

# МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

© 2016 ГАВКАЛОВА Н. Л., БУШМАН Т. С.

УДК 005.95:005.334

Гавкалова Н. Л., Бушман Т. С.

## Методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства

Мета статті полягає в обґрунтуванні методичного підходу щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. Аналізуючи, систематизуючи й узагальнюючи наукові напрацювання багатьох учених, було розглянуто підходи щодо аналізу кадрової безпеки на підприємстві, визначено сукупність показників оцінки кадрової безпеки. Обґрунтовано актуальність створення комплексного підходу щодо оцінки кадрової безпеки, який включає реалізацію таких етапів: визначення переліку показників, що відповідають рівню формування та забезпечення кадрової безпеки, за допомогою експертного оцінювання; розрахунок інтегральних показників кадрової безпеки за відповідним рівнем та за складовою з використанням таксономічного аналізу; групування підприємств за рівнем формування та забезпечення кадрової безпеки із застосуванням кластерного та дискримінантного аналізу. Визначено, що реалізація запропонованого підходу дозволить не тільки визначити рівень формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві, але й розробити відповідні рекомендації щодо поліпшення її стану. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є оцінка умов формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві, що дозволить виявити негативні дестабілізуючі фактори впливу на кадрову безпеку.

**Ключові слова:** кадрова безпека, оцінка кадрової безпеки, рівень формування кадрової безпеки, рівень забезпечення кадрової безпеки.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 15.

**Гавкалова Наталія Леонідівна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** ngavl@ukr.net

**Бушман Тетяна Сергіївна** - аспірант, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

**E-mail:** tatiana.bushman@zaporizhstal.com

УДК 005.95:005.334

UDC 005.95:005.334

## Гавкалова Н. Л., Бушман Т. С. Методический подход к определению уровня формирования и обеспечения кадровой безопасности предприятия

Gavkalova N. L., Bushman T. S.

## The Methodological Approach to Determining the Level of Formation and Provision of Enterprise Personnel Security

Целью статьи является обоснование методического подхода к определению уровня формирования и обеспечения кадровой безопасности предприятия. Анализируя, систематизируя и обобщая научные наработки многих ученых, были рассмотрены подходы к анализу кадровой безопасности на предприятии, определена совокупность показателей оценки кадровой безопасности. Обоснована актуальность создания комплексного подхода к оценке кадровой безопасности, который включает реализацию следующих этапов: определение перечня показателей, соответствующих уровню формирования и обеспечения кадровой безопасности, с помощью экспертной оценки; расчет интегральных показателей кадровой безопасности по каждой составляющей и по соответствующему уровню с использованием таксономического анализа; группировка предприятий по уровню формирования и обеспечения кадровой безопасности с применением кластерного и дискриминантного анализа. Определено, что реализация предложенного подхода позволит не только определить уровень формирования и обеспечения кадровой безопасности на предприятии, но и разработать соответствующие рекомендации по улучшению ее состояния. Перспективами дальнейших исследований в данном направлении является оценка условий формирования и обеспечения кадровой безопасности на предприятии, что позволит выявить негативные дестабилизирующие факторы влияния на кадровую безопасность.

The aim of the article is to substantiate the methodical approach to determining the level of formation and provision of enterprise personnel security. By analyzing, systematizing and generalizing scientific achievements of many scientists, approaches to the evaluation of personnel security at the enterprise were considered, a set of indices for evaluation of personnel security was defined. There justified the urgency of creating a comprehensive approach to evaluation of personnel security that includes implementation of the following stages: defining a list of indices corresponding to the level of formation and provision of personnel security with the help of the expert evaluation method; calculating integral indices of personnel security for each component and the corresponding level by means of the taxonomic analysis; grouping enterprises by the level of formation and provision of personnel security with the use of the cluster and discriminant analysis. It is found that the implementation of this approach will allow not only determining the level of formation and provision of personnel security at the enterprise, but also developing appropriate recommendations on improving its state. Prospects for further research in this direction are evaluation of conditions for formation and provision of personnel security at the enterprise, which will enable revealing negative destabilizing factors that influence personnel security.

**Keywords:** personnel security, evaluation of personnel security, level of formation of personnel security, level of provision of personnel security.

**Fig.:** 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 15.

**Gavkalova Nataliia L.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department of Public Administration, Public Administration and Regional

**Гавкалова Наталья Леонидовна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування і регіональної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** ngavl@ukr.net

**Бушман Татьяна Сергеевна** – аспірант, Українська інженерно-педагогічна академія (ул. Университетская, 16, Харків, 61003, Україна)

**E-mail:** tatiana.bushman@zaporizhstal.com

*Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)*

**E-mail:** ngavl@ukr.net

**Bushman Tetiana S.** – Postgraduate Student, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

**E-mail:** tatiana.bushman@zaporizhstal.com

**Вступ.** В умовах ринкової економіки фінансово-господарська діяльність підприємства піддається впливу цілого ряду загроз, причому постійно змінюється як форма їх реалізації, так і масштаб завданої шкоди. Недосконалість законодавства, що регулює відносини у сфері підприємницької діяльності, обумовлює існування безлічі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які здатні негативно вплинути на стабільність функціонування господарюючого суб'єкта. Практика останнього часу свідчить про те, що різні за значущістю види правопорушень так чи інакше пов'язані з конкретними діями працівників. Тому, враховуючи залежність успішного функціонування підприємств машинобудування від своєчасного виявлення та попередження загроз, особливого значення набувають питання аналізу стану кадрової безпеки.

**Постановка проблеми й аналіз останніх досліджень.** Проблемам оцінки рівня та стану кадрової безпеки присвятили свої напрацювання такі вчені-науковці, як: І. Бурда [1], Х. Жидецька [2], І. Мігус [6], Т. Момот [7], Г. Назарова [8], І. Новик [9], Н. Реверчук [13], І. Цветкова [14] та ін. Але вивчення їх напрацювань дозволяє дійти висновку, що поза увагою дослідників залишився такий важливий момент діяльності підприємств, як визначення єдиного

підходу до розробки комплексної системи показників кадрової безпеки підприємств, визначення складу її індикаторів. Пояснюється це не тільки відсутністю у роботодавців більшості підприємств систематизованого уявлення про структуру кадрової безпеки та єдиності у виборі показників щодо її оцінки, але й небажанням та ігноруванням необхідності вивчення впливу кадрових ризиків і загроз. Тому для вирішення цієї проблеми, а також з метою формування ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки на рівні машинобудівних підприємств необхідно узагальнити існуючі науково-теоретичні підходи щодо аспектів оцінки кадрової безпеки підприємств та запропонувати методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства, що є **метою цієї статті**.

**Виклад основного матеріалу.** Враховуючи відсутність комплексного та дієвого підходу щодо оцінки рівня кадрової безпеки, розроблено методичний підхід до визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (рис. 1).

Схема методичного підходу наведена реалізацією п'яти послідовних етапів. Перший етап включає аналіз існуючих підходів щодо оцінки кадрової безпеки з вико-

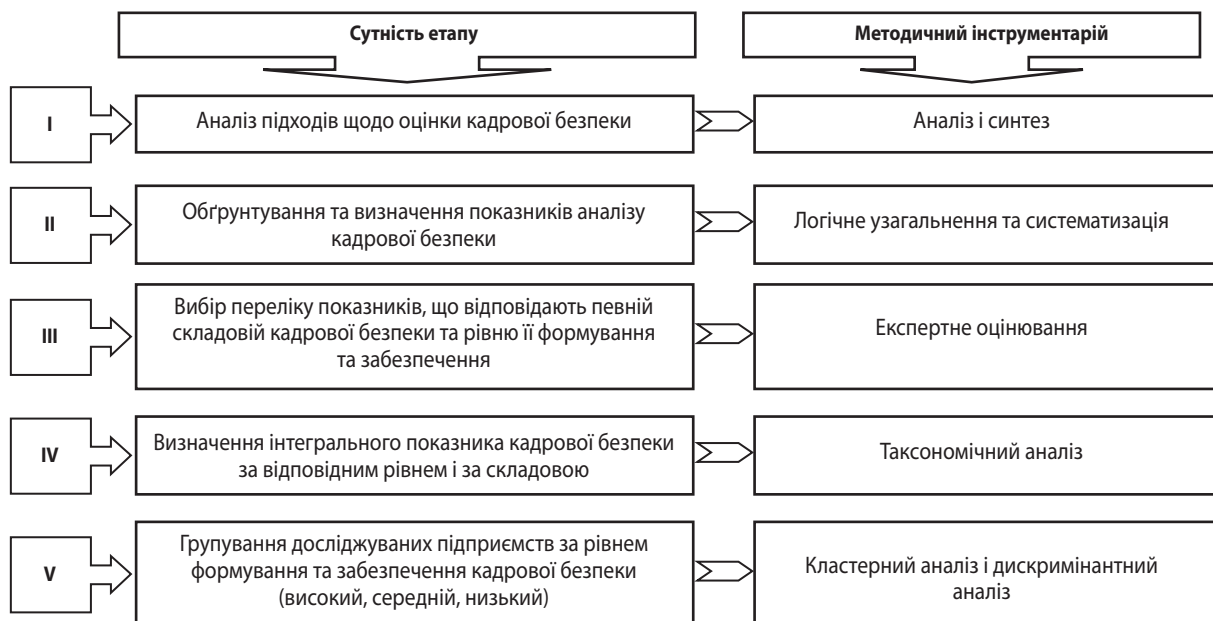


Рис. 1. Схема методичного підходу щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

ристанням такого методичного інструментарію, як аналіз і синтез.

Акцентуємо увагу, що значна кількість зарубіжних і вітчизняних методик присвячена проблемам забезпечення економічної безпеки. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, які затверджені Наказом Мінекономрозвитку України від 29.10.2013 № 1277 [5], розроблено та формалізовано на макрорівні методи оцінки рівня соціальної безпеки, як її складової. На практиці питання оцінки кадрової безпеки на рівні підприємства не висвітлені в жодних нормативних документах і діючих інструкцій.

Аналіз та узагальнення наукової літератури свідчить про використання різноманітних підходів у діяльності підприємств щодо оцінки рівня кадрової безпеки. Так, деякі вчені (Г. Копейкін [4], І. Мігус [6], І. Новик [9]) визначають рівень кадрової безпеки на основі оцінки загального стану управління персоналом і функціонування підприємства. Сутність цього підходу полягає в акцентуванні уваги не тільки на дослідженні показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності підприємства, але й на оцінюванні персоналу з використанням сучасних інструментів і налагодженні оптимального кадрового діловодства. Так, на сьогодні існує достатня кількість підприємств, що спеціалізуються виключно в області діагностики найрізноманітніших якостей і характеристик особистості шляхом проведення тестування (яке здійснюється як щодо претендентів на конкретну посаду, так і щодо осіб, які вже працюють). Найвідоміші та основні на сьогодні інструменти оцінки кадрової безпеки такі [10–12]:

- тести компанії Midot – оцінка благонадійності кандидата на посаду й оцінка лояльності персоналу;
- перевірка на детекторі неправди (поліграфі);
- тести компанії Profiles International – SOS (початкова оцінка претендента), PMF (оцінка управлінських якостей), EBC (перевірка відомостей про співробітника), CSP (оцінка роботи з клієнтами), PXT (оцінка відповідності посаді), WES (оцінка командної роботи), PPI (оцінка ефективності праці), PLP (оцінка лояльності), JSA (оцінка професійних якостей), PSA (оцінка ефективності продаж), CP360 (оцінка 360);
- тести Extended DISC® System – комп'ютерна програма, яка дозволяє визначити індивідуальні особливості співробітника для виконання тієї чи іншої роботи.

Більшість учених-науковців [3; 13; 15] для здійснення кількісного оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві пропонують застосовувати інтегральний підхід, який ґрунтується на виокремленні й обчисленні сукупності коефіцієнтів, визначенні їх граничних значень і мір вагомості, розрахункові загального інтегрального показника кадрової безпеки. Так, сукупність коефіцієнтів для визначення рівня кадрової безпеки підприємства вони розподіляють за 4 класифікаційними групами: показники чисельності персоналу, характеристики мотиваційної системи, якісного складу працівників і ефективності використання персоналу.

На думку Х. Жидецької [2], такий підхід є комплексним, але неповним, тому вона запропонувала методичний підхід, що ґрунтується на виведенні загального показника, який включає шість груп індикаторів, а саме: стабільності та лояльності персоналу, характеристики системи оплати праці, освітньо-інтелектуального рівня працівників, ефективного використання персоналу, соціальної захищеності кадрів і безпечних умов праці, що дає змогу отримати комплексну кількісну та якісну характеристику рівня безпеки. Такий підхід до оцінки кадрової безпеки можна визначити як індикаторний, оскільки він базується на визначенні найвищого рівня кадрової безпеки підприємств досягненням індикаторами їх порогових значень. Цього підходу у формуванні концепції оцінки кадрової безпеки підприємства у своїх роботах також дотримуються Т. Момот [7] та І. Цветкова [14].

З практичної точки зору вважаємо науково обґрунтованим підхід до оцінки кадрової безпеки, запропонований Г. Назаровою, яка акцентує увагу на необхідності використання методики Міністерства економічного розвитку та торгівлі України (де розписана детально процедура визначення інтегрального індексу економічної безпеки в Україні) та адаптування її для визначення інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства [8]. Схема цього підходу має таку поетапність: формування індикаторів із дотриманням принципів повноти, ненадлишковості, інформаційної простоти, вимірюваності та нормалізації; визначення оптимальних, порогових і граничних значень індикаторів; визначення вагових коефіцієнтів; розрахунок інтегрального індексу. Це, на думку вченого, дозволить нівелювати головні недоліки існуючих методик оцінки кадрової безпеки, а саме: статичність критеріїв оцінки кадрової безпеки; зосередження уваги на кількісних показниках і їх незбалансованість; низький зв'язок зі стратегію розвитку підприємства.

Таким чином, можна стверджувати, що в рамках інтегрального підходу І. Бурда [1], Г. Козаченко [3], Н. Ревверчук [13], А. Штангрет [15] пропонують здійснювати вимір стану кадрової безпеки підприємства на основі оцінки сукупності часткових показників кадрової безпеки як базисних параметрів інтегрального оцінювання стану кадрової безпеки підприємства. Х. Жидецька [2], Т. Момот [7] та І. Цветкова [14] вважають індикаторний підхід найбільш прийнятним для оцінки кадрової безпеки підприємства завдяки можливості порівняння фактичних значень з граничними (нормативними, еталонними), що спрощує процедуру формулювання висновків щодо наявного рівня кадрової безпеки підприємства. На думку Г. Назарової [8], доцільним є використання індексного підходу, що базується на вимірі стану кадрової безпеки на основі розрахунку інтегрального індексу, що полегшує оцінку кінцевого результату, дозволяє проводити міжгалузеві та міжрегіональні порівняння і відстежувати динаміку.

Враховання особливостей управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу та критичний аналіз існуючих підходів щодо дослідження стану кадрової безпеки дозволили визначити й обґрунтувати певну сукупність показників за кожною складовою кадрової безпеки (безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна й анти-

конфліктна безпека). Реалізація другого етапу також передбачає використання методичного інструментарію. Тому, враховуючи поставлені задачі, було обрано логічне узагальнення та систематизація.

Зазначимо, що основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства, на думку І. Новик [9, с. 134], є: дослідження обсягів випуску та реалізації продукції та оцінка впливу факторів на їх динаміку; оцінка ефективності використання фінансово-виробничих ресурсів через динаміку показників витрат підприємства; оцінка продуктивності та результативності діяльності суб'єкта господарювання; вивчення процесу формування показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності; дослідження взаємозв'язку та взаємозалежності параметрів соціального захисту та результатів діяльності. У свою чергу, в роботі І. Бурди [1] для оцінки рівня кадрової безпеки підприємств запропоновано визначити та дослідити у динаміці такі показники, як: середньоспискова чисельність штатних працівників, коефіцієнт обороту з прийому та коефіцієнт обороту зі звільнення, середньорічна заробітна плата штатних працівників, ефективність використання робочого часу, продуктивність праці. Зазначимо, що цей перелік показників є неповним, а їх аналіз – вузьким і недостатнім для виявлення всіх внутрішніх загроз кадровій безпеці.

Деякі науковці [3; 13; 15] до основних індикаторів кадрової безпеки підприємства відносять такі показники: показники чисельності персоналу (коефіцієнти плинності кадрів, укомплектованості працівників, загального обороту персоналу та відповідності кваліфікації кадрів ступеню складності виконуваних робіт), характеристики мотиваційної системи (коефіцієнти відношення середньої заробітної плати до середньогалузевого рівня, зарплатовіддачі, рівня рентабельності оплати праці), якісного складу працівників (коефіцієнти середнього стажу роботи, частки працівників із вищою освітою та найбільш продуктивного віку) і ефективності використання персоналу (коефіцієнти відношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня, оцінки рівня автоматизації та механізації виробництва, втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни та через захворювання працівників).

Г. Назарова та Т. Момот у своїх роботах [7, с. 269; 8, с. 136] виділяють індикатори кадрової безпеки підприємств відповідно до її складових:

- соціально-мотиваційна безпека: коефіцієнт плинності кадрів, показник укомплектованості кадрами, співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та максимально можливого, співвідношення фактичного значення ПП та оптимального по галузі, коефіцієнт вікової структури персоналу, коефіцієнт спеціалізації кадрів, співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві та середньомісячної заробітної плати в галузі, показник мотивації заробітної плати, частка працівників, які протягом року отримували мінімальну з/п, співвідношення темпів зростання ПП та заробітної плати, коефіцієнт соціальної захищеності персоналу;

- професійна безпека: коефіцієнт освітнього рівня працівників, коефіцієнт використання кваліфікації персоналу, коефіцієнт інтелектуального рівня та винахідництва, коефіцієнт бездефектності праці персоналу, частка працівників, що пройшли навчання протягом року, частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року, коефіцієнт забезпеченості інформаційними ресурсами, коефіцієнт захищеності інформації;
- антиконфліктна безпека: рівень розвитку корпоративної культури, рівень регламентації соціально-трудова відносин, рівень ціннісно-орієнтаційної єдності колективу, ступінь задоволеності працівників стилем керівництва, ступінь задоволеності працівників роботою, ступінь задоволеності працівників роботою служби управління персоналом, співвідношення рівня конфліктності на підприємстві з середньогалузевим рівнем, частка вирішених деструктивних конфліктів на підприємстві, рівень лояльності персоналу;
- безпека життєдіяльності: коефіцієнт трудової дисципліни, коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва, коефіцієнт скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, коефіцієнт скорочення випадків професійної захворюваності та травматизму.

Зазначимо також, що доцільним вважаємо проводити оцінку не тільки на основі аналізу складових кадрової безпеки підприємства, але й з урахуванням рекомендацій щодо оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Такий підхід дозволить не тільки врахувати дуалістичний характер кадрової безпеки (гарантування безпеки як роботодавця, так і персоналу з метою досягнення збалансованості інтересів усіх учасників трудових відносин), але й сприятиме прийняттю результативних управлінських рішень і розробці конкретних сценаріїв розвитку підприємства. Тому за допомогою експертного оцінювання було обрано перелік показників, що відповідають певній складовій кадрової безпеки та рівню її формування та забезпечення (третій етап підходу).

Важливою процедурою при здійсненні цього етапу є формування експертної групи, до якої запропоновано залучити провідних фахівців із галузі управління економічною безпекою та управління персоналом на досліджуваних підприємствах, при цьому важливим критерієм відбору повинна стати їх компетентність. Тому при оцінці рівня компетентності експертів необхідно визначити ступінь поінформованості в досліджуваному питанні, а також рівень наукової інтуїції та зацікавленості в об'єктивних результатах експертної роботи.

Отже, враховуючи мету дослідження, яка являє собою оцінку рівня кадрової безпеки в розрізі її формування та забезпечення, вихідні показники було обрано експертами відповідно до сутності формування та забезпечення кожної складової кадрової безпеки на підприємстві (безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека, антиконфліктна безпека) (табл. 1).



## Сукупність вихідних показників оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Складові кадрової безпеки	Рівень формування	Рівень забезпечення
безпека життєдіяльності	Рівень організації робочих місць	Коефіцієнт трудової дисципліни
	Частка витрат на охорону праці у загальних витратах на персонал	Темп зростання коефіцієнта частоти травматизму
	Коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм	Темп зростання коефіцієнта професійної захворюваності персоналу
	Співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та максимально можливого	Темп зростання коефіцієнта летальних випадків
соціально-мотиваційна безпека	Питома вага заробітної плати у собівартості продукції	Темп зростання середньомісячної заробітної плати
	Коефіцієнт співвідношення середнього рівня заробітної плати до середнього рівня по галузі	Співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та прибутку
	Частка додаткової зарплати в основній	Рівень заборгованості із виплати заробітної плати
	Продуктивність праці	Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати
	Коефіцієнт плинності кадрів	Коефіцієнт стабільності персоналу
	Коефіцієнт вікової структури персоналу	Темп зростання коефіцієнта розвитку житлово-комунального господарства
	Коефіцієнт соціальної захищеності персоналу	Рівень соціальної забезпеченості працівників
професійна безпека	Частка працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу	Частка позаштатних працівників і сумісників
	Коефіцієнт освітнього рівня працівників	Питома вага робітників, які пройшли атестацію
	Наукоозброєність праці	Рентабельність витрат на розвиток персоналу
	Коефіцієнт винахідництва	Коефіцієнт розвитку персоналу
	Рентабельність персоналу	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію
	Частка працівників, які мають вищу освіту	Приріст вартості навчання на одного працівника
	Трудомісткість праці	Коефіцієнт використання кваліфікації персоналу
Коефіцієнт спеціалізації робітників	Коефіцієнт укомплектованості кадрами	
антиконфліктна безпека	Коефіцієнт захищеності інформації	Темп зростання коефіцієнта забезпеченості інформаційними ресурсами
	Рівень регламентації соціально-трудових відносин	Рівень розвитку організаційної культури
	Рівень лояльності персоналу	Рівень конфліктності на підприємстві
	Ступінь задоволеності працівників роботою	Рівень соціальної напруженості на підприємстві
	Рівень згуртованості трудового колективу	Ступінь задоволеності працівників стилем керівництва
	Частка зареєстрованих конфліктів	Темп зростання частки вирішених деструктивних конфліктів

Четвертий етап являє собою визначення інтегрального показника кадрової безпеки за відповідним рівнем і за складовою на досліджуваних підприємствах за допомогою проведення таксономічного аналізу на основі сформованої сукупності вихідних показників попереднього етапу. Так, з використанням методу таксономії аналізу необхідно розрахувати інтегральні показники кожної складової кадрової безпеки та визначити комплексний інтегральний показник за рівнем формування та рівнем забезпечення кадрової безпеки. Для отримання узагальнених показників

по кожній зі складових відповідно в розрізі формування та забезпечення кадрової безпеки важливо провести: нормування (стандартизацію) даних; визначення показників-стимуляторів і дестимуляторів (в нашому дослідженні всі показники, окрім таких як темп зростання коефіцієнта частоти травматизму, темп зростання коефіцієнта професійної захворюваності персоналу, темп зростання коефіцієнта летальних випадків, питома вага заробітної плати у собівартості продукції, коефіцієнт плинності кадрів, частка позаштатних працівників та сумісників, частка працівників,

які працюють на умовах неповного робочого часу, рівень заборгованості із виплати заробітної плати, трудомісткість праці, частка зареєстрованих конфліктів, рівень конфліктності на підприємстві, рівень соціальної напруженості на підприємстві, є стимуляторами); виявлення точки еталону та визначення відстані між нею та стандартизованими даними; розрахунок таксономічного показника.

Результати попереднього етапу необхідні для реалізації п'ятого етапу, а саме групування машинобудівних підприємств за допомогою кластерного аналізу з метою виявлення високого, середнього та низького рівня формування та забезпечення кадрової безпеки. Застосування кластерного аналізу сприятиме отриманню результатів розподілення досліджуваних підприємств за різними групами, що суттєво зменшить розмірність вибірки та спростить задачу розробки рекомендацій щодо поліпшення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки. У свою чергу, використання дискримінантного аналізу дозволить перевірити якість та адекватність кластеризації. Окрім цього, отримані класифікаційні функції в подальшому можна буде застосовувати для віднесення конкретного підприємства до певного вже сформованого кластера.

**Висновки.** Запропонований методичний підхід щодо оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки відповідає таким умовам: наявність чітко фіксованих меж (порогові значення отриманих інтегральних показників рівня формування та забезпечення кадрової політики); універсальність; зіставність різночасових оцінок рівня кадрової безпеки одного підприємства, а також різних підприємств однієї галузі; простота та доступність процесу розрахунку. Окрім цього, цей підхід, на відміну від існуючих, передбачає використання різнопланового методичного інструментарію: аналізу та синтезу – для обґрунтування підходів щодо оцінки кадрової безпеки; логічного узагальнення та систематизації – для розробки системи показників, які відображають складові кадрової безпеки підприємства; експертних оцінок – для визначення переліку показників, що відповідають рівню формування та забезпечення кадрової безпеки; таксономічного аналізу – для розрахунку інтегральних показників кадрової безпеки за відповідним рівнем та за складовою; кластерного та дискримінантного аналізу – для групування підприємств за рівнем формування та забезпечення кадрової безпеки. Застосування запропонованого підходу дозволить не тільки визначити рівень формування та забезпечення кадрової безпеки на досліджуваних підприємствах, але й розробити відповідні рекомендації щодо поліпшення її стану на вітчизняних підприємствах.

## ЛІТЕРАТУРА

- Бурда І. Я. Аналіз рівня кадрової безпеки на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 219–226.
- Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства. *Наукові записки (Укр. акад. друкарства)*. Серія: Економічні науки. 2015. № 1 (50). С. 86–95.
- Козаченко Г. В., Ілляшенко О. В. Механізм управління у системі економічної безпеки підприємства: призначення, зміст та структура. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 3. С. 25–28.
- Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом. СПб.: СПбГУЭФ, 2008. 116 с.
- Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України»: Наказ Мінекономрозвитку України від 29.10.2013 № 1277. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=MetodichniRekomendatsii>
- Мігус І. П., Черненко С. А. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності. *Ефективна економіка*. 2013. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1923>
- Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. *Бізнес Інформ*. 2015. № 8. С. 266–271.
- Назарова Г. В., Лобазов С. М. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 1 (17). С. 134–139.
- Новик І. В. Проблеми забезпечення та напрями аналізу кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки*. 2014. № 4 (49). С. 130–134.
- Офіційний сайт компанії Extended DISC® System. URL: <http://www.extendeddisc.com>
- Офіційний сайт компанії Midot. URL: <http://www.midot.com.ua>
- Офіційний сайт компанії Profiles International. URL: <http://www.profilesinternational.com.ua>
- Реверчук Н. Й. Кадрова безпека підприємства та методологія управління нею. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2009. № 1 (4). С. 159–163.
- Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия. *Культура народов Причерноморья*. 2014. № 278, т. 1. С. 81–84.
- Штангрет А. М. Методологія управління економічною безпекою підприємств авіаційної галузі на принципах економіки знань: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04. Київ: Нац. авіац. ун-т, 2012. 44 с.

## REFERENCES

- Burda, I. Ya. «Analiz rivnia kadrovoi bezpeky na pidpriemstvakh vydavnycho-polihrafichnoi haluzi» [Analysis of the level of personnel security at the enterprises of publishing and printing industry]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, no. 2 (2010): 219-226.
- Kozachenko, H. V., and Illiashenko, O. V. «Mekhanizm upravlinnia u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva: pryznachennia, zmist ta struktura» [The control mechanism in the system of economic security of enterprise: purpose, content and structure]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 3 (2014): 25-28.
- Kopeykin, G. K., and Potemkin, V. K. *Ekonomicheskaya bezopasnost v sisteme upravleniya personalom* [Economic security in the system of personnel management]. St. Petersburg: SPbGUEF, 2008.
- [Legal Act of Ukraine] (2013). <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=MetodichniRekomendatsii>

Mihus, I. P., and Chernenko, S. A. «Suchasni metodyky ot-sinky stanu kadrovoi bezpeky subiektiv hospodarskoi diialnosti» [Modern methods of assessing the status of personnel security of business entities]. *Efektivna ekonomika*. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>

Momot, T. V., and Chzhan, Kh. Yu. «Vyznachennia indykatoriv kadrovoi bezpeky v skladi finansovo-ekonomichnoi bezpeky» [The identification of the indicators of personnel security in the Finance-economic security]. *Biznes Inform*, no. 8 (2015): 266-271.

Nazarova, H. V., and Lobazov, S. M. «Udoskonalennia metodyky rozrakhunku intehralnogo indeksu kadrovoi bezpeky pidpriemstva» [Improvement of methods of calculation of integral index of personnel security of an enterprise]. *Ekonomika: realii chasu*, no. 1(17) (2015): 134-139.

Novyk, I. V. «Problemy zabezpechennia ta napriamy analizu kadrovoi bezpeky pidpriemstva» [Problems of maintenance and directions of the analysis of personnel security of an enterprise]. *Naukovi zapysky*, no. 4(49) (2014): 130-134.

Ofitsiinyi sait kompanii Extended DISC® System. <http://www.extendeddisc.com>

Ofitsiinyi sait kompanii Midot. <http://www.midot.com.ua>

Ofitsiinyi sait kompanii Profiles International. <http://www.profilesinternational.com.ua>

Reverchuk, N. I. «Kadrova bezpeka pidpriemstva ta metodolohiia upravlinnia neiu» [Personnel security in organization and methodology of management]. *Visnyk Universytetu bankivskoi spravy Natsionalnoho banku Ukrainy*, no. 1(4) (2009): 159-163.

Shtanhret, A. M. «Metodolohiia upravlinnia ekonomichnoi bezpekoiu pidpriemstv aviatsiinoi haluzi na pryntsyypakh ekonomiky znan» [Methodology of management of economic security of enterprises of the aviation industry on the principles of knowledge economy]. *avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.04*, 2012.

Tsvetkova, I. I. «Formirovaniye kontseptsii otsenki kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya» [The formation of the concept of assessment of personnel security of an enterprise]. *Kultura narodov Prichernomorya* vol. 1, no. 278 (2014): 81-84.

Zhydetska, Kh. V. «Do pytan formuvannia systemy pokaznykiv dlia vyznachennia rivnia sotsialno-trudovoi bezpeky pidpriemstva» [The questions of formation of system of indicators to determine the level of social and labor security company]. *Naukovi zapysky (Ukrainska akademiia drukarstva). Seriia: Ekonomichni nauky*, no. 1(50) (2015): 86-95.