

УДК 658.3:658.15

JEL classification: M12, M20, O15

Павло Пасенчук,

(здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, Державний університет інфраструктури та технологій)

ORCID ID 0009-0000-5037-1668

МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена формуванню ефективної моделі забезпечення кадрової безпеки, як складової економічної безпеки підприємства (ЕБП), що перебуває у процесі трансформації. Сучасні умови змушують підприємства шукати нові стратегії, механізми та інструменти для досягнення стратегічних цілей. Особливо актуалізується це питання в умовах таких викликів, як загрози під час воєнного конфлікту, що негативно впливають на людський капітал підприємства.

Обґрунтовано важливість кадрової безпеки під час трансформаційних процесів ЕБП, у розрізі таких аспектів: управління ризиками, розвиток компетенцій, адаптація корпоративної культури, зниження стресових факторів, правовий захист.

Досліджено вплив викликів сьогодення на кадрову безпеку, що порушує стабільність функціонування ЕБП, зокрема мобілізація, міграція персоналу та людського ресурсу, демотивація, нестача молодих фахівців на ринку, дефіцит кадрів робочих професій, демографічні та соціальні виклики, фізична небезпека персоналу.

Висвітлено чинники та загрози, які впливають на кадрову безпеку як у середині підприємства, так і зовні. Розглянуті основні аспекти важливості кадрової безпеки у процесах адаптації та трансформації.

Визначено основні причини звільнення персоналу та запропоновано заходи щодо підвищення ефективності стратегії кадрової безпеки у даному напрямі. Охарактеризовані інструменти відбору кандидатів кадровою безпекою, а саме використання поліграфу та профайлінгу.

Сформовано модель забезпечення кадрової безпеки в умовах трансформації ЕБП, яка враховує етапи відбору кандидатів на вакансію, його функціонування та розвиток в межах підприємства та звільнення працівника. Практична значущість запропонованої моделі полягає у розкритті детальних кроків кадрової безпеки, що надає можливість забезпечення та збереження кадрового ресурсу, який є фундаментом ЕБП. Модель дозволяє підвищити адаптивність підприємства, збільшити продуктивність та задоволеність персоналу, мінімізувати ризики пов'язані з діяльністю персоналу в середині компанії, здійснювати супротив зовнішнім та внутрішнім загрозам на даний момент часу та у майбутньому.

Ключові слова: *кадрова безпека, економічна безпека підприємства, внутрішні та зовнішні загрози, трансформаційні процеси, ефективність, персонал, модель.*

© Пасенчук П. В., 2024

Постановка проблеми. На даний час підприємства функціонують у складних політичних та економічних умовах пов'язаних з воєнним конфліктом, що впливає на стабільність підприємства. Однією із сфер, яка потрапляє під значний негативний вплив та найбільше страждає в умовах воєнного конфлікту є кадрова безпека. Дестабілізація кадрової безпеки, руйнування звичних механізмів управління персоналом значно ускладнює утримання стабільного рівня функціонування підприємства, а тим більше його розвитку та розкриття потенціалу. Тому важливим завданням на сьогодні є визначення місця, ролі кадрової безпеки у трансформаційних процесах економічної безпеки підприємства (ЕБП) у цілому. Розуміння загроз та ризиків, які спричинені кадровою складовою дозволять управлінському складу підприємства адаптовувати тактичні та стратегічні рішення щодо напрямів розвитку.

У даний період часу, коли держава знаходиться у військовому стані, все більше зростає актуальність захисту економічних інтересів підприємства у розрізі кадрової безпеки. Такі чинники, як мобілізація, внутрішнє переміщення осіб, переміщення осіб за кордон негативно впливають на ведення будь-якої господарської діяльності підприємств та призводять до трансформаційних процесів в економічній безпеці підприємства. Трансформація є процесом глибок змін у стійких структурах та системах, підходах щодо їх реалізацій з метою адаптації до нових швидких змін сьогодення [8]. Вона супроводжується рядом, як позитивних, так і негативних змін. Результатом трансформації ЕБП є формування нового, зміцнюючого захист інструментарію підприємства щодо опору ризиків та загроз сучасності, та зміцнення моделей управління, шляхом впровадження інноваційних технологій та нової корпоративної культури. Тож проблема забезпечення кадрової безпеки у даний період часу полягає в необхідності трансформації ЕБП її механізмів, інструментів та системи управління персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження тематики сутності та значення кадрової безпеки є предметом безлічі наукових праць, серед яких вагоме місце займають роботи Н.Р. Аблязова [1], С.В. Васильчак та І.Р. Мацюняк [3], Т. Воронько-Невіднича, Л. Демиденко, В. Здоров [5], Л.Д. Глущенко, Т.М. Пілявоз та Н.О. Коваль [7] та багатьох інших. Автори наголошують на тому, що кадрова безпека є основою забезпечення стабільної роботи підприємства. Крім того, акцентують увагу на необхідності розгляду кадрової безпеки, як важливої складової економічної безпеки підприємства такі автори, як А.О. Босак, В.П. Далик, Ю.І. Мазник, С.К. Туліка, Б.В. Мацевко, М.В. Прокопів, А.О. Старецький [2], О.З. Воронка, З.Б. Живко, О.М. Мартин [4], С. Гармаш [6], В.А. Панченко [9]. Їх роботи є ґрунтовним відображенням того, що персонал – це основний ресурс, який забезпечує ефективну діяльність підприємства; урахування кадрової безпеки дозволяє підприємству уникати ряду ризиків, пов'язаних із людським фактором; кадрова безпека є запорукою стабільності та конкурентоспроможності підприємства тощо. Проте, мінливе навколишнє середовище вимагає розгляду даної тематики у контексті трансформаційних процесів економічної безпеки підприємства, що слугувало вибору теми дослідження.

Метою роботи є дослідження кадрової безпеки та формування моделі її забезпечення в умовах трансформації економічної безпеки підприємств, що спричинені мінливими умовами сьогодення.

Викладення основного матеріалу дослідження. Поняття кадрової безпеки розглядається значною кількістю науковців. Серед яких варто виокремити С.В. Васильчак та І.Р. Мацюняк, які під кадровою безпекою розуміють «процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом» [3]. На думку Н.Р. Аблязова кадрова безпека – «це сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості й результативності господарської діяльності підприємства»

[1]. Дані визначення підтверджують те, що кадрова безпека займає одне з провідних місць у забезпеченні ЕБП та ефективному функціонуванні підприємства.

В умовах трансформації, коли підприємства проходять адаптацію до швидких нових економічних змін і прагнуть до інновацій, формування людських ресурсів стає критично важливим елементом загальної стратегії безпеки. Розглянемо кілька аспектів, що підкреслюють важливість кадрової безпеки в цьому процесі:

- управління ризиками – кадрова безпека мінімізує ризики, пов'язані з діяльністю людського ресурсу (витік конфіденційної інформації, внутрішні загрози та кадрові втрати). Контроль, моніторинг, а також використання ефективних процедур підбору та звільнення працівників суттєво знижують реалізацію подібних інцидентів;

- розвиток компетенцій – швидка та успішна трансформація можлива за умови залучення до операційних процесів необхідних працівників з певними навичками та знаннями. Кадрова безпека повинна забезпечувати розвиток та навчання персоналу, для ефективної праці в нових умовах з використанням нових технологій;

- адаптація корпоративної культури – у період трансформації, персонал повинен розуміти цілі та цінності підприємства. Постійне нарощування рівня корпоративної культури, формування стійкого рівня довіри, лояльності серед персоналу прискорюють адаптацію до нових економічних умов;

- зниження стресових факторів – миттєві зміни у робочих процесах супроводжуються стресом персоналу. Кадрова безпека впроваджує та реалізує заходи для підтримання психологічного здоров'я і добробуту кадрового складу підприємства, що дозволяє позитивно впливати на стабільний стан та продуктивність всього підприємства;

- правовий захист – забезпечення кадрової безпеки включає дотримання трудових законів і норм, що дозволяє уникати юридичних наслідків через можливі спори із персоналом.

Основою успішного функціонування підприємства є насичення підприємства кадровим потенціалом, який відповідає викликам сьогодення у професійному напрямі. На даний час в Україні спостерігається нестача персоналу, що відповідає вимогам підприємств. Тож завданням служби ЕБП є забезпечення потреб підприємства кадровим ресурсом та його утриманням на рівні, що забезпечить ефективне функціонування. Слід зазначити, що за даний напрям відповідає кадрова безпека, яка входить в ЕБП. З вищезазначеного розуміємо, що мова йде саме про людей, їх кваліфікацію та про трудові відносини.

З огляду на теперішній стан в країні можна виділити основні причини, що перешкоджають забезпеченню персоналу підприємства, а саме процес мобілізації, як чоловіків так і жінок, відтік людей за кордон, зміни в розташуванні робочої сили на території країни, в наслідок чого виникла проблема невідповідності існуючої потреби та фахівців, що є на ринку, нестача молодих фахівців на ринку, дефіцит кадрів робочих професій [7].

Слід зазначити, що роботодавці не готові до існуючих проблем на ринку так, як до певних змін потрібна адаптація та час. Прикладами останнього можуть бути працевлаштування військових і їх інтеграція у професійне життя, працевлаштування людей з інвалідністю, працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, невідповідність запитів рівня заробітної плати, соціальних пільг, КРІ зі сторони кандидатів на працевлаштування та можливості оплати у роботодавців. Крім того, виникли нові можливості щодо заміни на підприємствах чоловічої робочої сили жіночою, чоловічим ресурсом 60-ти років і вище (особи чоловічої статі, що не підлягають мобілізації) та молоді, віком до 25 років.

При розбалансованості діяльності кадрової безпеки, яка втрачає контроль над багатьма факторами утримання кадрового потенціалу виникають причини звільнення персоналу серед яких: відсутність здорової атмосфери в колективі; комфортних та безпечних умов праці; налагоджених відносин з керівниками; можливості кар'єрного росту; можливості працювати віддалено; соціальних цінностей в команді; гнучкого графіку роботи; свободи реалізації

проектів; підтримки з боку колег під час поточного стану в державі; соціальна безпека; культурна безпека; матеріальна допомога; адаптації та навчання за рахунок роботодавця; можливість харчування за рахунок роботодавця тощо. Дані причини повинні бути проаналізовані та враховані у подальшій діяльності забезпечення кадрової безпеки, що напряду впливає на захист економічних інтересів підприємства. З огляду на вищезазначені проблеми, для забезпечення кадрової безпеки потрібно заздалегідь відпрацювати стратегію та ефективно впливати на процеси пов'язані з персоналом за допомогою таких заходів:

- залучення талановитих людей молодшої вікової категорії;
- вирішення проблем хронічної втоми діючих працівників;
- створення інклюзивного середовища на підприємстві;
- втілення механізму підвищення продуктивності роботи персоналу;
- навчання та підвищення знань працівників підприємства за рахунок роботодавця;
- управління ризиками пов'язаними з працівниками;
- впровадження штучного інтелекту по взаємодії з людським капіталом;
- можливість створення віддаленої роботи;
- введення на підприємстві медичного страхування;
- консультації психологів та юристів підприємства;
- оплата спортивно оздоровчих послуг;
- тренінги на тему боротьби зі стресом;
- оплата харчування;
- можливість оплати перевірок організму за профілем захворювання;
- медичне страхування за рахунок підприємства;
- заходи щодо поліпшення здорової атмосфери в колективі;
- комфортних та безпечних умов праці;
- налагодження сприятливих відносин між персоналом та керівниками;
- розробка практичної моделі можливості кар'єрного росту;
- створення можливості працювати віддалено;
- дотримання соціальних цінностей серед персоналу;
- втілення гнучких графіків роботи;
- надання можливості бути незалежним під час реалізації проектів;
- всіляка підтримка з боку колег під час поточного стану в державі;
- дотримання соціальної та культурної безпеки;
- використання практики адаптації та навчання за рахунок роботодавця;
- збереження оплати праці персоналу на максимальному рівні;
- здійснення юридичного супроводу щодо бронювання персоналу тощо.

Велика увага у кадровій безпеці повинна приділятися кандидатам на працевлаштування, персоналу, який вже працює та працівникам, які звільняються. Перевірку на благонадійність кандидатів на працевлаштування та персоналу, який вже працює, можливо здійснювати за допомогою певних інструментів таких, як поліграф (оцінка фізіологічних реакцій людини на поставлені запитання). За його допомогою можна перевірити кандидата чи працівника на предмет подачі достовірної інформації при відборі персоналу, при розслідуванні інцидентів чи для підтримання внутрішньої безпеки. Ключовими категоріями питань, які розглядаються при проходженні поліграфа є контрольні, нейтральні, релевантні, провокаційні та уточнюючі питання. За допомогою інструменту профайлінг, що здійснює аналіз поведінки, особистісних характеристик і психологічного стану людини, можна оцінити ризики пов'язані з людиною, розуміти мотивацію людини, що у свою чергу відображається на покращенні відбору персоналу, зміцненні безпеки, побудові ефективної комунікації. До ключових категорій питань, які розглядаються при проходженні профайлінгу, відносять такі: біографічні та загальні; ситуаційні; питання на виявлення мотивації та цінностей; проєктивні питання;

питання для оцінки стресостійкості; поведінкові питання; питання для оцінки емоційної реакції [10].

У сучасному бізнес-середовищі на підприємствах є підрозділи у складі служби ЕБП, які відповідають за кадрове укомплектування підприємства та його управління. Саме даний підрозділ, враховуючи трансформаційні процеси ЕБП, має забезпечити та утримувати необхідний обсяг кадрового складу для ефективного функціонування підприємства. Враховуючи сучасні зміни та загрози внутрішнього і зовнішнього середовища доцільним є формування та використання моделі забезпечення кадрової безпеки, що враховує трансформаційні процеси ЕБП (рис. 1).

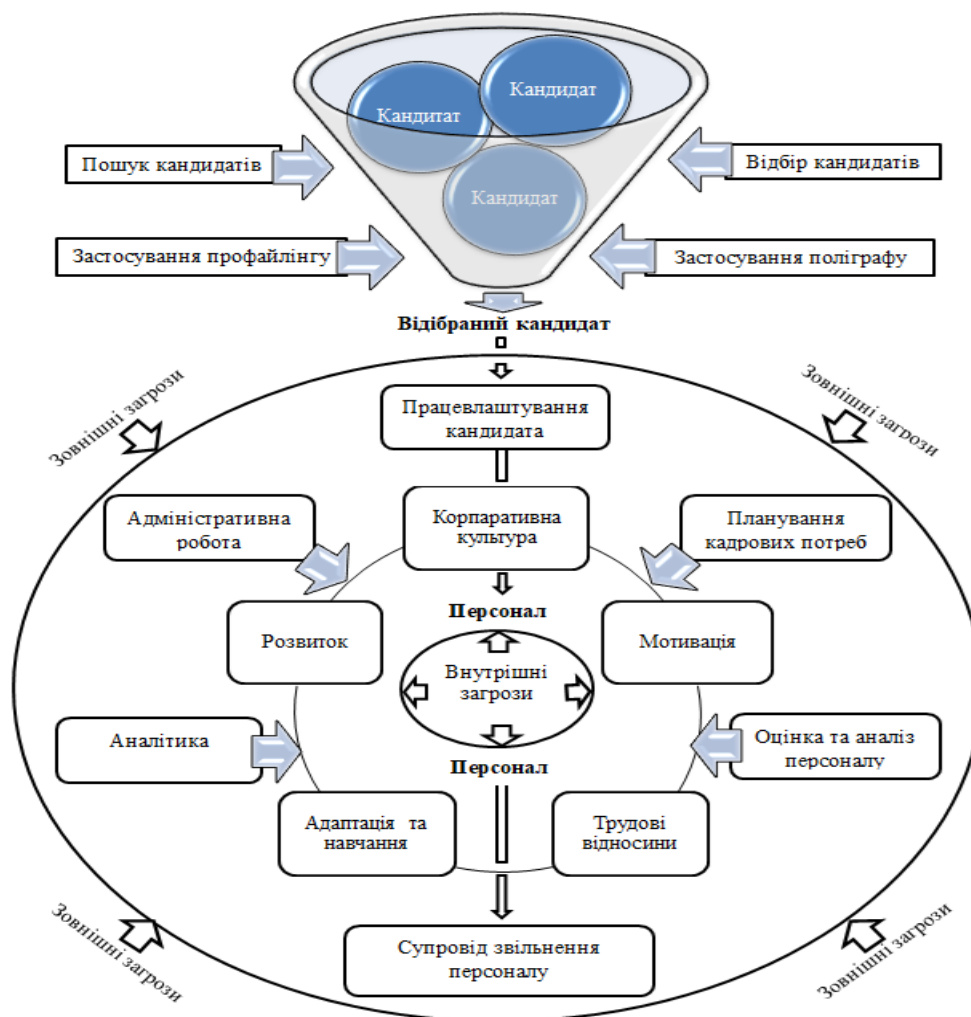


Рис. 1. Модель забезпечення кадрової безпеки в умовах трансформації ЕБП

Джерело: розроблено автором

Для забезпечення кадровим потенціалом підприємства підрозділ кадрової безпеки здійснює пошук кандидатів відповідно компетенціям на різних платформах (Robota.ua, Work.ua, LinkedIn, рекрутингові компанії тощо). Під час відбору кандидатів кадрова безпека використовує різні методи та інструменти для того щоб отримати найкращого кандидата на закриття вакансії підприємства. Серед методів можна виділити такі, як: первинний відбір, телефонне інтерв'ю, класичне інтерв'ю, оцінка знань та навичок, психологічне тестування,

перевірка рекомендацій тощо. Інструментами можуть бути застосування проходження кандидатом «поліграфу», «профайлінгу», інтерв'ю з штучним інтелектом, «гейміфікація» тощо. Слід зазначити, що важливим фактором при відборі персоналу є перевірка кандидата на працевлаштування щодо причетності скоєння ним адміністративних та кримінальних правопорушень. Також важливою інформацією про особу є історичний чи поточний статус «боржника» по різних фінансовим установам. Таку інформацію кадрово безпека може отримати з різних відкритих джерел таких, як: єдиний державний реєстр судових рішень, єдиний реєстр виконавчих проваджень, єдиний реєстр боржників, системи «YouControl», державний реєстр обтяження нерухомого майна, «Опендатабот», «Українське Бюро Кредитних Історій» та інших джерел. Дані методи та інструменти можна застосовувати комбіновано. Після отримання позитивних результатів кандидата більш детально ознайомлюють з підприємством та за його погодженням проходить етап працевлаштування. Після цього кандидат потрапляє в середовище підприємства, переходить у статус персоналу та розглядається не лише з боку елемента підвищення продуктивності операційної діяльності, а ще й як елемент внутрішніх загроз для підприємства.

Серед таких загроз можна виділити зловживання персоналом посадовими обов'язками, відсутність лояльності персоналу, плинність кадрів, низька кваліфікація персоналу, конфлікти серед персоналу, порушення трудової дисципліни тощо. Крім того, до внутрішніх загроз, у зв'язку з воєнним конфліктом, варто віднести такі: мобілізація персоналу, морально-психологічний стан, зниження продуктивності праці, самовільний відтік персоналу. Тож завдяки саме сучасній, ефективній діяльності підрозділу кадрової безпеки стає можливим забезпечення кадрового складу підприємства та його належне утримання на високому рівні. Зменшивши вплив внутрішніх загроз підприємства можливо шляхом впровадження таких заходів: адаптація та навчання персоналу; управління трудовими відносинами (дотримання трудового законодавства, вирішення конфліктів, поліпшення робочої атмосфери); управління мотивацією (матеріальне та не матеріальне стимулювання, оцінка ефективності роботи, лояльність та благополуччя); розвиток корпоративної культури (цінності, норми, стандарти); розвиток персоналу; забезпечення безпечним місцем роботи. Саме такі заходи кадрової безпеки дозволяють зменшити вплив внутрішніх загроз пов'язаних з діяльністю персоналу.

Слід зазначити, що коли персонал функціонує у здоровій атмосфері підприємства, то його ефективність, при здійсненні ним трудової діяльності, зростає. Реалізація таких ефективних заходів можлива за умови кропіткої діяльності підрозділу кадрової безпеки, який займається розробкою стратегії управління персоналом, плануванням кадрових потреб згідно бізнес-плану підприємства, операційною діяльністю, оцінкою та аналізом персоналу, адміністративною роботою (кадровий документообіг), аналітикою управління персоналом.

Запропонована модель може ефективно протистояти не тільки внутрішнім загрозам, а й зовнішнім. Серед зовнішніх загроз можемо виділити такі, як: кадровий шпіднаж, нелегальний найм працівників, політичний та економічний тиск, кримінальний тиск, демографічні та соціальні виклики, фізична небезпека персоналу. Значний вплив на сьогодні серед зовнішніх загроз мають загрози, що пов'язані з воєнним конфліктом, а саме: фізична небезпека працівників (обстріли, руйнування інфраструктури тощо), масова міграція, використання персоналу у розвідувальному напрямку на користь іншої держави, політичний та економічний тиск (додаткові зобов'язання).

Наступним важливим фактором є процес супроводу кадровою безпекою моменту звільнення працівника. Для уникнення ризиків пов'язаних зі звільненням працівника підрозділ кадрової безпеки повинен вживати заходи правового, етичного та організаційного характеру. Тобто, проведення пакету виплат, контроль повернення компанії товарно-матеріальних цінностей, якими користувався працівник, блокування доступу до електронних систем підприємства, підписання зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці,

з'ясування причин звільнення у конструктивному ключі, роботу з відгуками поширеними на різних платформах працівником, який звільнився.

Використання запропонованої моделі забезпечення кадрової безпеки дозволяє убезпечити підприємство під час найму нових працівників, оптимізувати робочий процес наявного персоналу, зменшити ризики втрати кваліфікованих працівників шляхом впровадження превентивних заходів щодо подолання загроз різного типу, підтримки їх професійного розвитку та мотивації, що у свою чергу підсилить ефективність функціонування служби ЕБП та підвищить продуктивність діяльності підприємства у цілому.

Висновки та пропозиції. Кадрова безпека відіграє значну роль у трансформаційних процесах, що відбуваються з ЕБП особливо під час швидких непередбачуваних подій у країні, які несуть за собою загрози різного характеру. Кадрова безпека є ефективним інструментом адаптації до мінливих умов функціонування підприємства, шляхом впровадження та реалізації інструментарію, що дозволяє знизити вразливість підприємства до зовнішніх загроз, підвищити конкурентоспроможність, досягнути довгострокову стабільність та розвиток.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Аблязова Н. Р.* Кадрова безпека в системі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2020. Вип. 22. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122>. (дата звернення 15.11.2024).
2. *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». 2023. № 10. doi: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9165>
3. *Васильчак С.В., Мацюняк І.Р.* Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку. Науковий вісник НЛТУ України. 2009. Вип. 19.12. С. 122-128.
4. *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.
5. *Воронько-Невіднича Т., Демиденко Л., Здоров В.* Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. Економіка та суспільство, 2021. Вип. 28. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>. (дата звернення 15.11.2024).
6. *Гармаш С.* Кадрова безпека як економічна категорія в аспекті економічної безпеки підприємства (понятійний апарат та функції). Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). 2022. № 4. С. 44-49.
7. *Глуценко Л.Д., Пілявко Т.М., Коваль Н.О.* Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2022. Вип. № 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105/1062>. (дата звернення 18.11.2024).
8. *Козьмук Н.І. Канцір І.А.* Трансформаційні процеси у фінансовому секторі України. Підприємництво, бухгалтерський облік та фінанси: національні особливості та світові тенденції: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 15-16 вересня 2017 р.). К.: ГО «Київський економічний науковий центр». 2017. С. 120.
9. *Панченко В.А.* Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 21, Ч. 2. С. 53-60.
10. *Ушкальов В.В., Мартіянова М.П.* Профайлінг споживача: проблемні аспекти економічної ефективності. Причорноморські економічні студії. 2023. Вип. 80. С. 110-115.

REFERENCES

1. *Abliazova, N.R.* (2020), "Personnel security in enterprise management system". *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 22. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122>. (Accessed 15 November 2024).
2. *Bosak, A.O., Dalyk, V.P., Maznyk, Yu.I., Tulika, S.K., Matsevko, B.V., Prokopiiv, M.V., Staretskyi, A.O.* (2023), "Personnel security in the economic security system of an enterprise". *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Internauka"*. № 10. Available at: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9165>

3. Vasylchak, S.V., Matsiuniak, I.R. (2009), "Skilled safety of enterprise is basis of economic development". *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*. Vol. 19.12. pp. 122-128.
4. Voronka, O.Z., Zhyvko, Z.B., Martyn, O.M. (2018), "Security work under the prize of the conceptual category of economic safety of the enterprise". *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. Vol. 22. pp. 165-171.
5. Voronko-Nevidnycha, T., Demydenko, L., Zdorov, V. (2021), "Peculiarities of forming and ensuring human resources security in the enterprise". *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 28. Available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>. (Accessed 15 November 2024).
6. Harmash, S. (2022), "Personnel security as an economic category in the aspect of economic security of the enterprise (conceptual apparatus and functions)". *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut» (ekonomichni nauky)*. № 4. pp. 44-49.
7. Hlushchenko, L.D., Piliavoz, T.M., Koval, N.O. (2022), "Personnel management in the modern structure of enterprise management". *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. № 35. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105/1062>. (Accessed 18 November 2024).
8. Kozmuk, N.I., Kantsir, I.A. (2017), "Transformatsiini protsesy u finansovomu sektori Ukrainy". *Pidpriemnytstvo, bukhgalterskyi oblik ta finansy: natsionalni osoblyvosti ta svitovi tendentsii: zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Kyiv, 15-16 veresnia 2017 r.). K.: HO «Kyivskiy ekonomichni naukovyi tsentr». p. 120.
9. Panchenko, V.A. (2018.), "Place of personnel security in the system of economic security of enterprises". *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vol. 21, P. 2. pp. 53-60.
10. Ushkalov, V.V., Martianova, M.P. (2023), "Consumer profiling: problematic aspects of economic efficiency". *Prychornomorski ekonomichni studii*. Vol. 80. pp. 110-115.

Pavlo Pasenchuk,

(Postgraduate Student, State University of Infrastructure and Technologies)

MODEL OF ENSURING PERSONNEL SECURITY IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

The article is devoted to the formation of an effective model for ensuring personnel security as a component of the economic security of an enterprise undergoing transformation. Modern conditions force enterprises to look for new strategies, mechanisms and tools to achieve strategic goals. This issue is especially relevant in the context of such challenges as threats during a military conflict that negatively affect the human capital of an enterprise.

The importance of personnel security during the transformation processes of economic security of an enterprise is substantiated in the context of the following aspects: risk management, competence development, adaptation of corporate culture, reduction of stress factors, legal protection.

The author examines the impact of current challenges on personnel security, which disrupts the stability of the economic security of an enterprise, in particular, mobilization, migration of personnel and human resources, demotivation, lack of young professionals in the market, shortage of personnel in working professions, demographic and social challenges, and physical danger to personnel.

The factors and threats that affect personnel security both inside and outside the enterprise are highlighted. The main aspects of the importance of personnel security in the processes of adaptation and transformation are considered.

The main reasons for staff dismissal are identified and measures to improve the effectiveness of the personnel security strategy in this area are proposed. The tools for selecting candidates for personnel security, namely the use of polygraph and profiling, are characterized.

The model of ensuring personnel security in the context of transformation of economic security of an enterprise is formed, which takes into account the stages of selection of candidates for a vacancy, its functioning and development within the enterprise and dismissal of an employee. The practical significance of the proposed model lies in the disclosure of detailed steps of personnel security, which

makes it possible to ensure and preserve the human resource, which is the foundation of the economic security of enterprise. The model allows to increase the adaptability of the enterprise, increase productivity and staff satisfaction, minimize the risks associated with the activities of personnel within the company, and resist external and internal threats at the present time and in the future.

Keywords: *personnel security, economic security of the enterprise, internal and external threats, transformation processes, efficiency, personnel, model.*

Стаття прийнята до друку 22 листопада 2024 року