

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2022. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.11.26>

УДК 658:65.012.8:339

З. П. Равлінко,

к. ю. н., керівник юридичного відділу,

ПП «Троянда–Захід», м. Львів, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8380-6912>

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Z. Ravlinko,

PhD in Law, Head of the Department of Legal,

PE «Troyanda-Zachid», Lviv, Ukraine

INTELLECTUAL AND PERSONNEL COMPONENT OF THE ECONOMIC SECURITY OF THE COMMERCIAL ENTERPRISE

Діяльність торговельних підприємств характеризується рядом суттєвих відмінностей, що ускладнює застосування відомих розробок стосовно економічної безпеки, зокрема її інтелектуально-кадрової складової. Доведено актуальність розгляду проблематики забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки виходячи із динаміки основних індикаторів, що характеризують підприємницьку активність, зміну чисельності зайнятих працівників та рівень оплати праці в умовах торговельних підприємств у 2010-2021 рр. Шляхом визначення й критичної характеристики основних підходів до трактування

поняття «кадрова безпека» доведено об'єктивну необхідність переходу до більш широкого застосування терміну «інтелектуально-кадрова безпека». Здійснено структурування основних завдань забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки, що дозволило аргументовано довести необхідність коригування існуючої практики та формування нової складової, яка передбачає здійснення інтелектуалізації персоналу у відповідності до високих темпів цифровізації національної економіки.

The activity of trading enterprises is characterized by a number of significant differences, which complicates the application of known developments regarding economic security, in particular, its intellectual and personnel component. The relevance of considering the issue of intellectual and personnel security based on the dynamics of the main indicators characterizing entrepreneurial activity, changes in the number of employed workers and the level of remuneration in the conditions of trade enterprises in 2010-2021 has been proven.

The study is aimed at clarifying the content of intellectual and personnel security with the justification of the principles of its provision in the conditions of commercial enterprises.

The following methods are used to consider the theoretical foundations of ensuring intellectual and personnel security of trade enterprises: induction and deduction, comparison and systematization — when studying the essential characteristics of the terms "personnel security" and "intellectual and personnel security"; synthesis and analysis — to determine and characterize the dynamics of the main indicators characterizing the activity of trading enterprises in 2010-2021; morphological analysis — for structuring tasks of intellectual and personnel security of trade enterprises; graphic — for visual presentation of theoretical and methodical material; abstract-logical — for theoretical generalizations and research conclusions.

The main approaches to the interpretation of the concept of "personnel security" ("protection against challenges, risks and threats", "improving personnel policy" and

"achieving corporate interests through investment in personnel"), By defining and critically characterizing, the objective necessity of transition to a broader application of the term "intellectual and personnel security". The main tasks of ensuring intellectual and personnel security have been structured ("countering threats arising from or related to the activity/inactivity of personnel"; "formation and effective use of personnel potential", "coordinated achievement of interests", ""intellectualization of personnel"), which made it possible to prove the necessity of adjusting the existing practice and the formation of a new component, which provides for the intellectualization of personnel in accordance with the high rates of digitization of the national economy.

Ключові слова: *інтелектуально-кадрова безпека, торговельне підприємство, загроза, суб'єкт безпеки, персонал, інтелект.*

Keywords: *intellectual and personnel security, trade enterprise, threat, security subject, personnel, intelligence.*

Постановка проблеми. Упродовж тривалого часу одними із найбільш складних проблем для українських підприємств залишаються: критично висока плинність кадрів, незадовільний рівень продуктивності праці та схильність персоналу до здійснення злочинних дій. Діяльність торговельних підприємств характеризується специфічною роллю працівників, інтелектуальний й професійний рівень яких прямо впливає на результативність фінансово-господарської діяльності в наслідок безпосередньо взаємодії із постачальниками й споживачами. COVID-19 спровокував перегляд засад взаємодії підприємства й працівника, коли, через необхідність віддаленого виконання поставлених завдань, цифрова грамотність стала мінімальними вимогами до кожного зайнятого. Подальше збільшення частки цифрової економіки потребує досягнення й підтримання високих темпів освоєння й застосування новітніх технологій просування товарів, що вимагає, зокрема і через виникнення нових загроз, приділення все більшої уваги інтелектуально-

кадровій безпеці, як важливій складовій економічної безпеки в умовах кожного торговельного підприємства, що формує необхідність розроблення відповідного теоретичного базису.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. До розгляду проблематики забезпечення кадрової та інтелектуально-кадрової безпеки причетні такі науковці як Л. Калініченко [1], О. Кіріченко [2], Г. Козаченко [3], Г. Коптєв [4], Я. Кулімякін [1], О. Ляшенко [3], В. Пономарьов [3], Т. Руда [5], О. Шуміло [1] та інші. Попри вагомий внесок зазначених науковців, окремі питання забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки потребують подальшого поглибленого розгляду, зокрема в контексті впливу COVID-19 та військових дій на території нашої країни.

Метою статті є з'ясування змісту інтелектуально-кадрової безпеки із обґрунтуванням засад її забезпечення в умовах торговельних підприємств.

Виклад основного матеріалу досліджень. Для доведення необхідності здійснення наукових розвідок в сфері формування теоретичних засад забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки торговельних підприємств нами охарактеризовано кілька ключових параметрів їх діяльності у відповідності до даних Державної служби статистики. Першим таким параметром стала динаміка кількості торговельних підприємств, що здійснюють діяльність за КВЕД 46 «оптова торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами» та КВЕД 47 «роздрібна торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами» (в подальшому «оптова торгівля» та «роздрібна торгівля»), яка в графічному вигляді подана на рис. 1.

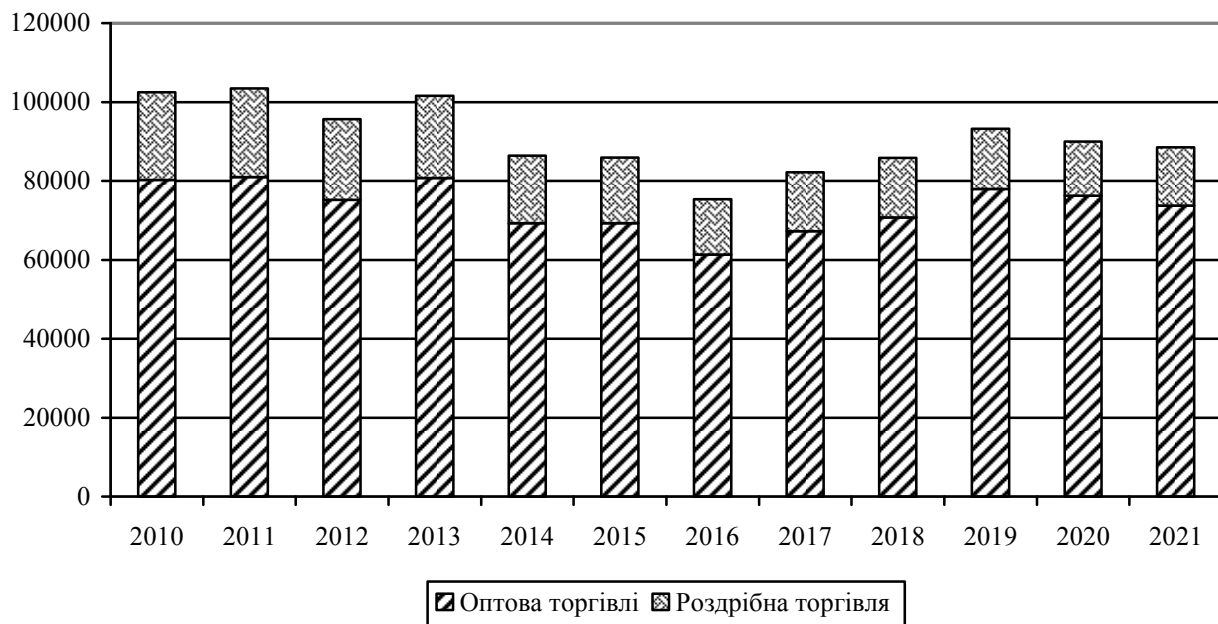


Рис. 1. Динаміка кількості діючих торговельних підприємств,
сформовано на основі [6]

Динаміку кількості торговельних підприємств потрібно розглядати із врахуванням того факту, що основними суб'єктами в цій сфері діяльності є фізичні особи-підприємці. Для прикладу, у 2021 р. за КВЕД 46 діяльність здійснювали усього 163035 суб'єктів, з яких 89320 - фізичні особи-підприємці, частка яких складала 54,8%. За КВЕД 47, при загальній кількості суб'єктів у 557446, число фізичних осіб-підприємців становила 542622, або 97,34%. Із врахуванням зазначеного, доцільно загалом відзначити наявність низхідної хвилі в межах 2013-2016 рр. із подальшим зростанням до 2019-го та черговим спадом у 2020-2021 рр. Зазначене вказує, що початок військової агресії Російської Федерації у 2014 р. не мав суттєвого впливу на активність торговельних підприємств, а COVID-19 – спричинив певний дисбаланс, охарактеризувати який однозначно складно через різну пріоритетність у задоволенні потреб споживачів товарами, реалізація яких є предметом діяльності торговельних підприємств. Попит на продукти харчування характеризується відносною стабільністю, коли потреба в придбанні товарів

тривалого використання (меблі, електроприлади, одяг тощо) може тимчасово не задовольнятися з ініціативи самого споживача.

Зміна кількості торговельних підприємств створює необхідну основу для розгляду динаміки чисельності зайнятих працівників, що є важливим індикатори для характеристики рівня інтелектуально-кадрової безпеки (рис. 2).

Розгляд зміни чисельності зайнятих працівників нами проведено у двох площинах. Перша ґрунтується на тих фактах, що, при зменшенні кількості підприємств за КВЕД 46 у 2021 р. порівно із 2010-им на 8,1%, чисельність зайнятих працівників скоротилася на 16,0%. Стосовно КВЕД 47 мала місце інша ситуація, тобто зменшення кількості підприємств на 33,33% супроводжувалося зростанням чисельності працівників на 1,41%. Інша площина вказує на те, що середня кількість працівників в розрахунку на одне підприємство в оптовій торгівлі скоротилася із 8,08 у 2010-му до 7,42 осіб у 2021-му, коли відносно роздрібної торгівлі фіксується зростання, відповідно із 22,88 до 34,8 особи.

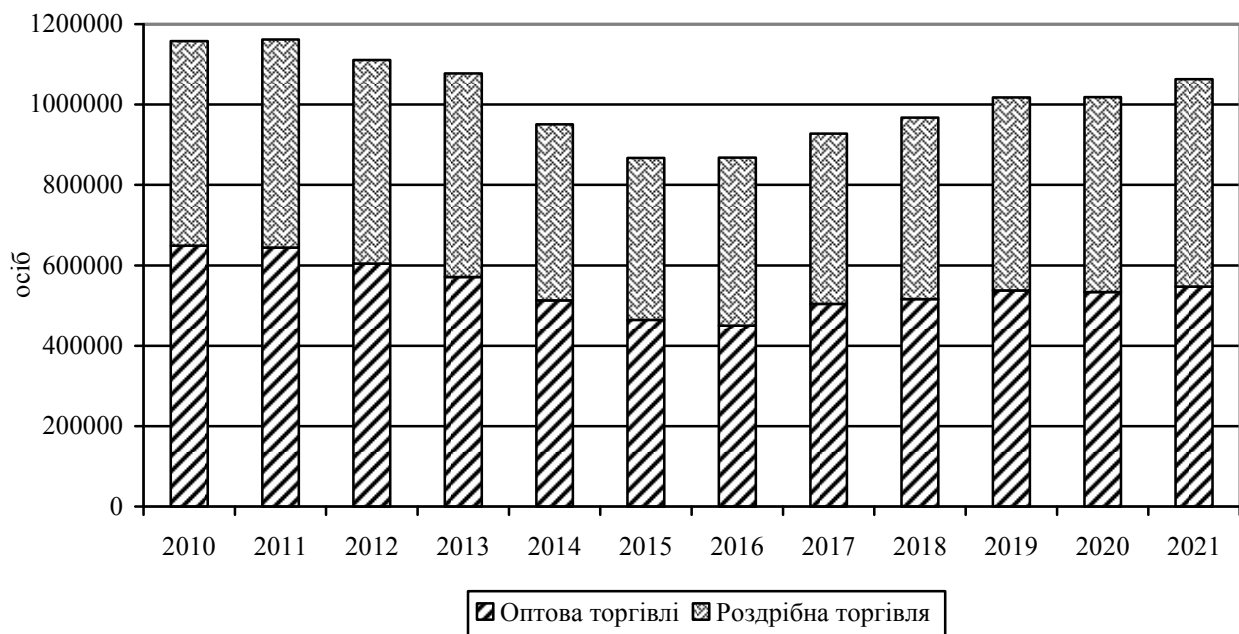


Рис. 2. Динаміка кількості зайнятих працівників на підприємствах торгівлі, сформовано на основі [6]

В умовах національної економіки одним із найвагоміших факторів впливу на продуктивність праці персоналу виступає рівень оплати праці, динаміку якого подано на рис. 3.



Рис. 3. Динаміка середньомісячної заробітної плати,
сформовано на основі [6]

На нашу точку зору, визначальним є не лише динаміка оплати праці за певним видом економічної діяльності, а порівняння із ситуацією загалом в національній економіці і стосовно її окремих секторів. Ключовим є не лише те, що середня заробітна плата в торгівлі у 2021 р. складала 13488 грн, що коли в промисловості 14902 грн. і в сфері інформації та телекомунікацій – 25530 грн., але це було нижче і за середній рівень по економіці. Ці дані фактично пояснюють високу плинність кадрів в торгівлі, що безпосередньо негативно впливає на рівень інтелектуально-кадрової безпеки відповідних підприємств.

Узагальнюючи доцільно підкреслити, що динаміка ключових індикаторів переконливо доводить необхідність зосередження уваги на проблематиці забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки торговельних підприємств, оскільки наявною є галузева специфіка, притаманне виконання важливої ролі

для задоволення потреб кожної особи, зокрема в продуктах харчування, та спостерігаються ознаки посилення загроз.

Здійснене узагальнення дозволило дійти висновку, що сьогодні питанню забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки торговельних підприємств приділяється надзвичайно мало уваги. Зазначене стало наслідком: орієнтації виключно на питаннях створення на підприємстві системи безпеки без деталізації економічної безпеки за окремими функціональними складовими; оперування виключно поняттям «кадрова безпека» за аналогією із промисловими підприємствами, тобто без врахування галузевої специфіки та сучасних тенденцій цифровізації, які першочергово і максимально широко реалізувалися саме в торгівлі. Виходячи із зазначеного нами послідовно буде розглянуто суть поняття «кадрова безпека», як базового, із подальшим окресленням змісту інтелектуально-кадрової безпеки та формуванням її секторальної структури основних завдань, яка сьогодні актуальна для торговельних підприємств.

Відносно кадрової безпеки сьогодні сформовано та набули поширення більше двадцяти визначень, які різняться певними аспектами в розумінні суті цієї складової економічної безпеки підприємства. Нами виділено три ключові підходи, що якісно характеризують зміст цього поняття. Перший підхід сформований із врахування безпекових аспектів, тобто через розуміння безпеки, ризику й загрози. Ці моменти доволі чітко прослідковуються у визначенні авторства Г. Козаченко, В. Пономарьова та О. Ляшенко, у відповідності з яким під кадровою безпекою пропонують розуміти «...процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами у цілому» [3, с. 26]. Важливо, що науковці підкреслюють необхідність створення прийнятних умов для формування, розвитку й ефективного використання інтелектуального потенціалу, що є ще одним свідченням необхідності поступу до інтелектуально-кадрової безпеки, який зумовлений видозміненням сприйняття працівника не лише стосовно

виконання ним фізичної праці, а креативного виконання завдань й генерування нових ідей.

Відмінної позиції дотримується доволі значна частина науковців, які вбачають в кадровій безпеці перш за все удосконалення процесів роботи із персоналом. Для прикладу, О. Кіріченко обґрунтовує необхідність розуміти кадрову безпеку як «...правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовку нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом» [2, с. 45]. Безперечно, що суб'єкти безпеки, з метою недопущення виникнення й посилення негативного впливу внутрішніх й зовнішніх загроз, повинні як мінімум формувати аналітичні звіти щодо видозмінення взаємовідносин між підприємством й працівниками, але у процитованому визначенні відсутні аспекти безпекової діяльності, що не сприяє чіткості у розумінні процесу забезпечення кадрової безпеки.

В межах третього підходу науковці зосереджують свою увагу на питаннях створення сприятливих умов для розвитку персоналу. Такі моменти присутні у визначенні Л. Калініченко й Я. Кулімякіна, де кадрова безпека подається як «...стан захищеності інтересів підприємства з розвитку ефективності діяльності, адаптації змінам і підвищення стійкості функціонування, що пов'язано із забезпеченням якості персоналу» [1, с. 141]. Цей підхід цікавий тим, що встановлюється зв'язок між досягненням корпоративних інтересів та приділенням уваги розвитку працівників, зокрема їх інтелектуальних здібностей.

Резюмуючи можна стверджувати, що сьогодні має місце трансформація розуміння кадрової безпеки, яка полягає у зміщенні акцентів щодо розуміння працівника не лише як здійснюючого фізичну працю у відповідності до певної технологічної карти, а перш за все того, хто використовує набуті знання, вміння, навички тощо для вирішення складних й нетипових завдань. Зроблене

узагальнення послуговує необхідною основою для переходу до розгляду поняття «інтелектуально-кадрова безпека».

Потрібно визнати, що сьогодні інтелектуально-кадрова безпека фактично не є об'єктом наукових розвідок. Дослідники підкреслюють зростаючу роль інтелектуального потенціалу, але все таки в більшості дотримуються класичної розуміння структури економічної безпеки підприємства, де наявна кадрова безпека. Найбільший інтерес викликає позиція Т. Рудої, яка доволі ретельно й різносторонньо розглядає інтелектуально-кадрову безпеку як «...складову економічної безпеки підприємства, що містить у собі два тісно пов'язані між собою напрями забезпечення його ефективної діяльності. Зокрема кадрова складова включає всі аспекти, що стосуються роботи з персоналом, підвищення ефективної, стійкої роботи, планування й управління персоналом. Інтелектуальна безпека стосується всіх аспектів, що визначають якість персоналу підприємства в сучасних умовах різкого зростання саме творчих та інноваційних якостей працівника» [5, с. 32]. На нашу думку, такий умовний поділ інтелектуально-кадрової безпеки на дві складові вимагає також перегляду засад взаємодії між підприємством та працівником в контексті узгодження інтересів та уникнення ризиків й загроз, які можуть негативно вплинути на економічну безпеку підприємства. Зростання значення інтелектуальних здібностей працівника стосовно креативного вирішення завдань вимагає видозмінення процедури пошуку, підбору, навчання, адаптації, мотивації та стимулювання до індивідуального розвитку перш за все із врахуванням безпекових аспектів, адже в межах усіх цих етапів відбувається виникнення ризиків й загроз через індивідуальність виконавця. Фактично йдеться про трансформацію безпекової площини кадрової безпеки в інтелектуально-кадрову із подальшою модифікацією окремих завдань та визначення нових.

За аналітичними даними, що представлені у статті Г. Коптева, «...основними причинами втрат торговельних підприємств є: внутрішні крадіжки – 33,3%, зовнішні крадіжки – 32,9%, адміністративні помилки – 26,1%, шахрайство постачальників – 7,6%» [4, с. 4]. Якщо крадіжки здійснені

покупцями є сферою діяльності охорони, тобто перебувають в зоні відповідальності силовій безпеки, то усі інші причини стосуються процесу забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки. Зменшення ризиків та недопущення виникнення й суттєвості впливу загроз, які пов'язані із персоналом були і залишають важливим сектором в структурі завдань цієї складової економічної безпеки підприємства, але змін потребує інструментарій, зокрема в частині більш активного використання новітніх технологій отримання й опрацювання даних.

Іншим «традиційним» сектором залишається робота із персоналом, що передбачає пошук, підбір й перевірку претендентів на робочі місця, навчання, розподіл, адаптацію, стимулювання до самовдосконалення й набуття нових знань та звільнення задля підтримання професійно-кваліфікаційного рівня працівників, який дозволяє виконувати поставлені перед ними завдання.

Мотивація працівників була в зоні уваги суб'єктів безпеки, але в сучасних умовах вона трансформується у сектор «узгодженого досягнення інтересів», який охоплює власників, менеджмент та працівників. Протиріччя, які виникають між цими групами є основою для виникнення загроз, реалізація яких не обмежується певними конфліктними ситуаціями, а реалізується у вигляді втрат й збитків стосовно інших функціональних складових економічної безпеки торговельного підприємства.

Високі темпи технологічного поступу створюють підставу для формування такого сектору як «інтелектуалізація персоналу», в межах якого ставлять завдання стосовно підвищення кваліфікації та здобуття нових знань кожним працівником. Підґрунтям для виділення цього сектору є хоча б факт суттєво нижчої ефективності використання традиційних форм просування товару у порівнянні із цифровими, застосування яких не обмежується цифровою грамотністю, а вимагає постійного розвитку й використання інтелектуальних здібностей працівників.

Здійснена структуризація завдань виходить за рамки традиційного розуміння кадрової безпеки й є підставою стверджувати, що інтелектуально-

кадрова безпека повинна передбачати не лише розпізнавання й протидію ключовим внутрішнім й зовнішнім загрозам, але й формування сприятливих умов для розвитку інтелектуальних здібностей кожного працівника для подальшого використання в досягненні корпоративних інтересів, що зумовлене сучасними тенденціями в діяльності торговельних підприємств через зростання цифрової економіки.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Фінансово-господарська діяльність торговельних підприємств характеризується рядом галузевих відмінностей, одна з яких полягає у домінуючій ролі персоналу. Працівники уможливають досягнення поставлених цілей, але водночас є й основним джерелом загроз для економічної безпеки підприємства. Технологічний поступ, який сприяє збільшенню частки цифрової економіки, яка найбільш активно просувається в сфері послуг, формує нові виклики для інтелектуально-кадрової безпеки торговельних підприємств. Поруч із загрозами, що пов'язані із високою плинністю кадрів та злочинними діями задля задоволення власних інтересів на шкоду корпоративним, виникають нові, які пов'язана із недостатнім рівнем обізнаності працівників із цифровими технологіями. Інтелектуальні здібності кожного працівника відіграють все більш вирішальну роль через перенесення процесу реалізації товарів у віртуальний простір, коли на зміну фізичному контакту приходять необхідність результативного використання цифрових інструментів, а доступ до споживача не визначається ні часовими, ні географічними обмеженнями. Глобалізаційні процеси спричиняють посилення конкуренції стосовно усіх видів товарів й не можуть бути зупинені жодними національними кордонами. Зазначене вимагає розгляду інтелектуально-кадрової безпеки не лише як такої, яка першочергово орієнтована не лише на захист від впливу внутрішніх й зовнішніх загроз, що спричинені або пов'язані із працівниками, але стосовно створення умов для розвитку й використання інтелектуальних здібностей персоналу задля збереження й покращення конкурентних позицій підприємств в умовах високих темпів цифровізації торгівлі. Подальші дослідження доцільно зосередити на визначенні ключових загроз для інтелектуально-кадрової безпеки українських торговельних підприємств.

Література

1. Калініченко Л. Л., Шуміло О. С., Кулімякін Я. Ю. Кадрова складова економічної безпеки підприємства роздрібної торгівлі. *Проблеми економіки*. 2020. № 1(43). С. 138–143.
2. Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. Київ : Знання-Прес, 2002. 384 с.
3. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія. Київ : Лібра, 2003. 280 с.
4. Коптєв Г. М. Кадрове забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2020. №3. С. 3–8.
5. Руда Т. В. Сутність та структуризація економічної безпеки. *Митна безпека*. 2012. № 1–2. С. 30–38.
6. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 04.11.2022).

References

1. Kalinichenko, L. L., Shumilo, O. S. and Kulimiakin, Ya. Yu. (2020), “Personnel component of the economic security of the retail trade enterprise”, *Problemy ekonomiky*, vol. 1(43), pp. 138–143.
2. Kirichenko, O. A. (2002), *Menedzhment zovnishn'oeconomichnoi diial'nosti* [Management of foreign economic activity], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.
3. Kozachenko, H. V., Ponomar'ov, V. P. and Liashenko, O. M. (2003), *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist' ta mekhanizm zabezpechennia* [Economic security of the enterprise: essence and mechanism of provision], Libra, Kyiv, Ukraine.
4. Koptiev, H. M. (2020), “Staffing of the economic security of the trading enterprise”, *Visnyk NTU «KhPI»*, vol. 3, pp. 3–8.
5. Ruda, T. V. (2012), “The essence and structuring of economic security”, *Mytna bezpeka*, vol. 1–2, pp. 30–38.
6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2022), “Statistical information”, available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 04 november 2022).

Стаття надійшла до редакції 11.11.2022 р.