

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 09.06.2022).

2. Царенко І. О., Красножон Н. С. Електронне урядування як інструмент посилення конкурентоспроможності країни // Ефективна економіка. - 2020. - № 8. – С. 1-11. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8\\_2020/76.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/76.pdf) (дата звернення: 09.06.2022).

УДК 65.015.13

Ткаченко В.І., аспірант  
Полтавський державний аграрний університет

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ**

У сучасних реаліях господарювання результативна робота підприємства максимально залежить від персоналу, адже завдяки йому суб'єкт господарювання забезпечує свою конкурентоспроможність та стабільний темп розвитку. Забезпечення кадрової безпеки підприємства на високому рівні дає можливість захиститися від небажаних ризиків, підвищити ефективності роботи усіх працівників і, як результат, мати стабільний розвиток на усіх напрямках.

І. Я. Бурда вважає, що: «Кадрова безпека – це складова частина економічної безпеки підприємства, пріоритетними завданнями для якої є захист від загроз і ризиків для створення умов для найбільш ефективного управління персоналом, як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства» [1].

Головна ідея полягає у тому, що кадрова безпека націлена, з одного боку, на захист працівників від впливу негативних зовнішніх та внутрішніх факторів, які знижують ефективність їх роботи, а з іншого боку, – на виявлення загроз, що можуть походити від самих працівників і нести в собі шкоду для підприємства [2].

Суттєвими факторами, що впливають на рівень кадрової безпеки є також організація роботи з персоналом, що містить цілий комплекс заходів, спрямованих на ефективне використання та захист кадрового потенціалу [3].

Досить важливим етапом роботи з персоналом є прийом працівників на роботу. Саме на цьому етапі необхідно виявити кандидатів на посади, які максимально відповідають поставленим цілям на конкретні вакансії. Чим краще кандидат відповідає вимогам – тим легше буде його подальше інтегрування в колектив, навчання, удосконалення власних навичок.

Позитивно зарекомендувала себе система лояльності. За допомогою певних заходів підприємство може заохочувати працівників, що викликає у них відчуття відданості та необхідності. Саме лояльні працівники можуть допомогти підприємству пережити кризові ситуації, жертвуючи власною вигодою. Тому що вони впевнені, що в подальшому підприємство допоможе їм, як вони допомогли фірмі у скрутні часи.

Незважаючи на те, на скільки працівники можуть бути віддані своєму підприємству, об'єктивно необхідним є створення системи контролю. Адже без контролю навіть найлояльніші співробітники можуть перейти межі дозволеного.

Усі вищезазначені методи забезпечення кадрової безпеки є тісно пов'язані один з одним. Лише при правильному послідовному застосуванні та при повному обміні інформацією між підрозділами можна отримати бажаний ефект.

В умовах воєнного стану критично важливим стає завдання якнайшвидшого відновлення економіки для зміцнення обороноздатності нашої держави. Саме на малий та середній бізнес покладають забезпечення потреб населення. Багато підприємств переїхали з території ведення бойових дій до спокійних регіонів нашої країни. Але недостатньо перевезти устаткування чи ідеї. Необхідно знайти або утримати людей, які будуть працювати.

Саме тому за останній час було прийнято чимало законів, що спрощують процедури роботи в персоналом. Досить важливим є тимчасове положення про дистанційне звільнення та прийом на роботу [4]. Це дозволить працівникам бути більш мобільними та допоможе швидше змінити роботу у разі переїзду у безпечні регіони. В результаті отримаємо зниження навантаження на соціальні структури, зменшується необхідність у соціальних виплатах, оскільки людина може заробити на життя, а також, що є дуже важливим, сплачуються податки.

### Література

1. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018 № 21. С. 53-60.
2. Воронько-Невіднича Т., Демиденко Л., Здоров В. Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>
3. Халіна О. В., Козаченко Н. О. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки Української академії друкарства*. 2017. № 2. С.133-142. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz\\_2017\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2017_2_16).
4. Щодо економічного становища в умовах воєнного стану та напрямів його покращення. URL: <https://economics.org.ua/index.php/blog/377-economika-vv>.