

*Т. В. Харчук,
д. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту і економіки спорту, *
Національний університет фізичного виховання і спорту України, м. Київ, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6842-3478>

*В. І. Ткаченко,
доктор філософії з менеджменту,
Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна*
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2439-5903>

*Н. Е. Ткаченко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, м. Київ, Україна*
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7709-1535>

*Т. І. Паустовська,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна*
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7130-7163>

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.22.53

СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ

*T. Kharchuk,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Sports Management and Economics Department,
National University of Ukraine on Physical Education and Sport, Kyiv, Ukraine*

*V. Tkachenko,
PhD in Management, Poltava State Agrarian University, Ukraine, Poltava*

*N. Tkachenko,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Public Administration, Management and Marketing, “
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kiev, Ukraine*

*T. Paustovska,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics, Organization
and Enterprise Management, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Ukraine*

SCENARIOS FOR THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL POTENTIAL AND PERSONNEL SECURITY IN THE SYSTEM OF INNOVATIVE BUSINESS MANAGEMENT IN THE MINDS OF DIGITALIZATION

В статті визначено сценарії розвитку інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки в системі інноваційного управління підприємством в умовах диджиталізації. Узагальнені дослідження інтегрального взаємозв'язку інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки з іншими підсистемами сучасного підприємства. Акцентовано увагу на тому, що підприємство не можна вважати ефективним або абсолютно захищеним, якщо певний час була порушена сигнаторика імпульсів, а вже після настання наслідків і гістерезису системи управління підприємством почали застосовуватися концентровані інструменти адаптації, оскільки з точки зору управління,

небезпека знижує керованість. Обгрунтовано, що в сучасному періоді криз і біфуркацій при постійній зміні не тільки модусів, а й атрибутів систем управління, популяризації нетрадиційних форм зайнятості та необхідності елімінування кадрових ризиків є необхідність виділення інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки підприємства в окрему сферу, яка забезпечуватиме ефективний захист на всіх етапах його функціонування. Визначені предмет і ціль інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки з урахуванням можливих опортуністичних настрів. Управління інтелектуального потенціалу та кадровою безпекою розглядається авторами не як процес пасивного очікування нестандартних негативних ситуацій, а як процес нестандартної систематичної роботи з наявними кадрами щодо розкриття їх потенціалу, попередження негативного впливу їх та на них третіх осіб й обставин, а також пошук потенційно необхідних кадрів, що можуть збалансувати кадрову складову системи управління підприємством. На основі систематизації існуючих підходів дано визначення інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки підприємства як сукупності умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів.

The article defines scenarios for the development of intellectual potential and personnel security in the system of innovative management of the enterprise in conditions of digitalization. Generalized studies of the integral relationship of intellectual potential and personnel security with other subsystems of a modern enterprise. Attention is focused on the fact that the enterprise cannot be considered effective or completely protected if the signature of impulses was violated for a certain time, and already after the onset of consequences and hysteresis of the enterprise management system, concentrated adaptation tools began to be applied, since from the point of view of management, danger reduces controllability. It is substantiated that in the modern period of crises and bifurcations, with the constant change of not only the modes, but also the attributes of management systems, the popularization of non-traditional forms of employment and the need to eliminate personnel risks, there is a need to allocate the intellectual potential and personnel security of the enterprise to a separate sphere that will provide effective protection for all stages of its functioning. The subject and purpose of intellectual potential and personnel security are defined, taking into account possible opportunistic attitudes. Management of intellectual potential and personnel security is considered by the authors not as a process of passively waiting for non-standard negative situations, but as a process of non-standard systematic work with existing personnel to reveal their potential, prevention of negative impact on them and third parties and circumstances, as well as search for potentially necessary personnel, that can balance the personnel component of the enterprise management system. Based on the systematization of existing approaches, the definition of the intellectual potential and personnel security of the enterprise is given as a set of conditions and factors of the enterprise that create security for the vital interests of participants in social and labor relations, contribute to the effective and harmonious development of human resources.

Ключові слова: сценарії розвитку, інтелектуальний потенціал, кадрова безпека, система, інноваційне управління підприємством, диджиталізація.

Key words: development scenarios, intellectual potential, human resources, system, innovative business management, digitalization.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В сучасних умовах господарювання головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та актуальних перспектив зро-

стання для досягнення бізнес-цілей, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних факторів (загроз, негативних впливів, факторів ризику тощо) на відповідній стадії життєвого циклу. Особливо актуальним є питання сценаріїв розвитку інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки в системі інноваційного управління підприємством в умовах диджиталізації. Дані факти актуалізують тему дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Безпека в перекладі з грецької означає "володіти ситуацією". Сучасні дослідники виокремлюють різні характерні ознаки цього явища, зокрема стан, захист, здатність, властивість, мету, заходи, дії, рівень та ін. Безпека має два виміри. Негативний вимір окреслює небезпеку, ризики, загрози і т. д. Позитивний — можливості, інтереси, прибуток тощо [2]. В спеціальній літературі наведено визначення безпеки як режиму, при якому кожен суб'єкт знаходиться в статусі надійної захищеності і не підлягає негативному впливу будь-яких факторів [9]. Але ж виникає питання щодо однозначності даного режиму для різних суб'єктів господарювання, до того ж тривалість даного режиму знов-таки викликає сумніви і є різною, в залежності від локації підприємства, соціально-економічних, політичних, а іноді епідеміологічних і військових умов, життєвого циклу підприємства тощо. Деякі вчені розглядають безпеку в іншому ракурсі: як міру опору або захисту від шкоди. Це стосується будь-якого вразливого і цінного активу, наприклад, людини, житла, громади, нації чи організації [6]. Знов-таки не можемо повністю з цим погодитися, тому що підприємство не можна вважати ефективним, або абсолютно захищеним, якщо певний час була порушена сигнаторика імпульсів (тобто його спеціалісти невчасно зреагували на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, або невірно їх трактували), а вже після настання наслідків і гістерезису системи управління підприємством почали застосовуватися концентровані інструменти адаптації.

Слід зазначити, що необхідно розрізняти небезпеку та загрозу. Остання представляє з себе реальну можливість впливу дії навмисного чи ненавмисного характеру, що порушує стійкість функціонування підприємства, наносить матеріальної та нематеріальної шкоди, призводить до відхилень від стратегії [19]. Загроза носить адресний, конкретний характер, має виражену спрямованість (наприклад, нанесення збитків). Тоді як ризик завжди передбачає ймовірнісний характер результату, який може бути як негативним, так і позитивним [4]. Звідси економічну безпеку можна сприймати як рівень захищеності від загроз, як економічну стійкість та стабільність економічної системи [7]. Дана безсистемність досліджень потребує його чіткого узагальнення.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідити сценарії розвитку інтелектуального потенціалу та кадрової безпеки в системі інноваційного управління підприємством в умовах діджиталізації.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Оскільки безпека може бути на макро-, мезо- та мікрорівнях, то остання якраз і буде формувати безпеку підприємства.

При цьому необхідно наголосити на базисі цінності, що змінюється в залежності від фази життєвого циклу підприємства, стану та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, тобто всі процеси мають бути скориговані з урахуванням темпоральної теорії.

Тоді логічно, що економічна безпека підприємства — це процес захисту та рівень захищеності підприємства від загроз та економічна стійкість підприємства, оскільки, комплекс дій, спрямованих на досягнення рівня захищеності, не менш важливий за результат цього процесу [7]. В залежності від опортуністичної поведінки серед працівників і ззовні, економічна безпека підприємства може розглядатися як внутрішній стан ресурсів підприємства, що забезпечує їх ефективне використання для стабільності діяльності та поступального розвитку, дозволяє усувати загрози, гармонізувати економічні інтереси з інтересами суб'єктів зовнішнього середовища. Не можемо повністю погодитися з тим, що економічна безпека повинна досліджуватися крізь призму внутрішніх властивостей підприємства протистояти загрозам економічного характеру [9]. Адже, крім атрибутивної моделі підприємства, є модусна модель, тобто притаманна йому в деяких станах, наприклад, в період криз та біфуркацій, при цьому не можна забувати про післядію, або гістерезис системи та урахування темпорального чинника.

Тож, об'єктом адаптивної системи економічної безпеки є стійкий економічний стан підприємства нині та в майбутньому. Те, на що спрямовуються зусилля із гарантування економічної безпеки, фактично і є об'єктом захисту, тобто керованою підсистемою [2].

Управління економічною безпекою підприємства — це цілеспрямований безперервний процес реалізації управлінських рішень, спрямований на гарантування стану захищеності підприємства від деструктивних чинників (загроз, ризиків, небезпек — внутрішніх та зовнішніх), що виявляється у ефективному застосуванні наявних ресурсів, стійкому розвитку, наявності конкурентних переваг, розумному узгодженню економічних інтересів з інтересами пов'язаних економічних агентів зовнішнього середовища та повній реалізації економічного потенціалу [2]. При цьому будь-який потенціал пов'язаний не просто із кадрами, а з людьми, що не є ідеальними (не дуже розумними і не дуже чесними) і мають між собою тертя.

Відповідно, за теорією Коуза, вперше в історії господарський і технологічний прогрес виявляється вже не стільки у нарощуванні обсягів виробництва чи вдосконаленні продукції, скільки у мінливому розвитку потенціалу людини, її ставленні до самої себе і свого місця в навколишньому світі. За цих умов однією з домінуючих стає проблематика управління персоналом, а відтак, і кадрової безпеки, що є складовою економічної безпеки [4].

Доцільно кадрову безпеку разом із безпекою кадрів агрегувати в соціально-трудова безпеку [3], через що тоді кадрова безпека підприємства — це сукупність засобів (інструментарію), за допомогою яких адміністрація підприємства сприяє захисту власного бізнесу та його інтересів від свідомих чи несвідомих дій персоналу, що зумовлюють деструктивний вплив на його гос-

подарську діяльність. Під поняттям "безпека кадрів підприємства" запропоновано розуміти процес створення адміністрацією суб'єкта господарювання безпечних та комфортних умов праці, які дають змогу найманим працівникам максимально використовувати свій потенціал, забезпечують зростання та розвиток творчих здібностей особистості [3].

Серед науковців немає єдиної думки щодо даного агрегату. Так, К. С. Фень вважає, що більш доцільно розглядати безпеку менеджменту й кадрів [5]. На думку Б. С. Дуб необхідно виділяти кадровий функціональний складник економічної безпеки, в т. ч. інтелектуальний, соціальний, морально-психологічний, безпека праці / трудовий [1, с. 43]. Ярославський А. О. взагалі агрегує інтелектуальну й кадрову складові економічної безпеки підприємств, що мають за ціль збереження та розвиток інтелектуального потенціалу; ефективне управління персоналом [5]. Ареф'єва О. В. та Кузенко Т. Б. виділяють таку складову як безпека праці, хоча її зміст трактують як поняття кадрової складової [5]. При цьому більшість даних авторів сходяться на думі, що сутність кадрової безпеки доцільно розглядати залежно від цілей і завдань менеджменту підприємства, а потенційна загроза кадрової безпеки — претенденти на посаду, а також вже працюючі співробітники.

Не можемо погодитися, що суб'єктом ухвалення рішень про формування і впровадження системи кадрової безпеки є керівництво підприємства [9], адже знов-таки у відповідності до теореми Коуза, він може переслідувати особисті, а не організаційні цілі. Тобто керівництво підприємства теж може нести загрози і є необхідність до суб'єктів в першу чергу відносити його власників, звідси — предмет кадрової безпеки: інтереси найманого персоналу й інтереси організації.

Кадрова безпека є складовою функціональною підсистемою системи економічної безпеки підприємства, спрямованою на запобігання негативним впливам та досягнення і підтримку рівня захищеності системи економічної безпеки підприємства від ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом. Кадрова безпека займає визначальне місце щодо інших складових функціональної підсистеми системи економічної безпеки підприємства, оскільки її об'єктом є персонал, який є первинним у будь-якій складовій [7]. Як наслідок, завдання кадрової безпеки: підвищення продуктивності праці персоналу; збереження провідних кадрів на підприємстві; збереження і розвиток кадрового потенціалу; захист прав від можливих протиправних дій працівників [7].

Теоретичні підходи з архітектоники та тезаурусу кадрової безпеки в системі управління підприємством стали об'єктом вивчення вітчизняних та зарубіжних авторів, проте, аналіз теорії і практики кадрової безпеки вказує, що в системі управління вітчизняних підприємств її забезпечення проводиться не завжди ефективно, головним чином через те, що не створена повноцінна науково-методична та інформаційна база в цій галузі управління, відсутній ефективний досвід застосування адекватного вимогам часу інструментарію адаптації до змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Окрім того, інтелектуальний потенціал та кадрова безпека в умовах диджиталізації є однією з найбільш дуалістичних елементів безпеки підприємства, оскільки персонал одно-

часно є і об'єктом загроз, і суб'єктом їх виникнення. Вищезазначене обумовлює наявність різноманіття визначень поняття "кадрова безпека" і актуальність тезаурусу цього поняття.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Узагальнені дослідження інтегрального взаємозв'язку кадрової безпеки з іншими підсистемами сучасного підприємства. Акцентовано увагу на тому, що підприємство не можна вважати ефективним або абсолютно захищеним, якщо певний час була порушена сигнатурика імпульсів, а вже після настання наслідків і гістерезису системи управління підприємством почали застосовуватися концентровані інструменти адаптації, оскільки з точки зору управління, небезпека знижує керуваність. Обґрунтовано, що в сучасному періоді криз і біфуркацій при постійній зміні не тільки модусів, а й атрибутів систем управління, популяризації нетрадиційних форм зайнятості та необхідності елімінування кадрових ризиків є необхідність виділення кадрової безпеки підприємства в окрему сферу, яка забезпечуватиме ефективний захист на всіх етапах його функціонування. Визначені предмет і ціль кадрової безпеки з урахуванням можливих опортуністичних настроїв. Управління кадровою безпекою розглядається автором не як процес пасивного очікування нестандартних негативних ситуацій, а як процес нестандартної систематичної роботи з наявними кадрами щодо розкриття їх потенціалу, попередження негативного впливу їх та на них третіх осіб й обставин, а також пошук потенційно необхідних кадрів, що можуть збалансувати кадрову складову системи управління підприємством. На основі систематизації існуючих підходів дано визначення кадрової безпеки підприємства як сукупності умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів.

Література:

1. Дуб Б. С. Розвиток системи економічної безпеки агрохолдингів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) зі спеціальності 21.04.02 "Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності". Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК". Черкаси, Київ, 2021. 356 с.
2. Орлова-Курилова О. В. Теоретико-методичні аспекти управління персоналом інноваційного підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 19, Ч. 2. С. 86—91.
3. Орлова-Курилова О. В., Таран-Лала О. М., Іванова Л. С., Сафронська І. М., Кондріков І. Д. Моделі управління змінами споживчих переваг та інноваційним підприємництвом в умовах глобалізації: формування інституціональної системи цільової стратегії державної політики. Агросвіт. 2021. № 20. С. 8—13.
4. Паустовська Т., Бондарчук О. Еволюційний шлях зміни ролі людини в розвитку суспільного виробництва.

ва. Економіка та суспільство. 2022. № 40. ULR: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1475> (дата звернення: 28.10.2023).

5. Ткаченко В. І. Кадрова безпека в системі управління підприємством агропродовольчої сфери. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 "Менеджмент". Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2023. 312 с.

6. Харчук Т. В. Етимологічні та правові засади тлумачення сутності конкуренції. Галицький економічний вісник. 2016. № 2 (51). С. 61—69.

7. Lozhachevska O., Navrotska T., Melnyk O., Kapinus L., Zos-Kior M., Hnatenko I. Management of the logistical and marketing behavior of innovation clusters in territorial communities in the context of digitalization of society and the online market. Laplage In Review. 2021. № 7 (3). pp. 315—323.

8. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos-Kior M., Hnatenko I. Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID-19. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2021. vol. 36. pp. 192—198.

9. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2021. № 43 (3). pp. 403—414.

10. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariyev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2021. vol. 36. pp. 199—205.

References:

1. Dub, B. S. (2021), "Development of the system of economic security of agricultural holdings", Abstract of Ph.D. dissertation, Economic security of subjects of economic activity, KROC University of Economics and Law, Kyiv, Ukraine

2. Orlova-Kurilova, O. (2016), "Theoretical and methodological aspects of personnel management of an innovative enterprise", Naukovyy visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu, vol. 19.2, pp. 86—91.

3. Orlova-Kurilova, O., Taran-Lala, O., Ivanova, L., Safronska, I. and Kondrikov, I. (2021), "Models of management of changes in consumer preferences and innovative entrepreneurship in the conditions of globalization: formation of an institutional system of a target strategy of state policy", Ahrosvit, vol. 20, pp. 8—13.

4. Paustovska, T. and Bondarchuk, O. (2022), "The evolutionary path of changing the role of man in the development of social production", Ekonomika ta suspil'stvo, vol. 40, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1475> (Accessed 28.10.2023).

5. Tkachenko, V. I. (2023), "Personnel security in the management system of an agro-food enterprise", Abstract

of Ph.D. dissertation, Management, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine.

6. Kharchuk, T. (2016), "Etymological and legal foundations of interpretation of the essence of competition", Halyts'kyi ekonomichnyy visnyk, vol. 51, no. 2, pp. 61—69.

7. Lozhachevska, O., Navrotska, T., Melnyk, O., Kapinus, L. and Zos-Kior, M. (2021), "Hnatenko I. Management of the logistical and marketing behavior of innovation clusters in territorial communities in the context of digitalization of society and the online market", Laplage In Review, vol. 7 (3), pp. 315—323.

8. Mayovets, Y., Vdovenko, N., Shevchuk, H., Zos-Kior, M. and Hnatenko, I. (2021), "Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID-19", Journal of Hygienic Engineering and Design, vol. 36, pp. 192—198.

9. Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M. and Hnatenko, I. (2021), "Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization", Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, vol. 43 (3), pp. 403—414.

10. Rossokha, V., Mykhaylov, S., Bolshaia, O., Diukariyev, D., Galtsova, O., Trokhymets, O., Ilin, V., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., and Rubezhanska, V. (2021), "Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition", Journal of Hygienic Engineering and Design, vol. 36, pp. 199—205.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2023 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

**Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292**

e-mail: economy_2008@ukr.net

viber: +38 050 3820663