

Ольга А. Дороніна*

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК АКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Статтю присвячено поглибленню теоретико-методологічних основ управління економічною безпекою через обґрунтування ролі кадрової політики в умовах воєнного стану, уточнення цілі та базових характеристик кадрової політики на різних рівнях управління економічною безпекою. У якості цілі кадрової політики запропоновано вважати підтримку економічної безпеки країни, регіонів, підприємств та забезпечення стійкості економічних суб'єктів за рахунок збереження людського потенціалу, його максимальної залученості в економічні відносини. Базовими характеристиками кадрової політики в умовах воєнного стану визначено людиноорієнтованість, безпековість, антикризовий характер, гнучкість та послідовність.

Ключові слова: кадрова політика, кадрова безпека, економічна безпека, управління економічною безпекою, людські ресурси, персонал.

Рис. 1. Літ. 15.

DOI: 10.32752/1993-6788-2022-1-254-70-80

Olha A. Doronina

PERSONNEL POLICY AS AN ACTIVE TOOL OF ECONOMIC SECURITY MANAGEMENT UNDER THE CONDITIONS OF THE MARTIAL LAW

The article is devoted to the deepening of the theoretical and methodological foundations of economic security management through the justification of the role of personnel policy in the conditions of martial law, clarification of the purpose and basic characteristics of personnel policy at various levels of economic security management. It is proposed to consider supporting the economic security of the country, regions, enterprises and ensuring the stability of economic entities due to the preservation of human potential and its maximum involvement in economic relations as the goal of personnel policy. People-oriented, security, anti-crisis nature, flexibility and consistency are defined as the basic characteristics of personnel policy under martial law.

Keywords: personnel policy, personnel security, economic security, management of economic security, human resources, personnel.

Peer-reviewed, approved and placed: 11.08.2022.

Постановка проблеми. Введення в Україні воєнного стану 24.02.2022 р. у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України питання безпековості виводить на перший план порядку денного в управлінні країною та національною економікою. Обороноспроможність країни та підтримка всіх сфер її життєдіяльності ґрунтуються на економічній безпеці, що в умовах воєнного стану має першочергово підтримувати стійкість економіки країни до зовнішніх загроз. При цьому вважаємо, що основним ресурсом в забезпеченні економічної безпеки в таких умовах є людський (як унікальний та в той же час найбільш вразливий вид економічних ресурсів). Отже, в системі управління економічною безпекою країни особливе місце має бути відведено кадровій

* Vasyl Stus Donetsk National University. Ukraine.

безпеці та оновленій кадровій політиці, що сформована з урахуванням викликів воєнного стану, нових загроз для людських ресурсів та має, перш за все, людиноцентровану орієнтацію, покликану зберегти наявний людський потенціал та перетворити його у відповідний капітал задля функціонування економіки під час війни та її повоєнного відновлення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Обрана тематика дослідження ґрунтується на доволі широкому глосарії ключових категорій, що охоплюють такі поняття як «національна безпека», «економічна безпека», «кадрова безпека», «кадрова політика» та їх новому баченні в умовах воєнного стану. Фокус даної публікації концентруємо на Україні та її унікальному досвіді забезпечення економічної безпеки під час війни і саме тому, при вивченні попередніх досліджень за темою акцент робимо на публікаціях лише вітчизняних науковців.

Однією з комплексних та ґрунтовних праць вітчизняних науковців щодо проблематики економічної безпеки є колективна монографія за редакцією проф. Л.С.Шевченко у якій економічна безпека держави трактується як захищеність усіх рівнів економіки країни від небезпечних дій, що можуть бути як наслідком свідомого впливу будь-якого чинника, так і стихійним напливом ринкових сил [3, с. 11], а також як найважливіша якісна характеристика економічної системи, що визначає здатність підтримувати послідовну реалізацію національнодержавних інтересів, стійку дієздатність господарських суб'єктів, нормальні умови життєдіяльності населення [3, с. 11].

Теоретичні та методологічні аспекти формування сутності економічної безпеки викладено в статті К.О.Утенкової, у якій авторка зауважує, що економічна безпека, як економічна категорія, є визначальною складовою національної безпеки України і має досить складну внутрішню структуру, що підтверджується багатовекторністю поглядів щодо її визначення вченими-економістами [14, с. 140].

Котик Ю.В. саме економічний вимір національної безпеки визначає провідним з-поміж інших (воєнного, енергетичного, інформаційного, демографічного та консолідуючого – політичного) [7]. Схожої точки зору дотримується О.М. Правдивець, який уточнює визначення поняття “економічна безпека”, як найвищої функції держави, трактуючи “економічну безпеку держави” як цілеспрямовану діяльність центральних органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування спрямовану на забезпечення сталого функціонування національної економіки держави її соціально-економічного розвитку та економічного добробуту громадян [10, с. 42].

У чинних нормативних документах національного рівня економічна безпека визначається як стан національної економіки, який дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх та зовнішніх загроз, забезпечувати високу конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі і характеризує здатність національної економіки до сталого та збалансованого зростання [8]. При цьому складовими економічної безпеки визначено такі види безпеки: виробнича, демографічна, енергетична, зовнішньоекономічна, інвестиційно-інноваційна, макроекономічна, продовольча, соціальна, фінансова [8].

Науковці серед елементів економічної безпеки виокремлюють кадрову безпеку (зі згаданих вище видів безпеки вона логічно поєднує демографічну та соціальну, проте за змістовним наповненням може бути ширше та виходити за межі цих сфер), наділяючи її особливим значенням та вивчаючи її складники. При цьому, переважна більшість науковців [1,6,13] зосереджуються на вивченні кадрової безпеки на рівні підприємства, в той час як в умовах воєнного стану, говорячи перш за все про безпеку національної економіки, слід поглибити вивчення питання кадрової безпеки на національному та регіональному (територіальному) рівнях. Опрацюванню підходів до тлумачення поняття «кадрова безпека» та розробці заходів щодо побудови ефективної системи управління кадровою безпекою підприємства присвячено дослідження Н.Р.Аблязової [1]. Вивчаючи сутність цього поняття Зубарева Г.М. виокремлює вузький та широкий підходи до розуміння кадрової безпеки бізнесу, характеризує її складові на рівні підприємства та принципи на рівні окремого регіону [5]. Підтримуємо точку зору дослідниці щодо розгляду ефективної системи управління кадровою безпекою бізнесу як інструменту дієвої активізації регіонального розвитку в повоєнний період відновлення економіки України. В той же час, на нашу думку, дискусійним (через певну його обмеженість), є визначений авторкою перелік складових кадрової безпеки бізнесу, до яких віднесено: ефективний процес швидкого закриття відкритих вакансій; ефективна система адаптації нового персоналу до умов праці; науково-обґрунтована й справедлива система оплати та мотивації праці; трансляція працівниками за межі підприємства відкритих позитивних практик [5, с. 220].

Сорока О.В. визначає, що кадрова складова посідає головне місце серед інших елементів системи безпеки, а процес забезпечення кадрової безпеки пропонує розглядати в розрізі основних напрямів управління персоналом: планування персоналу, відбір та найм персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, мотивація персоналу, контроль персоналу та вивільнення персоналу [13]. Коптева Г.М. наголошує, що кадрова безпека розглядається з позицій системного, процесного, ресурсного і функціонального підходів. А більшість вітчизняних та зарубіжних авторів до основних складових кадрової безпеки відносять фізичну і психологічну безпеку, а також безпеку здоров'я, фінансову, інтелектуальну і кар'єрну [6].

Автори колективної монографії «Економічна безпека держави: сутність та напрями формування» [3], на відміну від інших науковців, які вивчають кадрову безпеку, зосереджуються на безпеці людського розвитку. Основними сферами безпеки людського розвитку, на їх погляд, є: демографічна, у тому числі вітальна безпека; безпека в освітній сфері; безпека зайнятості, у тому числі промислова (виробнича) безпека; безпека у сфері матеріального добробуту [3, с.145]. Очевидним є те, що в умовах воєнного стану така структуризація безпеки людського розвитку набуває нової актуальності та може бути покладена в основу напрацювання сучасної системи управління безпекою національної економіки, що передбачає розробку оновленої кадрової політики.

Певний інтерес для опрацювання обраної тематики представляє дослідження науковців Черкаського національного університету імені Богдана

Хмельницького, у якому обґрунтовано необхідність трансформації механізму управління фінансово-економічною безпекою суб'єктів господарювання та кадрової складової забезпечення його функціонування відповідно до потреб часу [4]. Зокрема у роботі виявлено та систематизовано кадрові ризики Четвертої промислової революції, які треба враховувати в управлінні фінансово-економічною безпекою підприємства та напрями модернізації положень кадрової політики підприємств у реаліях Четвертої промислової революції та BANI World [4]. Оскільки в умовах воєнного стану в Україні простежуються всі ознаки BANI World (крихкість, тривожність, нелінійність, незрозумілість), при напрацюванні підходів до формування кадрової політики в зазначених умовах слід передбачити інструменти подолання/профілактики виокремлених науковцями кадрових ризиків та враховувати визначені ними можливості модернізації окремих положень кадрової політики підприємств щодо навчання, мотивації, розвитку талантів, збереження кадрового потенціалу.

Узагальнюючи наведений вище науковий доробок вітчизняних науковців в окресленій тематичній площині зауважимо, що в умовах коли нагальною є потреба напрацювання нових підходів до забезпечення економічної безпеки України в умовах воєнного стану, важливим є дослідження окремих складників системи економічної безпеки та пошук дієвих інструментів управління нею на всіх рівнях – від національного до індивідуального.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретико-методологічних основ управління економічною безпекою через обґрунтування ролі кадрової політики при вирішенні цього важливого завдання в умовах воєнного стану, уточнення цілі та базових характеристик кадрової політики на різних рівнях управління економічною безпекою.

Основні результати дослідження. У сучасній парадигмі соціально-економічного управління кадрова політика посідає важливе місце серед управлінських інструментів, що обумовлено перш за все провідною роллю людських ресурсів в забезпеченні ефективного, конкурентоспроможного функціонування суб'єкта господарювання та формуванні передумов його сталого розвитку. В попередніх дослідженнях нами було приділено увагу вивченню багаторівневої кадрової політики та обґрунтовано доцільність побудови кадрової політики на засадах гідної праці [2]. При цьому, в архітектоніку багаторівневої кадрової політики, що побудовано задля забезпечення цілісності та узгодженості системи управління людськими ресурсами, було закладено такі рівні: державна кадрова політика, регіональна кадрова політика, корпоративна кадрова політика [2, с. 42].

На сучасному етапі функціонування національної економіки, що з лютого 2022 р. відчула на собі всі негативні наслідки воєнного стану, очевидним є те, що умови гідної праці в Україні та її регіонах фактично зруйновано. Проте, не зважаючи на нові непрості реалії, кадрова політика не перестає відігравати домінуючої ролі в економічній системі. Вважаємо, що в умовах, коли економіка країни функціонує за правилами воєнного стану, у беззаперечній мультифункціональності кадрової політики важливим є її бачення як активного інструменту управління економічною безпекою. Основними аспектами цього концепту є такі:

1) Кадрова політика є джерелом людських ресурсів забезпечення безпеки національної економіки;

2) Через кадрову політику формується кадрова безпека суб'єкта господарювання без дотримання якої неможливим є досягнення стану економічної безпеки загалом;

3) Неспроможність (неготовність) кадрової політики протистояти кадровим ризикам може стати причиною недієздатності системи управління економічною безпекою та/або окремих її складових;

4) Збереження та розвиток людських ресурсів має бути визнано національним інтересом держави, а в умовах війни загострюється усвідомлення життя людини як найвищої цінності;

5) Актуальна та дієва кадрова політика є активним засобом формування, збереження й розвитку людського потенціалу країни, регіону, підприємства, спроможного забезпечувати функціонування економіки та її безпеку в умовах воєнного стану, а в подальшому – повоєнне відновлення економіки, її конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі та збалансоване зростання.

Кадрова політика в умовах воєнного стану на усіх вищеперелічених рівнях має бути побудована (скорегована) таким чином, щоб не створювати додаткові (внутрішні) загрози економічній безпеці, а підсилювати наявні ресурси та створювати синергетичний ефект в ієрархії управління національною економікою. Зокрема, державна кадрова політика має сприяти забезпеченню економічної безпеки окремих підприємств, а корпоративна кадрова політика, що стимулює працівників залишатись в країні, а не виїжджати за кордон в умовах воєнного стану – зміцнює систему економічної безпеки країни.

Будуючи ієрархію зовнішніх і внутрішніх компонентів системи економічної безпеки дослідники визначають такі внутрішні компоненти економічної безпеки [15]:

національна економічна безпека (макрорівень);

економічна безпека регіонів (мезорівень);

економічна безпека підприємства, установи, організації (мікрорівень);

економічна безпека особистості (базовий рівень).

Корелюючи їх зі згаданою вище архітектонікою багаторівневої кадрової політики можна візуалізувати роль кадрової політики в системі управління економічною безпекою та визначити її основні риси, що перетворюють її в активний управлінський інструмент (рис. 1).

Викладена на рис. 1 логіка розгляду кадрової політики як засобу забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання побудована на безумовній взаємозалежності базових понять «економічна безпека», «кадрова безпека», «кадрова політика». Суб'єктам, які приймають управлінські рішення в умовах воєнного стану доводиться діяти в абсолютно новому полі ризиків і загроз, середовищі, що представляє собою BANI World (крихкість, тривожність, нелінійність, незрозумілість), а також приймаючи до уваги зміни національного законодавства, зокрема в економічній та соціально-трудовій сфері введені на цей період.

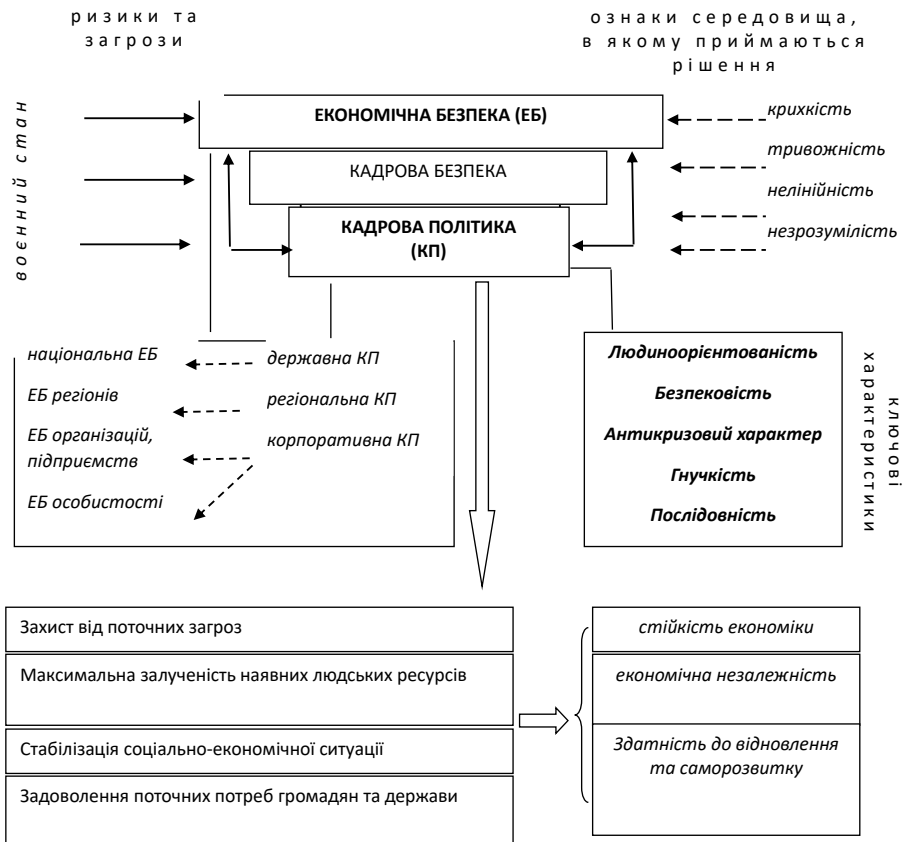


Рис. 1. Кадрова політика як активний інструмент управління економічною безпекою в умовах воєнного стану, складено автором

Економічна безпека на будь-якому із представлених на рис. 1 рівнів не може бути забезпечена за умов відсутності кадрової безпеки. Очевидним є те, що в умовах воєнного стану кадрова безпека має розглядатись не у звуженому тлумаченні (як захист захисту суб'єкту господарювання від небажаних працівників та ситуацій у соціально-трудої сфері), а виключно у широкому розумінні (як широкий спектр складових кадрової роботи, комплексне виконання яких на безперервній основі дозволить мінімізувати будь-які ризики та загрози, що можуть виникнути у сфері праці/ трудових відносин).

На рівні підприємства кадрову безпеку доцільно розглядати з таких позицій: як безпеку діяльності персоналу підприємства; як безпеку підприємства від деструктивних дій персоналу [6]. Складовими механізми кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства є [6]:

- об'єкт, що піддається небезпеці;
- суб'єкт, що забезпечує безпеку;

- фактори, які загрожують безпеці об'єкта;
- інструменти, методи і засоби забезпечення безпеки.

І саме кадрову політику відносимо до таких інструментів забезпечення безпеки. До того ж зауважимо, що кадрова політика може як сприяти підтримці кадрової безпеки, так і створювати кадрові загрози на всіх рівнях управління, якщо формуванню та реалізації кадрової політики відводиться неналежна увага, у менеджменту відсутні навички прийняття антикризових рішень, а окремі елементи кадрової політики є розбалансованими між собою.

Повертаючись до рис. 1 слід зауважити, що в умовах воєнного стану потребують уточнення практично всі характеристики кадрової політики починаючи від її цілі та завдань до змістовного наповнення її елементів різними видами кадрових технологій, інструментів, програм тощо.

Якщо для умов нової економіки мету кадрової політики нами було визначено як «забезпечення інноваційного розвитку за рахунок розвитку людських ресурсів» [2, с. 24], то в умовах воєнного стану її ціль швидше пов'язана із підтримкою економічної безпеки країни, регіонів, підприємств та забезпеченням стійкості економічних суб'єктів за рахунок збереження людського потенціалу, його максимальної залученості в економічні відносини на принципах безпековості та людиноорієнтованості.

Відповідно, серед раніше визначених чотирьох основних завдань кадрової політики [2, с. 25], в умовах воєнного стану продовжують залишатись актуальними перш за все такі:

1) забезпечення економіки людськими ресурсами, що відповідають викликам часу;

2) управління соціальними ризиками та ризиками діяльності персоналу.

Щодо першого завдання слід зазначити, що в умовах воєнного стану в Україні на ринку праці відбуваються суттєві зміни, як кількісного, так і якісного характеру. Війна призвела до втрати значної кількості кваліфікованої робочої сили не лише через міграцію до сусідніх країн, але й через загибель [9, с. 5]. Серед якісних змін вважаємо за необхідне вказати на те, що зростає затребуваність низки нових професій, спеціальностей, що мають переважно військову спрямованість, а також більш затребуваними стають навички, що допомагають працівникам «цивільних» професій більш ефективно виконувати свою роботу в умовах війни (стресостійкість, готовність брати на себе відповідальність, швидко приймати рішення та ін.).

Станом на червень 2022 р. сферами, які найбільше потребували працівників загалом по Україні, були роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління [5, с. 13]. Особливістю ринку праці стали вакансії волонтерів, переважно кухарів, прибиральників, операторів координаційних центрів [5, с. 11].

Отже, кадрова політика через відповідні її складові (на державному та регіональному рівнях — політика зайнятості, профорієнтаційна політика, освітня політика, а на корпоративному рівні — політика розвитку персоналу) має якнайшвидше зреагувати на ці запити відповідних ринків праці.

Щодо завдання із управління соціальними ризиками, то кадрова політика має бути адаптована до нових видів соціальних ризиків та ризиків в діяльності персоналу, що виникають в умовах воєнного стану, а отже — врахувати їх попередження та профілактику (за можливості).

Окрему увагу в системі управління економічною безпекою слід приділити вибору типу кадрової політики. У спільній роботі Пушкар Т.А. та Жовтяк Г.А. визначено типи кадрової політики залежно від усвідомлення норм, наявності заходів реагування, прогнозів кадрових ситуацій і спрямованості на певні джерела залучення персоналу (як і у більшості аналогічних публікацій виділено реактивну, активну, превентивну, пасивну політики закритого і відкритого типів) та подано характеристику кожного з виділених типів кадрової політики [11]. Проте, на нашу думку, в умовах воєнного стану активну кадрову політику практично не можливо розробляти та застосувати через особливість даних умов, превентивна також має обмежену сферу використання і може бути застосована лише там, де чітко відомі та спрогнозовані певні ризики та події соціально-економічного характеру (як правило, це поодинокі випадки). Застосування реактивної вимагає наявності відповідних важелів (інструментів) реакції на ті чи інші події та зміни людських ресурсів. Проте більшість таких змін в умовах воєнного стану для суб'єктів управління є новими, а досвід розробки зазначених інструментів практично відсутній або є недостатнім (що підвищує ймовірність прийняття помилкових рішень в сфері кадрової політики). Пасивна кадрова політика, як показує практика, є доволі неефективною, вона може підтримати тимчасово функціонування суб'єкта господарювання в умовах війни, але її застосування на постійній основі в системі управління економічною безпекою не є доцільним. Водночас, маємо переконання, що управління економічною безпекою може бути засноване на антикризовій кадровій політиці [2, с. 29], що визначає зміст і форми управління людськими ресурсами (персоналом) та кадрової роботи в умовах кризи (зокрема, причиною якої є війна в країні), які спрямовані на збереження життєздатності економіки та її розвитку в майбутньому. Основна мета антикризової кадрової політики зберегти кадровий потенціал держави, регіону, підприємства для забезпечення їх життєдіяльності у період кризи (воєнного стану) та виходу з неї (повоєнного відновлення).

Антикризова кадрова політика відрізняється від традиційної тим, що вона має інструменти та механізми, які здатні діагностувати кризові загрози для сфери праці на будь-якому рівні (державному, регіональному та виробничому), попереджати, а у крайньому випадку мінімізувати їх та сприяти ліквідації наслідків кризи. Особливими характеристиками антикризової кадрової політики є такі[2]:

- мобільність і динамічність у використанні ресурсів, проведенні змін;
- підвищена чутливість до фактора часу, оперативність впливу на ситуацію;
- обов'язковість комплексної оцінки альтернатив поведінки та кадрових заходів, вибір тієї, що є найбільш вигідною;
- поєднання захисних та наступальних заходів кадрової політики;

- необхідність забезпечення підтримки з боку персоналу;
- активне використання принципів стратегічного управління, що надає можливість своєчасно визначити можливі проблеми, повністю використати наявні ресурси.

Отже, ключовими характеристиками кадрової політики в системі забезпечення економічної безпеки в умовах воєнного стану мають бути: людиноорієнтованість, безпековість, антикризовий характер, гнучкість та послідовність. На відміну від традиційних умов господарювання, де кадрова політика має бути орієнтована на досягнення стратегічних цілей розвитку країни, регіону, підприємства, в умовах воєнного стану вона має бути перш за все людиноорієнтованою. Тобто людські ресурси або персонал мають бути основним центром уваги суб'єкту управління, а в свою чергу, їх збереження та розвиток з дотриманням принципу безпековості дозволить забезпечити досягнення поставлених цілей, зокрема підтримку економічної безпеки країни, регіону, підприємства в умовах воєнного стану.

Корегування в умовах воєнного стану потребує й сам зміст кадрової політики, пріоритетність її складових елементів.

Науковці Національного університету "Львівська політехніка" вивчаючи особливості управління персоналом в умовах воєнного стану зазначають яким чином ці особливості мають торкнутись змін кадрової політики [12]. Вони наголошують, що в умовах воєнного стану, доцільно переглянути кадрову політику на предмет збереження/утримання персоналу, а також підтримання продуктивності працівників та забезпечення безпеки [12, с. 90].

Колективом науковців (Зачосова Н.В, Коваленко А.О., Куценко Д.М.) серед пріоритетних векторів оновлення (модернізації) кадрової політики виокремлено чотири: навчання персоналу, мотивація працівників, розвиток талантів та збереження кадрового потенціалу [4, с. 150]. Дослідниками зазначено, що вжиття набору запропонованих ними заходів у межах зазначених напрямів дозволить осучаснити кадрову політику та побудувати на її основі ефективний каркас для системи управління кадровою безпекою та рештою функціональних складових механізму управління фінансово-економічною безпекою [4, с. 153]. Вважаємо, що в умовах воєнного стану серед цих векторів першочерговим є саме збереження кадрового потенціалу на всіх рівнях управління економікою, а мотивація працівників має важливе значення на рівні корпоративної кадрової політики.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах воєнного стану в Україні управління економічною безпекою потребує формування та реалізації відповідної кадрової політики на національному, регіональному та корпоративному рівнях, що буде відповідати викликам часу та реагувати на нові ризики. Кадрова політика має підтримувати кадрову безпеку на корпоративному рівні та безпеку людського розвитку на національному й регіональному рівнях, що дозволить за рахунок людського фактору забезпечити функціонування відповідної економічної системи в умовах воєнного стану та її повоєнне відновлення. Отже, перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані із напрацюванням підходів щодо діагностики кадрових ризиків в системі економічної безпеки та

обґрунтуванням пріоритетів багаторівневої кадрової політики щодо їх подолання.

1. Аблязова Н.Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2020. Випуск № 22. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122/117>

2. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с.

3. Економічна безпека держави: сутність та напрями формування : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. Х.: Право, 2009. 312 с.

4. Зачосова Н.В., Коваленко А.О., Куценко Д.М. Кадрова політика у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції. Академічний огляд. 2022. № 2 (57). С. 142-157.

5. Зубарева Г.М. Управління кадровою безпекою бізнесу як інструмент активізації регіонального розвитку в повоєнний період. Економіка і організація управління. 2022. № 2 (46). С. 216-227.

6. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер.: Економічні науки: зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2020. № 2. С. 119-124.

7. Котик Ю. В. Національна безпека України: економічний вимір. Політичне життя. 2022. № 1. С. 49-60.

8. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 1277 від 29.10.2013 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13#n9>

9. Піщуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Центр Разумкова: Київ, 2022. 21 с.

10. Правдивець О.М. Економічна безпека, як найвища функція держави. Вчені записки Університету «КРОК». 2022. №2 (66). С. 40-43.

11. Пушкар Т.А., Жовтяк Г.А. Кадрова політика в сучасних умовах. Приазовський економічний вісник. 2019. Випуск 1(12). С. 115-119.

12. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 88-93.

13. Сорока О. В. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. 2018. № 4 (68). С. 53-63.

14. Утенкова К.О. Економічна безпека як складова національної безпеки України. Вісник ХНУ імені В.Н.Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм». 2019. Вип. 9, 2019. С.133-144.

15. Чубукова О. Ю., Воронкова Т. Є. Система економічної безпеки (екосистейт): сутність, структура. Ефективна економіка. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3169>

1. Abliazova N.R. Kadrova bezpeka v systemi upravlinnia pidpriemstvom. Ekonomika ta suspilstvo. 2020. Vypusk № 22. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122/117>

2. Doronina O.A. Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini: monohrafiia. Donetsk: DonNU, 2013. 395 s.

3. Ekonomichna bezpeka derzhavy: sutnist ta napriamy formuvannia : monohrafiia / L. S. Shevchenko, O. A. Hrytsenko, S. M. Makukha ta in. / za red. d-ra ekon. nauk, prof. L. S. Shevchenko. Kh.: Pravo, 2009. 312 s.

4. Zachosova N.V., Kovalenko A.O., Kutsenko D.M. Kadrova polityka u mekhanizmi upravlinnia ekonomichnoi bezpekoiu v umovakh chetvertoi promyslovoi revoliutsii. Akademichnyi ohliad. 2022. № 2 (57). S. 142-157.

5. Zubarieva H.M. Upravlinnia kadrovoi bezpekoiu biznesu yak instrument aktyvizatsii rehionalnoho rozvytku v poviennyi period. Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. 2022. № 2 (46). S. 216-227.

6. Koptieva H. M. Kadrova bezpeka pidpriemstva: sutnist, skladovi ta zabezpechennia. Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "KhPI". Ser.: Ekonomichni nauky: zb. nauk. pr. Kharkiv : NTU "KhPI", 2020. № 2. S. 119-124.
7. Kotyk Yu. V. Natsionalna bezpeka Ukrainy: ekonomichniy vymir. Politychne zhyttia. 2022. № 1. S.49-60.
8. Nakaz Ministerstva ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy № 1277 vid 29.10.2013 r. «Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo rozrakhunku rivnia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13#n9>
9. Pishchulina O., Markevych K. Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii. Analitychna zapyska. Tsentr Razumkova: Kyiv, 2022. 21 s.
10. Pravdyvets O.M. Ekonomichna bezpeka, yak naivyssha funktsiia derzhavy. Vcheni zapysky Universytetu «KROK». 2022. №2 (66). S. 40-43.
11. Pushkar T.A., Zhovtiak H.A. Kadrova polityka v suchasnykh umovakh. Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk. 2019. Vypusk 1(12). S. 115-119.
12. Pshyk-Kovalska O. O., Kovalskyi O. I. Osoblyvosti upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu. Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia ta problemy rozvytku. 2022. № 2 (8). S. 88-93.
13. Soroka O. V. Zabezpechennia kadrovoi bezpeky yak funktsiia upravlinnia personalom. Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen: zb. nauk prats. 2018. № 4 (68). S. 53-63.
14. Utenkova K.O. Ekonomichna bezpeka yak skladova natsionalnoi bezpeky Ukrainy. Visnyk KhNU imeni V.N.Karazina. Seriya «Mizhnarodni vidnosyny. Ekonomika. Krainoznavstvo. Turyzm». 2019. Vyp. 9, 2019. S.133-144.
15. Chubukova O. Yu., Voronkova T. Ye. Systema ekonomichnoi bezpeky (ekoseitei): sutnist, struktura. Efektyvna ekonomika. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3169>