

УДК 346.5:351

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-10)

Курепін В. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID: 0000-0003-4383-6177

e-mail: kypins@ukr.net

Марченко Д. Д., кандидат технічних наук, доцент кафедри тракторів та сільськогосподарських машин, експлуатації і технічного сервісу, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID: 0000-0002-0808-2923

e-mail: marchenkodd@mnau.edu.ua

Аналіз стану кадрової безпеки аграрних підприємств за її складовими

Анотація. У статті досліджено діяльність підприємств, як визначення єдиного підходу до розробки комплексної системи показників кадрової безпеки підприємств, визначення складу її індикаторів. Розглянуте забезпечення підприємств систематизованою структурою кадрової безпеки та єдності у виборі показників щодо її оцінки. Показано небажання керівників підприємств необхідності вивчення впливу кадрових ризиків і загроз. Обґрунтовані теоретично-методичні та прикладні засади ефективних моделей розв'язання проблеми забезпечення кадрової безпеки на рівні підприємств агропромислового виробництва, узагальнені наявні науково-теоретичні підходи щодо аспектів аналізу та оцінки стану кадрової безпеки підприємств. Визначені особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. Обґрунтовані особливості управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу та критичний аналіз існуючих підходів щодо дослідження стану кадрової безпеки, підходи до оцінки кадрової безпеки. Визначені показники аналізу стану кадрової безпеки, як базисні параметри оцінювання стану кадрової безпеки підприємства; поточного рівня забезпечення кадрової безпеки підприємства в системі економічної безпеки підприємств на основі визначення рівня забезпечення кадрової безпеки з використанням її показників у процесі управління персоналом на етапах: найму та адаптації, розвитку та контролю, мотивації і формування лояльності.

Ключові слова: діяльність підприємств; єдиний підхід; показники; кадрові ризик; оцінка стану; управління персоналом.

Kurepin Vyacheslav, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Vocational Training Methodology Department, Mykolaiv National Agrarian University, Mykolaiv, Ukraine

Marchenko Dmytro, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Tractors and Agricultural Machinery, Operation and Technical Service, Mykolaiv National Agrarian University, Mykolaiv, Ukraine

Analysis of the State of Personnel Security of Agricultural Enterprises by Its Components

Abstract. Introduction. The article examines the activities of enterprises, as well as the definition of a unified approach to the use of a comprehensive system of safety indicators for the personnel of enterprises, and the definition of the structure of its indicators. Provision of enterprises with a systematized structure of personnel security and unity in the selection of indicators for its evaluation is considered. The reluctance of company managers to study the impact of each risk and threat is shown. The peculiarities of the construction of systems and mechanisms for managing personnel safety at agricultural enterprises are determined. Emphasized features of managerial activity in the department of personnel management and a critical analysis of current approaches to the investigation of the personnel safety situation, approaches to the assessment of personnel safety. The indicators of the analysis of the state of personnel security as basic parameters for assessing the state of personnel security of the enterprise are determined; the current level of nuclear security of the enterprise in the system of economic security of enterprises based on the determination of the level of nuclear security with the use of its indicators in the process of management of the power at the stages: recruitment and adaptation, development and control, motivation and formation of loyalty.

Purpose. Theoretical generalization and substantiation of the theoretical and methodological principles of the dependence of the successful functioning of agro-industrial enterprises on the self-detection and prevention of threats, the question of the analysis of the security situation acquires special importance. Identifying the peculiarities of building systems and mechanisms for personnel safety management at agricultural enterprises.

Results. Weighted daily indicators of the company's personnel security in the process of hiring and adaptation; development and control of the sales force; motivation and formation of loyalty to the company; Instruments for preventing any risks and threats.

¹Стаття надійшла до редакції: 13.12.2022

Received: 13 December 2022

Conclusions. *The harmonized system of indicators for assessing personnel security can be considered balanced because it takes into account both quantitative indicators, and what indicators are used to assess the system of governance in the context of creating the necessary conditions for ensuring personnel security.*

Keywords: *agricultural enterprises; safety; personnel; risks; management system; functions; mechanism.*

JEL Classification: M11.

Постановка проблеми. Господарська діяльність аграрних підприємств в умовах ринкової економіки піддається впливу цілого ряду ризиків і загроз, причому постійно змінюється як форма їх реалізації, так і масштаб завданої шкоди. Безліч факторів зовнішнього й внутрішнього середовища, які здатні негативно вплинути на стабільність функціонування господарюючого суб'єкта обумовлюють відносини в сфері підприємницької діяльності, які в свою чергу залежать від законодавства. Практика останнього часу свідчить про те, що різні за значимістю види правопорушень так чи інакше пов'язані з конкретними діями працівників. У таких умовах особливого значення набувають питання аналізу стану кадрової безпеки, який враховує залежність успішного функціонування підприємств агропромислового виробництва від своєчасного виявлення та попередження ризиків та загроз

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам стану кадрової безпеки та оцінки рівня приділяють значну увагу провідні вітчизняні та закордонні теоретики і практики, серед яких: І. Бурда, Є. Котикова, І. Мігус, Г. Назарова, І. Новик, Ю. Поскрипко, Н. Реверчук та ін. Значна кількість іноземних та вітчизняних досліджень і публікацій присвячена проблемам забезпечення економічної безпеки.

У науковій літературі висвітлені питання про використання різноманітних підходів у діяльності підприємств щодо оцінки рівня кадрової безпеки. Більшість дослідників, таких як, З. Живко, В. Кравченко, О. Ляшенко у своїх наукових працях пропонують оцінювати рівень кадрової безпеки як складову економічної безпеки підприємства.

Необхідно зазначити, що вивчення їх наукових робіт дозволяє дійти висновку, що поза увагою залишився важливий момент діяльності підприємств: визначення єдиного підходу до розробки комплексної системи показників кадрової безпеки підприємств та визначення складу її індикаторів. Це можна пояснити відсутністю у роботодавців систематизованого уявлення про структуру кадрової безпеки, єдності у виборі показників щодо її оцінки [1]. Однак є і інше, небажання та ігнорування з боку керівництва підприємств необхідності вивчення впливу кадрових ризиків і загроз.

Оскільки при розрахунках враховуються тільки окремі показники оцінки кадрового потенціалу неможливо об'єктивно провести ґрунтовний аналіз стану кадрової безпеки на підприємстві та визначити її існуючий рівень. Оцінка рівня стану кадрової безпеки підприємств на основі аналізу його кадрових показників тільки з економічної сторони є досить

вузькою [2]. При цьому слід враховувати загрози, які впливають на кадрові безпеку підприємства зокрема, та на його стабільне функціонування взагалі.

Деякі дослідники, Г. Копейкин, І. Мігус, І. Новиков, визначають рівень кадрової безпеки на основі оцінки загального стану управління персоналом та функціонування підприємства. В цьому підході акцентується увага не тільки на дослідженні показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності підприємства, але й на оцінюванні персоналу з використанням сучасних інструментів та налагодженні оптимального кадрового діловодства.

Деякі вчені-науковці, їх більшість, для здійснення кількісного оцінювання рівня кадрової безпеки пропонують застосовувати інтегральний підхід, він ґрунтується на виокремленні та обчисленні сукупності коефіцієнтів, визначенні їх граничних значень та мір вагомості, розрахункові загального інтегрального показника кадрової безпеки (І. Бурда, Х. Жидецька, Г. Назаров, Ю. Поскрипко, І. Цветкова, А. Штангрет).

Формулювання цілей дослідження. Для розв'язання даної проблеми, а також з метою формування ефективної моделі забезпечення кадрової безпеки на рівні підприємств агропромислового виробництва, необхідно узагальнити існуючі науково-теоретичні підходи щодо аспектів аналізу та оцінки стану кадрової безпеки підприємств.

Основні результати дослідження. Сукупність коефіцієнтів для визначення рівня кадрової безпеки підприємства розподіляють за класифікаційними групами: показники чисельності персоналу, характеристики мотиваційної системи, якісного складу працівників і ефективності використання персоналу.

Такий підхід є комплексним, але неповним його назвати неможливо [3]. Групою вчених було запропоновано методичний підхід, що ґрунтується на виведенні загального показника, який включає шість груп індикаторів: стабільність та лояльність персоналу, характеристики системи оплати праці, освітньо-інтелектуальний рівень працівників, ефективне використання персоналу, соціальна захищеність кадрів, безпечність їх умов праці. Це 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.

Науково-обґрунтованим підходом до оцінки кадрової безпеки є поетапний метод [4]. Схема даного підходу має: формування індикаторів з додержанням принципів повноти, не надлишковості, інформаційної

простоти, вимірюваності та нормалізації; визначення оптимальних, порогових та граничних значень індикаторів; визначення вагових коефіцієнтів; розрахунок інтегрального індексу. Це дозволяє нівелювати недоліки існуючих методик оцінки кадрової безпеки: статичність критеріїв оцінки кадрової безпеки; зосередження уваги на кількісних показниках та їх незбалансованість; низький зв'язок зі стратегію розвитку підприємства.

У рамках інтегрального підходу пропонується здійснювати вимір стану кадрової безпеки підприємства на основі оцінки сукупності часткових показників кадрової безпеки, як базисних параметрів інтегрального оцінювання стану кадрової безпеки підприємства. Індикаторний підхід вважається найбільш прийнятним для оцінки кадрової безпеки підприємства. Він спрощує процедуру формулювання висновків щодо наявного рівня кадрової безпеки підприємства завдяки можливості порівняння фактичних значень з граничними (нормативними, еталонними).

В індикаторному підході пропонується оцінювати поточний рівень забезпечення кадрової безпеки підприємства в системі економічної безпеки підприємств на основі визначення рівня забезпечення кадрової безпеки з використанням її індикаторів та показників у процесі управління персоналом на етапах: найму та адаптації, розвитку та контролю, мотивації і формування лояльності. Доцільним є використання індексного підходу, що базується на вимірі стану кадрової безпеки на основі розрахунку інтегрального індексу, що полегшує оцінку кінцевого

результату, робити порівняння і відстежувати динаміку.

Таким чином, врахування особливостей управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу та критичний аналіз існуючих підходів щодо дослідження стану кадрової безпеки дозволяє перейти до представлення порівняльної характеристики показників оцінки кадрової безпеки підприємства.

Слід зазначити, що деякі науковці основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства вважають: дослідження обсягів випуску і реалізації продукції та оцінка впливу факторів на їх динаміку; ефективність використання фінансово-виробничих ресурсів через динаміку показників витрат підприємства [5]; 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.

Інші дослідники для оцінки рівня кадрової безпеки підприємств використовують 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. Цей перелік показників є неповним, а їх аналіз – вузьким та недостатнім для виявлення всіх внутрішніх загроз кадровій безпеці. Також слід визначити характерні відмінності між ризиком та загрозою, які представлені на рис. 1.

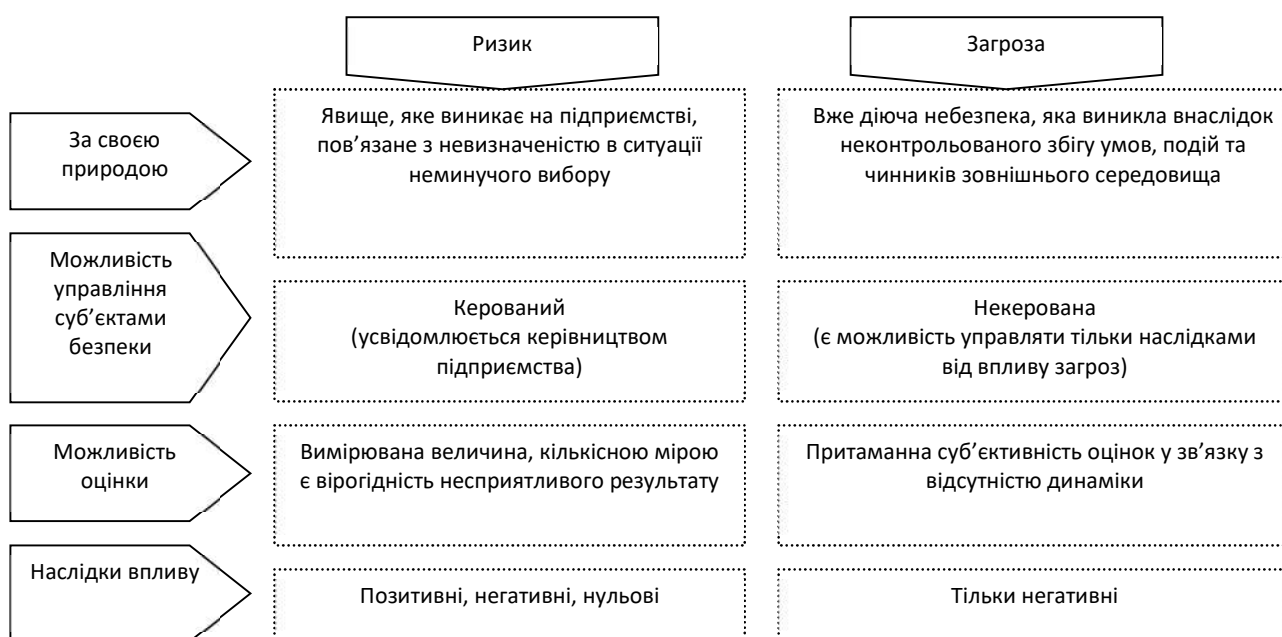


Рисунок 1 – Характерні відмінності між ризиком та загрозою

Джерело: сформовано та доповнено на основі матеріалів: [2; 3; 5; 6, 11]

До основних індикаторів кадрової безпеки підприємства можуть бути віднесені: 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 [7], втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни та через захворювання працівників).

Достатньо обґрунтованим є підхід, в якому виділено підсистеми індикаторів кадрової безпеки в контексті етапів управління персоналом на підприємстві, а саме:

- індикатори рівня забезпечення кадрової безпеки у процесі найму та адаптації персоналу (частка персоналу, який був прийнятий на роботу, але не пройшов випробувальний термін через невідповідність кваліфікації вимогам посади або з інших причин; частка персоналу, який був прийнятий на роботу, але звільнився за власним бажанням протягом випробувального терміну - питома вага витрат на залучення персоналу в сукупній величині витрат на забезпечення кадрової безпеки);

- індикатори рівня забезпечення кадрової безпеки у процесі розвитку та контролю персоналу (частка персоналу, який не пройшов атестацію; частка персоналу, який пройшов програми навчання та розвитку, кар'єрний розвиток на підприємстві [8]; частка персоналу, який створив загрозу кадровій безпеці через порушення або зловживання - питома вага витрат на навчання та розвиток персоналу в сукупній величині витрат на забезпечення кадрової безпеки);

- індикатори рівня забезпечення кадрової безпеки у процесі мотивації та формування лояльності персоналу (частка персоналу, який звільнився або був звільнений з усіх причин; рівень задоволеності персоналу, рівень лояльності персоналу, рівень залученості персоналу - питома вага преміальної та бонусної частин у структурі фонду оплати праці).

Але існують запитання стосовно наявності доступної інформації для розрахунку деяких показників індикаторів рівня забезпечення кадрової безпеки. Так, для розрахунку комплексності

застосування оцінних технологій у процесі найму персоналу необхідна інформація підприємств щодо абсолютної кількості оцінних процедур різного спрямування, яка в жодній статистичній формі з праці не відображається.

Для зручності розрахунку показників аналізу кадрової безпеки цікавим є підхід використання карти аналізу показників кадрової безпеки, де йде порівняння фактичних чи прогнозованих параметрів показників з нормативними значеннями. Це дозволяє своєчасно виявити і локалізувати «явні» симптоми або навіть дуже слабкі сигнали появи кризової ситуації.

Таким чином, узагальнення та систематизація показників аналізу кадрової безпеки та методів їх дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

- по-перше, формування комплексної дієвої системи показників оцінки кадрової безпеки є складною методичною проблемою;

- по-друге, щоб заздалегідь попереджувати про виникнення дестабілізуючих впливів на підприємстві необхідна система показників, яка забезпечуватиме максимально повний та достовірний аналіз;

- по-третє, сукупність індикаторів повинна гарантувати можливість швидкого одержання інформації для їх розрахунку;

- по-четверте, розрахунок показників доцільно проводити за складовими кадрової безпеки на основі даних бухгалтерської та фінансової звітності підприємства [9].

Така узагальнена система показників оцінки кадрової безпеки може вважатися збалансованою тому, що вона враховує як кількісні, так і якісні показники оцінки системи управління персоналом в контексті створення необхідних умов для забезпечення кадрової безпеки. Вона дозволяє встановити не тільки рівень захищеності підприємства від ризиків, загроз та небезпек, пов'язаних з персоналом [10], але й рівень захисту самих працівників за допомогою створення сприятливих умов для їх роботи завдяки комплексному визначенню відповідних принципів та етапів забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Отже, кадрові ризики за кожним зазначеним напрямом управління персоналом є складовими, тобто вони являють собою композицію простіших ризиків (рис. 2).

Аналіз кожного із показників забезпечення кадрової безпеки на підприємстві за конкретною його складовою у динаміці може бути використаний як критерій обґрунтування необхідних заходів, при цьому для більшості показників підприємство самостійно відповідно до наявних умов

виробництва та результатів його діяльності, може встановлювати критерії допустимого рівня їх значень.

Одним з показників кадрової безпеки є комплексна оцінка рівня безпеки життєдіяльності, яку також враховувати. Для цього необхідно

проаналізувати такі показники, як: коефіцієнт частоти травматизму; частка працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; темп зростання коефіцієнту професійної захворюваності персоналу.

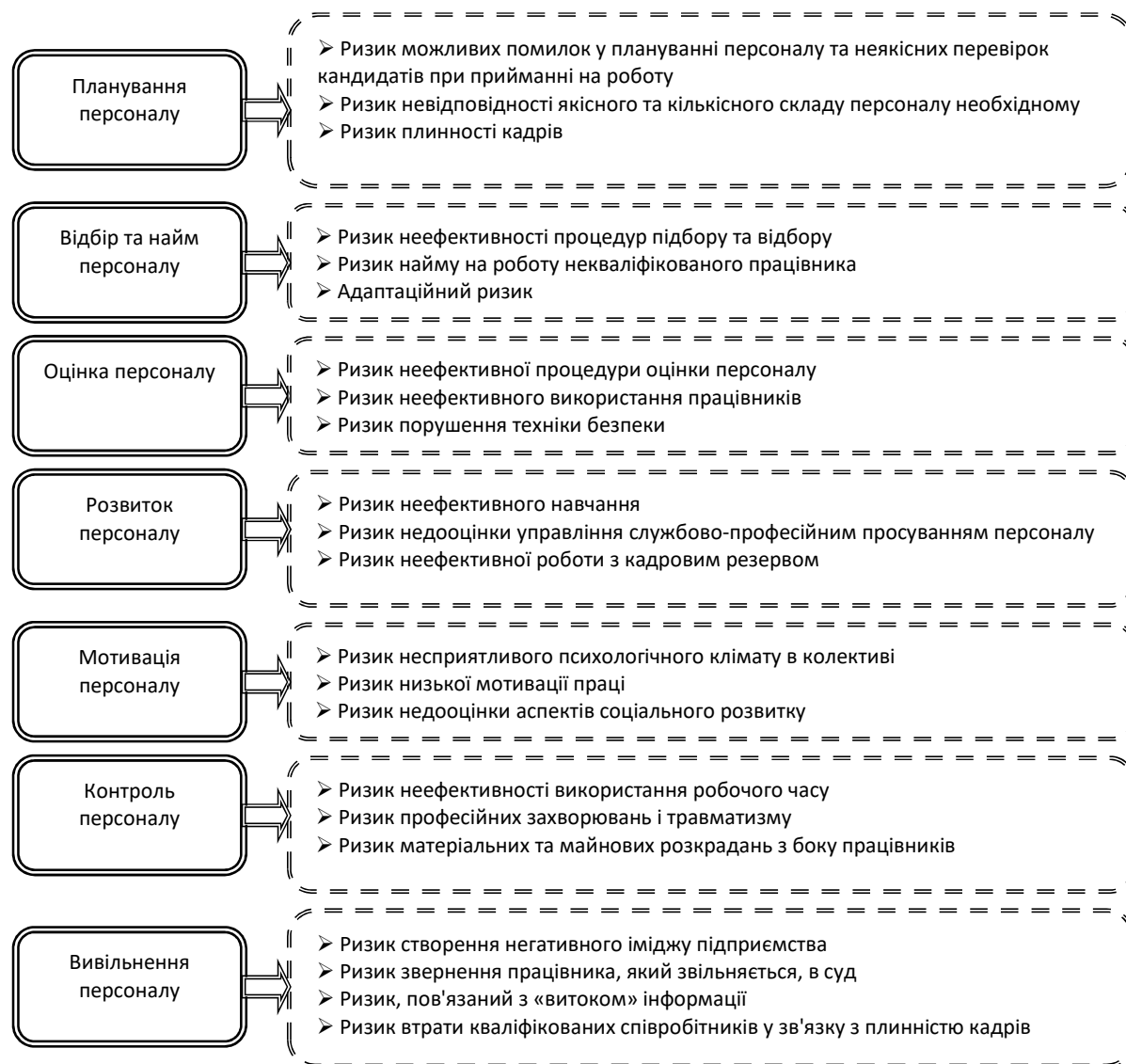


Рисунок 2 – Кадрові ризики за напрямками управління персоналом

Джерело: сформовано авторами

Ці показники характеризують рівень безпечних умов праці і дозволяють визначити існування реальної загрози для життя і здоров'я працівників [11]. Так зростання плинності персоналу та загальної невдоволеності працівників має певний взаємозв'язок між цими показниками. Виникнення травматизму та професійних захворювань на підприємстві позначається на зростанні обсягу фінансових витрат підприємства та зниженні стабільності персоналу.

Дослідження безпеки життєдіяльності, як складової кадрової безпеки проводять в контексті аналізу стану трудової дисципліни на підприємстві, де важливим є значення коефіцієнту трудової дисципліни персоналу. Він відображає рівень дотримання працівниками внутрішнього розпорядку і розраховується відношенням часу неявок на роботу без поважних причин до фактично відпрацьованого фонду робочого часу.

Важливим є підрахунок втрат робочого часу через хвороби [12] (коефіцієнт трудової

дисципліни). Він враховує втрати робочого часу через тимчасову непрацездатність (сезонні чи хронічні захворювання, декретні відпустки тощо).

Для прикладу ми дослідили трудову дисципліну та втрати робочого часу через хвороби на

підприємствах Миколаївської області до воєнного періоду. Аналіз динаміки коефіцієнту трудової дисципліни та втрат робочого часу через хвороби на досліджуваних підприємствах продано в табл. 1.

Таблиця 1 Аналіз коефіцієнту трудової дисципліни та втрат робочого часу через хвороби на досліджуваних підприємствах (Миколаївська обл., 2017-2021 рр.)

Підприємства	Коефіцієнт трудової дисципліни					Втрати робочого часу через хворобу				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
ТОВ «Лановське»	0,985	0,989	0,989	0,987	0,970	0,036	0,037	0,034	0,033	0,040
СТОВ «Ковалівка»	0,988	0,987	0,987	0,985	0,969	0,053	0,050	0,052	0,047	0,040
ТОВ «Любомирівське»	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,023	0,021	0,025	0,017	0,014
ТОВ «Калинівка»	0,992	0,995	0,996	0,994	0,987	0,040	0,041	0,037	0,040	0,033
ТОВ «Шевченкове»	0,999	1,000	1,000	1,000	1,000	0,020	0,022	0,025	0,021	0,019
ТДВ «Грейгове»	0,978	0,966	0,956	0,957	0,854	0,037	0,037	0,043	0,035	0,042
ТОВ «Бугський колос»	0,990	0,990	0,989	0,988	0,988	0,041	0,038	0,043	0,040	0,035
ТОВ «Широкино»	0,990	0,968	0,995	0,941	0,970	0,056	0,041	0,054	0,046	0,022
ПСП «Петрівське»	0,997	0,998	0,997	0,998	0,997	0,024	0,023	0,024	0,024	0,024

Джерело: сформовано на основі матеріалів [2; 4; 5; 9]

За даними таблиці ми можемо зробити такі висновки: оптимального значення коефіцієнту трудової дисципліни (яке дорівнює одиниці) на досліджуваних підприємствах не досягнуто. Такі результати вказують на існування неявок на роботу без поважних причин. Щодо втрат робочого часу через лікарняні листи (хвороби), вони є незначними. Про це свідчить значення відповідного коефіцієнту на підприємствах, яке складає не більше 0,1 на всіх досліджуваних підприємствах. Це є підтвердження низького рівня травматизму та професійних захворювань на тих підприємствах, які ми досліджували. І це позитивна динаміка рівня безпеки життєдіяльності на підприємствах.

Тому слід зазначити, що зростання витрат на охорону праці та рівень організації робочих місць нерозривно пов'язан з підвищенням продуктивності праці на підприємстві [13]. Акцентуємо увагу, що заплановані витрати на охорону праці, повинні складати не менше 0,5% від фонду оплати праці в попередньому періоді. І якщо ще відбувається, то знижується ймовірність великих фінансових втрат підприємства від нещасних випадків на виробництві.

Щодо рівня організації робочих місць, то у 2021 р. на всіх досліджуваних підприємствах спостерігається оптимальне його значення, воно дорівнює 1. Індикатори-показники оцінки безпеки життєдіяльності, які ми розрахували та проаналізували дозволили сформувати певну картину на досліджуваних підприємствах щодо створення умов праці працівникам по запобіганню захворювань та фактичну реалізацію заходів стосовно недопущення порушень правил безпеки.

Деякі науковці-практики вважають, що рентабельність витрат на персонал, особливо його показник негативної рентабельності, практично не має сенсу. Тому що, якщо рентабельність витрат на персонал близька до нуля, то це вже поганий показник, який свідчить про слабку ефективність роботи підприємства.

Але ми вважаємо рентабельність витрат на персонал важливим показником аналізу професійної безпеки підприємства. Врахування його впливу при аналізі стану кадрової безпеки є дуже важливим. Він дозволяє визначити не тільки ефективність інвестування у розвиток персоналу, але й результативність функціонування підприємства.

Коефіцієнт розвитку персоналу (частка працівників, що пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію) є важливим показником аналізу професійної безпеки. Важливість інвестування у розвиток персоналу на підприємстві не подається сумніву та повинен враховуватися у коефіцієнті розвитку персоналу.

При достатніх обсягах інвестування у персонал є можливість професійно-кваліфікаційного та посадового просування персоналу, є гарантії виробничого зростання та самореалізації на робочому місці. При такому підході на підприємстві у працюючих є можливість та бажання, і це найголовніше, удосконалити рівень своїх професійних знань, навичок, умінь, здібностей.

Через скрутне матеріальне становище більшість підприємств скорочує витрати на персонал. У зв'язку з цим, з урахуванням сучасних тенденцій, важливим

стає аналіз коефіцієнту освітнього рівня працівників [14].

Соціально-мотиваційна складова кадрової безпеки тісно пов'язана з аналізом професійної безпеки. Підвищенню зацікавленості працівника в постійному розвитку його ділових і особистих якостей мотивує та стимулює персонал, сприяє росту його професійних знань, умінь та навиків з метою поліпшення результативності праці.

За допомогою розрахунку співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та прибутку підприємства визначають ефективність процесу стимулювання персоналу на підприємстві - індикатор аналізу соціально-мотиваційної безпеки. На досліджуваних підприємствах, де індикатор аналізу соціально-мотиваційної безпеки (співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та прибутку) більше одиниці, порушується необхідний баланс між економічними інтересами

персоналу підприємства (зростання рівня оплати) та інтересами підприємства (зростання прибутку та забезпечення фінансових умов самофінансування розвитку). На досліджуваних підприємствах, де співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та прибутку менше одиниці, система стимулювання персоналу забезпечує економію поточних витрат та зростання прибутку підприємства.

Важливою умовою збільшення обсягів виробництва продукції є зростання продуктивності праці. Таку умову вважають головною причиною ефективного функціонування підприємства та його економічного зростання. Тому, продуктивність праці є найпоширенішим трудовим показником аналізу рівня використання персоналу. У табл. 2 представлено динаміку продуктивності праці на досліджуваних підприємствах.

Таблиця 2 Аналіз продуктивності праці на досліджуваних підприємствах

Підприємства	Продуктивність праці, тис. грн/ особу					Темп зростання, %			
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021р.	2018 р./ 2017 р.	2019 р./ 2018 р.	2020 р./ 2019 р.	2021 р./ 2020 р.
ТОВ «Лановське»	186,94	291,26	243,60	275,96	248,12	1,56	0,84	1,13	0,90
СТОВ «Ковалівка»	211,28	268,54	335,53	283,93	283,93	1,27	1,25	0,85	1,00
ТОВ «Любомирівське»	937,34	818,47	670,41	750,99	977,85	0,87	0,82	1,12	1,30
ТОВ «Калинівка»	227,60	257,77	310,19	344,76	332,80	1,13	1,20	1,11	0,97
ТОВ «Шевченкове»	886,91	1040,01	972,23	944,99	1325,13	1,17	0,93	0,97	1,40
ТДВ «Грейгове»	261,90	278,41	165,50	270,59	181,50	1,06	0,59	1,64	0,67
ТОВ «Бугський колос»	265,86	257,45	303,20	317,05	573,37	0,97	1,18	1,05	1,81
ТОВ «Широкино»	253,79	231,38	160,06	129,02	175,67	0,91	0,69	0,81	1,36
ПСП «Петрівське»	80,28	110,97	102,36	163,53	156,13	1,38	0,92	1,60	0,95

Джерело: сформовано на основі матеріалів [2; 4; 5; 9]

Досліджуючи кадрову безпеку в розрізі соціально-мотиваційної складової зазначимо, що економічний аналіз витрат на оплату праці займає важливе місце в розрізі виявлення внутрішніх можливостей не тільки більш раціонального використання засобів на оплату праці, але й стимулювання персоналу.

Безперечно, витрати на оплату праці та соціальні заходи є важливими економічними елементами операційних витрат, визначимо та більш детально проаналізуємо такі показники, як: співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, коефіцієнт співвідношення середнього рівня заробітної плати до середнього рівня по галузі та частку додаткової зарплати в основній.

Зазначимо, що оптимальне значення коефіцієнту співвідношення середнього рівня заробітної плати до середнього рівня у галузі має складати не менше 1, а з точки зору стимулювання (показник називають ще коефіцієнтом мотивації), взагалі бути більшим одиниці. Це може породити можливі процеси вивільнення та відповідно зниження кадрової безпеки через невдоволеність персоналу рівнем заробітної плати, який нижчий ніж в середньому по галузі.

Латентні резерви підтримання високої працездатності персоналу можна визначити завдяки аналізу співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати [15], це

узагальнюючий показник результативності роботи з персоналом.

В контексті гарантування економічної доцільності функціонування підприємства оптимальне значення даного показника повинно складати більше одиниці. Тобто важливо забезпечувати на підприємстві випереджаючі темпи

зростання продуктивності праці, які обумовлюють необхідність здійснення регулювання фонду оплати праці, щоб не втратити стимулюючий ефект заробітної плати. Динаміка та визначення наявності випереджаючих темпів зростання продуктивності праці на досліджуваних підприємствах подано в табл. 3.

Таблиця 3 Аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати

Підприємства	Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати					Забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці				
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.
ТОВ «Лановське»	0,942	1,436	0,687	1,073	0,837	-	+	-	+	-
СТОВ «Ковалівка»	0,928	1,064	1,072	0,925	1,048	-	+	+	-	+
ТОВ «Любомирівське»	0,971	0,865	0,821	1,118	1,056	-	-	-	+	+
ТОВ «Калинівка»	1,157	0,983	1,028	1,039	1,110	+	-	+	+	+
ТОВ «Шевченкове»	1,198	1,020	0,900	0,921	1,328	+	+	-	-	+
ТДВ «Грейгове»	1,424	0,734	0,739	1,169	0,882	+	-	-	+	-
ТОВ «Бугський колос»	1,129	0,851	0,986	0,912	1,654	+	-	-	-	+
ТОВ «Широкино»	0,870	0,888	0,675	0,980	1,241	-	-	-	-	+
ПСП «Петрівське»	0,880	1,247	0,881	1,147	0,937	-	+	-	+	-

Джерело: сформовано на основі матеріалів [2; 4; 5; 9]

Одним з найважливіших показників аналізу антиконфліктної безпеки підприємства є рівень лояльності персоналу. Цей аналіз проводять на основі анкетування персоналу та інтерв'ювання керівництва на підприємствах. Лояльний працівник підприємства має бажання бути чесним та щирим членом колективу, він завжди виконує свою роботу найліпшим чином. Отже, оцінка антиконфліктної безпеки підприємства є необхідною.

Результати анкетування персоналу та інтерв'ювання керівництва на підприємствах, які ми досліджували: головна причина плинності кадрів на думку персоналу підприємств є незадоволеність робітників заробітною платою (так вважають 34% опитаних). Це вказує на необхідність більш детального моніторингу рівня заробітної плати. 28% опитаних зазначили відсутність перспектив кар'єрного росту. Серед інших причин плинності кадрів персоналом були названі: відсутність задоволення від виконуваної роботи (17%); незадовільні відносини в колективі із керівництвом (12%); невдоволення працівників своїм положенням (6%); нездатність виконувати поставлені завдання (3%).

Формування та розвиток організаційної культури впливає на обґрунтування стратегічних напрямів розвитку підприємства і є складовою результативної діяльності підприємства. Але вона впливає і на гарантування кадрової безпеки, адже вона сприяє об'єднання персоналу навколо загальних цілей і завдань колективу. Для опитування персоналу, з метою визначення рівня розвитку організаційної культури використовують тест Р. Дафта, який дозволяє визначити існування сильної або слабкої культури на підприємстві.

Отже, створення сприятливого мікроклімату в колективі, який базується на позитивному ставленні до підприємства гарантує антиконфліктну безпеку та передбачає на підприємстві забезпечення безконфліктності спілкування персоналу між собою.

Таким чином, детальний аналіз сучасного стану кадрової безпеки в контексті оцінки її складових дозволяє виявити резерви управління кадровою безпекою, визначити негативні наслідки несприятливої динаміки показників та обґрунтувати перебування підприємства в безпечній або небезпечній зоні, своєчасно підвищити якість гарантування кадрової безпеки.

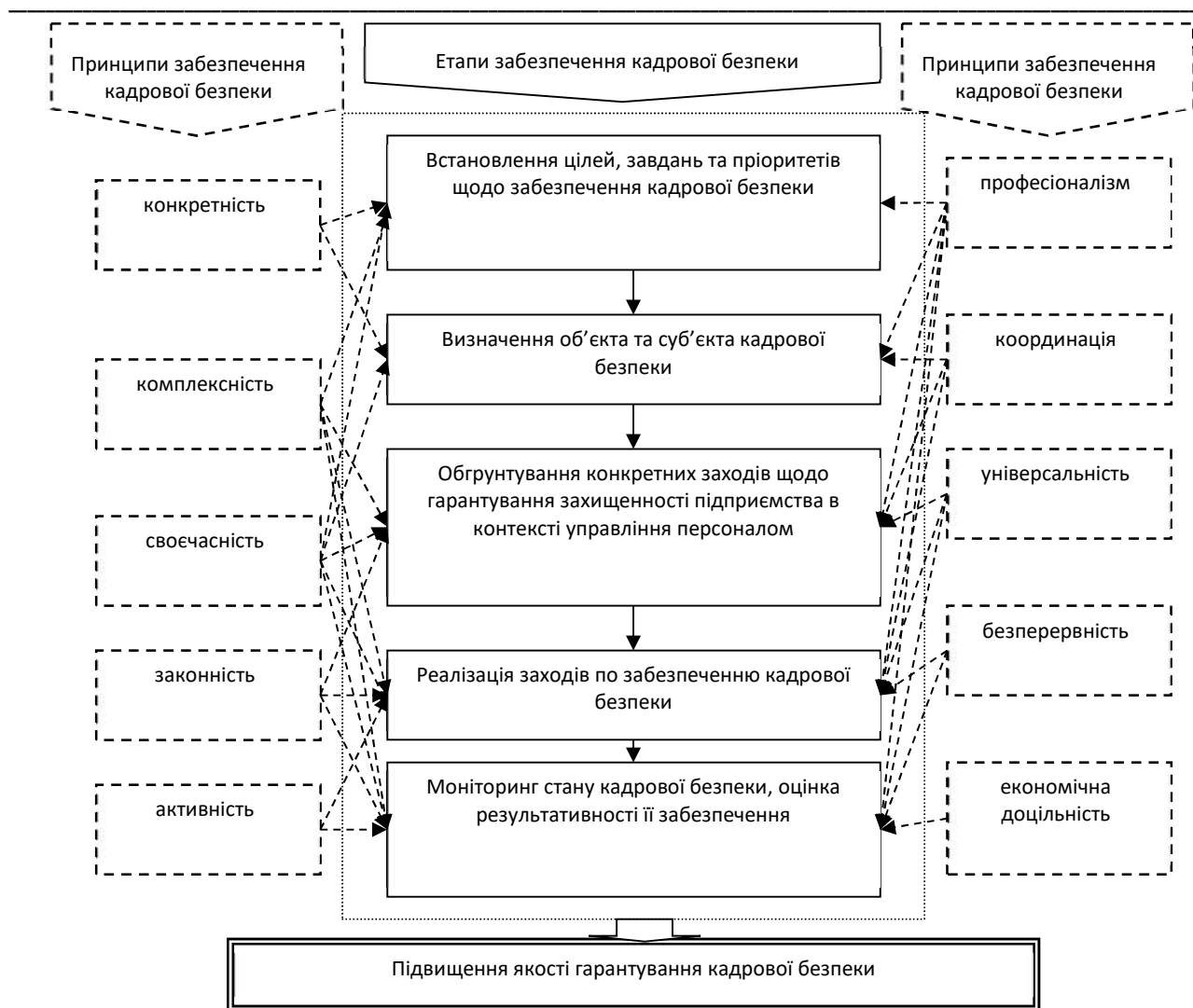


Рисунок 3 – Забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Джерело: сформовано на основі матеріалів [2; 4; 5; 6, 12, 15]

Висновки. Розроблені рівні формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємствах які передбачають комплексне інтегральне діагностування рівня кадрової безпеки за складовими: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека. Це створює якісне аналітико-практичне підґрунтя підвищення рівня кадрової безпеки підприємств агропромислового виробництва в довгостроковій перспективі. Підхід, який був запропонований, відповідає аналітичним умовам, таким як: наявність чітко фіксованих меж - порогові значення отриманих інтегральних показників рівня формування та забезпечення кадрової політики; універсальність; простота і доступність процесу розрахунку.

Окрім цього, у запропонованому підході, на відміну від існуючих, передбачено 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;

- матричного підходу – 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:

1. Іваненко В. С. Державна політика щодо кадрового забезпечення агропромислового комплексу: пріоритети та напрями // Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України: тези доповідей III міжнародної наук.-практ. онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року / редкол. О.С. Волошкіна та ін. Київ : ІТТА, 2021. С. 1076-1081. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10108> (дата звернення : 01.12.2022 р.).
2. Радіонов М. О., Марченко Д. Д., Курепін В. М. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2019. Вип. 1 (101). С. 111-117. URL : <https://visnyk.mnau.edu.ua/statti/2019/n101v1r2019radionov.pdf> (дата звернення : 01.12.2022).
3. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління. *Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчен. і студентів, м. Львів, 19 лют. 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295-297. URL : <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>. (дата звернення : 28.11.2022).
4. Череп А.В., Кузнецова А.В. Управління конкурентоспроможністю промислових підприємств. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 1. С. 32-36.
5. Курепін В. М. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю. *Modern Economics*. 2020. № 24. С. 94-99. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/personnel-security-as-an-integral/> (дата звернення : 28.11.2022).
6. Курепін В. М. Особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. *Modern Economics*. 2022. № 32(2022). С. 54-61. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V32\(2022\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V32(2022)-07). (дата звернення : 26.11.2022).
7. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві. Соціально-економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку України : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 3-5 квітня 2019 р. Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 109-112. URL : <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791>. (дата звернення : 15.09.2021).
8. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти. Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: матеріали 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, м. Миколаїв, 18-20 берез. 2020 р. Миколаїв : МНАУ, 2020. С. 95-98. URL : <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031> (дата звернення : 15.11.2022).
9. Вишневіська О.М., Костирко А. Г. Фінансовий потенціал сільськогосподарських підприємств: теоретичні і практичні аспекти : монографія. Миколаїв : ФОП Швець В.М., 2017. 268 с. URL : <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/2560> (дата звернення : 15.11.2022).
10. Іваненко В. С. Методичні засади формування кадрової політики підприємства з питань охорони праці // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 174-177. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10505>.
11. Дуда Є. О. Порівняльна характеристика фізичної та розумової праці // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 84-86. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10466> (дата звернення : 15.11.2022).
12. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом : монографія. Київ: НТУУ КПІ імені Ігоря Сікорського. 2017. 528 с.
13. Кавтиш О. П. Кадрова політика як інструмент стратегічного управління персоналом підприємства. Сучасні проблеми економіки і підприємництва. Національний технічний університет України Київській політехнічний інститут. 2015. Вип. №16. С. 160-166.
14. Лазарева О. В. Питання кадрового забезпечення в системі управління земельними ресурсами. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*. 2018. № 1. С. 19–28. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnnt> (дата звернення: 31.11.2022).
15. Гаража О. П. Нові виклики кадрового забезпечення геодезичних та землепорядних робіт України. *Modern Economics*. 2021. № 30(2021). С. 65-70. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V30\(2021\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V30(2021)-10).

References:

1. Ivanenko, V. S. (2021). State policy on staffing of the agro-industrial complex: priorities and directions // Aktual'ni problemy, priorityetni napryamky ta stratehiyi rozvytku Ukrainy: tezy dopovidey III mizhnarodnoyi nauk.-prakt. onlayn-konferentsiyi, m. Kyiv, 13 zhovtnya 2021 roku / redkol. O.S. Voloshkina ta in. Kyiv : ITTA. 1076-1081 [in Ukrainian].
2. Radionov, M. O., Marchenko, D. D. & Kurepin, V. M. (2019). Determining the main areas of injury prevention in agricultural enterprises. *Visnyk aghrarnoji nauky Prychornomor'ja*, 1, 111-117. Retrieved from : <https://visnyk.mnau.edu.ua/statti/2019/n101v1r2019radionov.pdf> [in Ukrainian].
3. Ivanenko, V. S. (2021). Integrated security of agro-industrial enterprises as a component of management system. *Problemy ta perspektyvy rozvytku biznesu v Ukraini* [Problems and prospects for business development in Ukraine], Mizhnarodna naukovopraktychna konferentsiia [International scientific-practical conference]. Lviv : Lvivskiy torghovelnjo-ekonomichnyj universytet, 295-297. Retrieved from <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880> [in Ukrainian].
4. Cherep, A.V., & Kuznetsova, A.V. (2018). Formation of anti-crisis management strategy of machine-building enterprises of the zaporizhia region. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*. 1. 32-36 [in Ukrainian].
5. Kurepin, V. M. (2020). Personnel Security as an Integral Part of Economic Security at Agricultural Enterprises. *Modern Economics*, 24, 94-99. Retrieved from : <https://modecon.mnau.edu.ua/personnel-security-as-an-integral/> [in Ukrainian].
6. Kurepin, V. M. (2022). Peculiarities of the construction of systems and mechanisms for managing personnel safety at agricultural enterprises. *Modern Economics*, 32, 54-61. Retrieved from : [https://doi.org/10.31521/modecon.32\(2022\)-07/](https://doi.org/10.31521/modecon.32(2022)-07/) [in Ukrainian].
7. Kurepin, V. M. (2019). Development of the agricultural sector of Ukraine's economy through ensuring safety at work. *Socialjno-ekonomichna polityka ta administruvannja u sferi regionaljnogho rozvytku Ukrainy* [Socio-economic policy and administration in the

- field of regional development of Ukraine], Naukovo- praktychna. konferencija [Scientific and Practical Conference]. Mykolaiv : MNAU, 109-112. Retrieved from : <http://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791> [in Ukrainian].
8. Jekhiazarjan, A. S. (2020). The essence of intangible motivation of enterprise personnel and its main components. Uchastj molodi u rozbudovi aghropromyslovogho kompleksu Ukrajinjy [Participation of young people in the development of the agro-industrial complex of Ukraine], Naukovo-teoretychna konferencija [Scientific and theoretical conference]. Mykolaiv : MNAU, 95-98. Retrieved from <http://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031> [in Ukrainian].
 9. Vyshnevskaja, O. M. & Kostyrko, A. H. (2017). Financial potential of agricultural enterprises: theoretical and practical aspects: monograph. Mykolaiv : FOP Shvets V.M. Retrieved from : <http://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/2560> [in Ukrainian].
 10. Ivanenko, V. S. (2021). Methodological principles of the formation of the company's personnel policy on labor protection issues // Aktual'ni problemy bezpeky zhyttyediyal'nosti lyudyny v suchasnomu suspil'stvi : materialy Vseukrayins'koyi naukovo-teoretychnoyi internet-konferentsiyi, m. Mykolayiv. Mykolaiv : MNAU, 174-177 [in Ukrainian].
 11. Duda, E. A. Comparative characteristics of physical and mental work. Aktual'ni problemy bezpeky zhyttyediyal'nosti lyudyny v suchasnomu suspil'stvi : materialy Vseukrayins'koyi naukovo-teoretychnoyi Internet-konferentsiyi. Mykolaiv: MNAU, 84-86. Retrieved from : <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10466> [in Ukrainian].
 12. Havrysh, O. A., Dovgan, L. E., Kreydych, I. M. & Semenchenko, N. V. (2017). Personnel management technologies. Kyiv : NTUU KPI imeni Ihorja Sikors'koho. 528 [in Ukrainian].
 13. Kavtysh, O. P. (2015). Personnel policy as a tool of strategic personnel management of the enterprise. *Suchasni problemy ekonomiky i pidpryemnytstva*. 16. 160-166 [in Ukrainian].
 14. Lazareva, O. V. (2018). The issue of staffing in the land management system. *Menedzhment i pidpryemnytstvo: tendentsiyi rozvytku*, 1, 19-28. Retrieved from : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnnt> [in Ukrainian]
 15. Garazha, O. (2021). New challenges for staffing of surveying and land management works of Ukraine. *Modern Economics*, 30(2021), 65-70. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V30\(2021\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V30(2021)-10) [in Ukrainian]



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License