.I. (2010). Osoblyvosti orhanizatsii systemy ekonomichnoi bezpeky vitchyznanykh aktsionernykh tovarystv v umovakh transformatsiinoi ekonomiky [Features of the organization of the system of economic security of domestic joint-stock companies in a transformational economy]. Lviv : Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav [in Ukr.].
6. Iarochkyn, V.Y. (2005). Sluzhba bezopasnosti kommercheskoho predpriyatiya [Commercial enterprise security service]. M.: Yzd-vo "Os-89" [in Russ.].
7. Holovchenko, O.M. (2008). Ekonomichna bezpeka rehionu v harantuvanni stabilnosti natsionalnoi ekonomiky [Economic security of the region in ensuring the stability of the national economy]. Odesa [in Ukr.].
8. Antropova, T.H. (2010). Ynstytutsionalnoe proektyrovanye ekonomycheskoj bezopasnosti [Institutional design of economic security]. Kazan: Yzd-vo «Фэн» ANRT [in Russ.].
9. Bandurka, O.M., Dukhov V.Ie., & Petrova K.I. (2003). Osnovy ekonomichnoi bezpeky [Fundamentals of economic security]. Kharkiv : Vyd-vo Nats. un-tuvnutr. Sprav [in Ukr.].
10. Zinaida Zhyvko, Iryna Gorban, Nadiia Marushko, & Maryna Korzh (2020). Human Capital Management in the Context of ensuring Economic Security of the Enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42, 2, 133–144 Retrieved from <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/923>.
11. Tsvetana Aleksandrova Stoyanova, Stoyan Radev Koev, Philip Petrov Stoyanov, Zinaida Zhyvko, & Viacheslav Laptiev (2019). Strategic Management of the Personnel Development of Industry Companies. *Academy of Strategic Management Journal*, 18, 3. Retrieved from <https://www.abacademies.org/journals/academy-of-strategic-management-journal-inpress.html>
12. Drobyazko, S., Hryhoruk, I., Pavlova, H., Volchanska, L., & Sergiychuk, S. (2019). Entrepreneurship innovation model for telecommunications enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22 (2) [in Ukr.].
13. Johnson, P. (2018). Fundamentals of collection development and management. American Library Association. Retrieved from <https://www.alastore.ala.org/content/fundamentals-collection-development-and-management-fourth-edition>
14. Maslak, O. I., & Hryshko, N. Y. (2013). Upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva na pryntsypakh zabezpechennia yii ratsionalnoho rivnia [Management of the economic security of the enterprise on the principles of ensuring its rational level]. *Marketynh i menedzhment innovatsii*, 1. Retrieved from http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi_2013_1_198_208.pdf [in Ukr.].
15. Pitsur, Ya. S., & Hobela, V. V. (2018). Teoretyko-metodolohichniy analiz protsesu formuvannia optymalnoi systemy upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu subiektiv hospodariuvannia [Theoretical and methodological analysis of the process of forming an optimal management system for economic security of business entities.]. *Naukovyi visnyk LvDUVS*, 1, 227–235 [in Ukr.].

16. Honcharova, V. N. (2006). *Psykholohycheskye osnovu materialnoho stymulirovaniya truda* [Psychological foundations of material incentives for labor]. Donetsk: SPD Kupryianov V.S. [in Russ.].
17. Kybanov, A. I. (2003). *Upravlenye personalom orhanyzatsyy* [Personnel management of the organization]. Moskva. YNFRA.-M [in Russ.].
18. Martyn, O. M., Zhyvko, Z. B., & Viter, O. M. (2019). *Metodolohichni pidkhody do upravlinnia systemoiu motyvatsii na pidpriemstvi* [Methodological approaches to the management of the motivation system in the enterprise]. *Aktualni problem ekonomiky ta menedzhmentu: zbirnyk materialiv V Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*. Skhidnoukrainskyi instytut ekonomiky ta upravlinnia. Zaporizhzhia: HO "SIEU", 41–43 [in Ukr.].
19. Volchenkova, Y. Y. (2016). *Osnovu motyvatsyy v upravlenyy orhanyzatsyei. Novue paradyhmu obshchestvennoho razvytyia* [Basics of motivation in managing an organization. New paradigms of social development]. *Materyalu mezhdunarodnoi nauchno-praktycheskoi konferentsyy*. М., 114–116 [in Russ.].

Стаття: надійшла до редакції 23.01.2021

прийнята до друку 05.03.2021

The article: is received 23.01.2021

is accepted 05.03.2021