



UDC 332.1:38.432

**PERSONNEL AND INTELLECTUAL COMPONENT OF ECONOMIC SECURITY OF THE
AGRICULTURAL SECTOR: ESSENCE AND MEANING**

K. Utenkova

Article info

Received
02.07.2020

Accepted
19.08.2020

Kharkiv National
Agrarian
University named
after
V. V. Dokuchaiev,
Dokuchaevske
village,
Kharkiv region,
62483, Ukraine

E-mail:
karina_utenkova@ukr.net

Utenkova, K. (2020). Personnel and intellectual component of economic security of the agricultural sector: essence and meaning. Scientific Horizons, 08 (93), 89–97. doi: 10.33249/2663-2144-2020-93-8-89-97.

The economic security of the agricultural sector is related to the economic security of the state and the economic security of individual enterprises operating in this sector of the economy. The important component of economic security of agricultural sector is personnel and intellectual security, which should be ensured through the preservation and development of the intellectual potential of the enterprise and the effective work of the staff. The aim of the study is to develop theoretical and methodological foundations of the formation of personnel and intellectual component of economic security of the agricultural sector. The following methods were used in the study: dialectical method of cognition of economic phenomena, abstract and logical, analysis and synthesis, generalization. The article uses the results of expert assessment, which was conducted in accordance with the Methodology of expert assessment of the impact of individual factors on the economic security of agricultural enterprises, which has been developed by the author. The obtained results show that among the internal threats to economic security, threats related to the personnel and intellectual component (nonprofessional management of the enterprise; low level of qualification of employees; low level of employee motivation; outflow of skilled workers) occupy a prominent place. Theoretical bases of forming the mechanism of regulation of personnel and intellectual safety of the enterprise are offered. Counteraction to the threats of the personnel and intellectual component of economic security should be based on the following measures: raising the professional level of management of agricultural enterprises; provision of qualified personnel; stimulating the staff to self-development; conducting an effective youth policy with the aim of attracting young professionals in the agricultural sector; forming a sense of a unified team in employees; creation of an effective system of social support for employees; introduction of an effective and transparent system of motivation and incentives for employees, based on clear criteria for evaluating the activities of employees. Further perspectives for research in this direction should be the formation of the strategy for economic security of the agricultural sector of Ukraine, which is based on the study devoted to the management of the mechanism of regulating personnel, intellectual and other components of economic security.

Key words: *economic security, personnel and intellectual security, threats, regulation, influence, agricultural sector.*

КАДРОВО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ: СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ

К. О. Утенкова

Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва
с. Докучаєвське, Харківський р-н, Харківська обл., 62483, Україна

Економічна безпека аграрного сектору пов'язана з економічною безпекою держави та економічною безпекою окремих підприємств, що функціонують у даному секторі економіки. Важливою складовою економічної безпеки аграрного сектору є кадрово-інтелектуальна безпека, забезпечення якої має здійснюватися за рахунок збереження та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства та ефективної роботи персоналу. Метою дослідження є розвиток теоретичних та методологічних засад формування кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки аграрного сектору. У дослідженні було використано такі методи: діалектичний метод пізнання економічних явищ, абстрактно-логічний, аналіз та синтез, узагальнення. У статті використано результати експертного оцінювання, що було проведено відповідно до Методики експертної оцінки впливу окремих чинників на стан економічної безпеки аграрних підприємств, яка розроблена автором. Отримані результати свідчать про те, що серед внутрішніх загроз економічній безпеці чільне місце посідають загрози, що мають відношення до кадрово-інтелектуальної складової (непрофесійність керівництва підприємства; низький рівень кваліфікації працівників; низький рівень мотивації працівників; відтік кваліфікованих працівників). Запропоновано теоретичні засади формування механізму регулювання кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства. Протидія загрозам кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки повинна базуватися на таких заходах: підвищення професійного рівня керівництва підприємств аграрного сектору; забезпечення кваліфікованим персоналом; стимулювання персоналу до саморозвитку; проведення ефективної молодіжної політики з метою залучення молодих спеціалістів у аграрну сферу; формування у працівників відчуття єдиної команди; створення дієвої системи соціальної підтримки працівників; впровадження ефективної і прозорої системи мотивації та стимулювання працівників, яка базується на зрозумілих критеріях оцінки діяльності працівників. Подальшою перспективою досліджень у цьому напрямі має бути формування стратегії економічної безпеки аграрного сектору України, яка ґрунтується на дослідженнях, що присвячені управлінню механізмом регулювання кадрово-інтелектуальної та інших складових економічної безпеки.

Ключові слова: економічна безпека, кадрово-інтелектуальна безпека, загрози, регулювання, вплив, аграрний сектор.

Вступ

У сучасних умовах важко недооцінити вклад аграрного сектору в економіку України. Однак, підприємства аграрного сектору вимушені працювати в умовах значних ризиків і невизначеностей, що, у свою чергу, обумовлює необхідність формування економічної безпеки.

Оскільки, економічна безпека аграрного сектору пов'язана з економічною безпекою держави та економічною безпекою окремих підприємств, що функціонують в даному секторі економіки, то, доцільним буде, з нашої точки зору, виділити наступні функціональні складові економічної безпеки аграрного сектору: фінансова, кадрово-інтелектуальна, виробничо-технологічна, політико-правова, безпека прийняття рішень і захищеність інформації, екологічна, інвестиційно-інноваційна, соціальна,

маркетингова, ресурсно-технічна, енергетична, продовольча, транспортна, зовнішньоекономічна (Utenkova, 2020).

Важливою складовою економічної безпеки аграрного сектору є кадрово-інтелектуальна безпека, забезпечення якої має здійснюватися за рахунок збереження та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства та ефективної роботи персоналу. Управління кадрово-інтелектуальною безпекою пов'язано з нейтралізацією існуючих ризиків, профілактикою виникнення загроз та кризових явищ. Саме тому проблеми кадрово-інтелектуальної безпеки є актуальними та потребують подальших досліджень.

Значна кількість публікацій, що присвячені цій проблемі, підкреслюють важливість окреслених завдань, але повністю не вирішують

їх. Науковці досліджують проблеми економічної безпеки аграрного сектору у цілому (Tkachuk et al., 2013; Stavytskyi, 2019) та її кадрово-інтелектуальної складової зокрема (Zhyvko, 2013; Mishchenko, 2015; Akimova, 2016).

Метою дослідження є розвиток теоретичних та методологічних засад формування кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки аграрного сектору.

Матеріали та методи

Дослідження було проведено за допомогою таких методів: діалектичний метод пізнання економічних явищ, абстрактно-логічний, аналіз та синтез, узагальнення. У статті використано результати експертного оцінювання, що було проведено відповідно до Методики експертної оцінки впливу окремих чинників на стан економічної безпеки аграрних підприємств, яка розроблена автором (Utenkova, 2020).

Результати дослідження та обговорення

Вплив дестабілізуючих чинників внутрішнього і зовнішнього середовища аграрні підприємства відчувають на собі повсякчас. Науковці підкреслюють, що ефективність діяльності щодо забезпечення економічної безпеки буде тим вище, чим чіткіше будуть визначені об'єкт захисту і загрози. Саме від визначення того, що необхідно захищати і від чого, залежить зміст програми (стратегії) діяльності кожного суб'єкта системи забезпечення економічної безпеки (Stavytskyi, 2019).

Нехтування негативного впливу системних загроз у фінансовій та інших сферах національної економіки призвело до виникнення системної кризи, а виникнення додаткових, принципово нових політичних та військових викликів спровокувало критичне зростання рівня загроз економічній безпеці України (Akimova, 2016).

За місцем виникнення загрози економічній безпеці поділяють на зовнішні та внутрішні. Під час проведення експертного оцінювання за запропонованою нами методикою експертам необхідно було оцінити зовнішні і внутрішні загрози, що впливають на економічну безпеку підприємств аграрного сектору, з метою виявити найбільш вагомі з них.

У таблиці 1 представлено рейтинг таких загроз, складений на підставі оцінок експертів.

Загрози у рейтингу розміщені від найбільш впливових (1 місце) до найменш впливових (20 місце).

За даними таблиці 1 зрозуміло, що серед внутрішніх загроз економічній безпеці 1, 3–5 місця посідають загрози, які стосуються кадрово-інтелектуальної безпеки, а саме: непрофесійність керівництва підприємства; низький рівень кваліфікації працівників; низький рівень мотивації працівників; відтік кваліфікованих працівників.

Такі результати, звичайно, підкреслюють ключову роль кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки аграрного сектору.

Як об'єкт управління кадрово-інтелектуальна безпека підприємства має специфічні, властиві тільки їй особливості. Її забезпечення і постійна підтримка є достатньо складним процесом в управлінні підприємством.

Поняття інтелектуально-кадрової безпеки доцільно розглядати як позиції соціального захисту працівників підприємств від різного роду загроз, які перешкоджають формуванню сприятливого матеріального та соціально-психологічного клімату для їх роботи, так і з точки зору захисту підприємства від нанесення випадкової або навмисної шкоди працівниками (Ostapyuk, 2019).

Але, незважаючи на складність забезпечення кадрово-інтелектуальної безпеки, для більшості українських підприємств, кадрово-інтелектуальна безпека є тим новим елементом сучасного менеджменту, без реалізації якого не можна забезпечити надійність персоналу та стійкий розвиток підприємств (Zhyvko, 2013).

Кадрово-інтелектуальна безпека передбачає, перш за все, ефективну роботу працівників, зайнятих у аграрному секторі, а також збереження і розвиток інтелектуального потенціалу.

В умовах переходу на інноваційний розвиток інтелектуально-кадрова робота, спеціальні знання та комунікації стають ключовим фактором забезпечення економічного розвитку підприємства, його економічної безпеки. Формування стійкого взаємовигідного взаємозв'язку між інтелектуальною та кадровою підсистемами підприємства сприятиме розробленню та впровадженню інноваційних заходів щодо забезпечення безпеки всіх складових економічної безпеки підприємства (Mishchenko, 2015).

Таблиця 1. Рейтинг зовнішніх і внутрішніх загроз економічній безпеці підприємств аграрного сектору

Місце у рейтингу	Зовнішні загрози	Місце у рейтингу	Внутрішні загрози
1	Непомірковані зміни у законодавстві	1	Непрофесійність керівництва підприємства
3	Неефективний механізм державної підтримки аграрного виробництва	2	Погіршення фінансових показників діяльності підприємства
	Диспаритет цін	3	Низький рівень кваліфікації працівників
	Значний податковий тиск	4	Низький рівень мотивації працівників
5	Втрата ринків збуту	5	Відтік кваліфікованих працівників
6	Низька конкурентоспроможність продукції	6	Використання непрогресивних технологій виробництва, технологічне відставання
7,5	Нестабільна політична ситуація	7	Неефективне планування діяльності підприємства
	Несприятливі погодно-кліматичні умови	8	Виснаження земельних угідь
9	Корупція	9	Суттєво зношена і морально застаріла технічна база
10	Низький рівень доступності кредитних ресурсів	10	Відсутність або недостатній обсяг якісної інформації для прийняття управлінських рішень
11,5	Затяжний військовий конфлікт на сході України та окупація частини території України	11	Відсутність належної системи захисту від потенційних зовнішніх небезпек (промислового шпигунства, рейдерства тощо)
	Економічні кризи	12	Відсутність диференційованого відбору ключових партнерів, контрагентів
13,5	Інфляція	13	Аварії, пожежі, втрата урожаю, інше псування майна спричинені недбалістю працівників
	Рейдерські захоплення	14	Відсутність системного впровадження інновацій
15	Технологічне відставання вітчизняних виробників с.-г. продукції	15	Розголошення комерційної таємниці та іншої конфіденційної інформації
16	Порушення виробничих зв'язків	16	Неналежний захист майна підприємства, можливість крадіжок та інших зловживань
17	Низька привабливість, зумовлена нестабільною політичною ситуацією та іншими факторами	17	Неузгодженість стратегічних цілей і завдань підприємства та його підрозділів
18	Недобросовісна конкуренція	18	Недотримання екологічних умов
19	Висока конкуренція на світовому ринку продовольства	19	Відсутність маркетингових досліджень
20	Промислове шпигунство	20	Відсутність корпоративної етики

Джерело: сформовано на основі проведеного анкетного опитування групи експертів (Utenkova, 2020).

Сучасний стан функціонування та розвитку підприємств загалом характеризується суттєвими змінами в системі управління персоналом. Нині саме кадри, а не технологія, обладнання чи фінансові ресурси, є визначальним чинником успішності підприємства, вагомою детермінантою його стабільності та розвитку (Poskrypko, 2012).

За умов кризи проблеми розвитку персоналу доволі часто відсуваються на задній план, однак саме в економічно нестабільні періоди розробка концепцій з його імплементації в загальний процес управління підприємством створює передумови для економічного зростання. Тому нині розуміння визначальної ролі розвитку персоналу для кожного підприємства стає істотним і економічно виправданим елементом виробничих інвестицій (Bortnik, 2018).

Кадрова політика є складовою частиною та виразником загальної стратегії розвитку організацій, її цінностей та принципів діяльності, яка полягає у забезпеченні збалансування структури персоналу, оптимального рівня плінності кадрів, довгострокового планування у розрізі оцінки потенційних можливостей та загроз, пов'язаних з політико-правовими факторами у сфері трудових відносин (Shashyna et al., 2019).

Розглянемо структуру механізму регулювання кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства. Враховуючи те, що кадрово-інтелектуальна безпека є складовою механізму економічної безпеки підприємства, механізм її забезпечення повинен формуватися через призму останнього.

Авторське бачення механізму регулювання кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства, з урахуванням зазначеного вище, подано на рис. 1.

Відповідно до рисунку, стратегія забезпечення кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства є складовою стратегії його економічної безпеки. Важливо розуміти і чітко окреслити усі цілі і завдання кадрово-інтелектуальної безпеки, що сприятимуть забезпеченню економічної безпеки підприємства у цілому.

Основні завдання кадрової безпеки підприємств можна окреслити наступним чином: участь у формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці,

розвитку і оцінці персоналу; формування вимог до співробітників підприємства щодо безпеки; складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами; складання нормативної документації для інших співробітників підприємства з метою дотримання кадрової безпеки; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед співробітників підприємства й ознайомлення їх із відповідальністю за нанесення шкоди майну підприємства, вчинення корупційних дій, одержання хабарів, порушення комерційної таємниці та інших дій, що ставлять під загрозу економічну безпеку підприємства; виявлення, попередження і припинення небажаних дій з боку співробітників підприємства, що можуть спричинити завдання шкоди його інтересам; проведення заходів, спрямованих на унеможливлення заняття певними особами посад, зловживаючи якими, вони можуть завдати своїми діями шкоди підприємству; моніторинг напрямків забезпечення кадрової безпеки; оптимізація співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності; організація навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів із системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (Zhyvko, 2013; Herasyenko, 2012).

До складу суб'єктів, які забезпечують кадрово-інтелектуальну безпеку на підприємстві, ми відносимо керівництво підприємством, службу економічної безпеки, відділ кадрів, службу управління персоналом, менеджерів тощо.

Необхідно звернути увагу на необхідність координації та узгодження дій окремих суб'єктів. Наприклад, на етапі набору персоналу Служба безпеки підприємства має забезпечити достовірність поданих документів та інформації про потенційного працівника, а також здійснити перевірку на відсутність судимості та інших факторів, що можуть вплинути на рішення щодо прийому на роботу; у той же час, перевірку професійних і ділових якостей, відповідність корпоративній етиці підприємства проводить служба управління персоналом.

Об'єктами кадрової безпеки є як окремі працівники, так і колектив у цілому, також до них належить людський капітал та система управління персоналом.

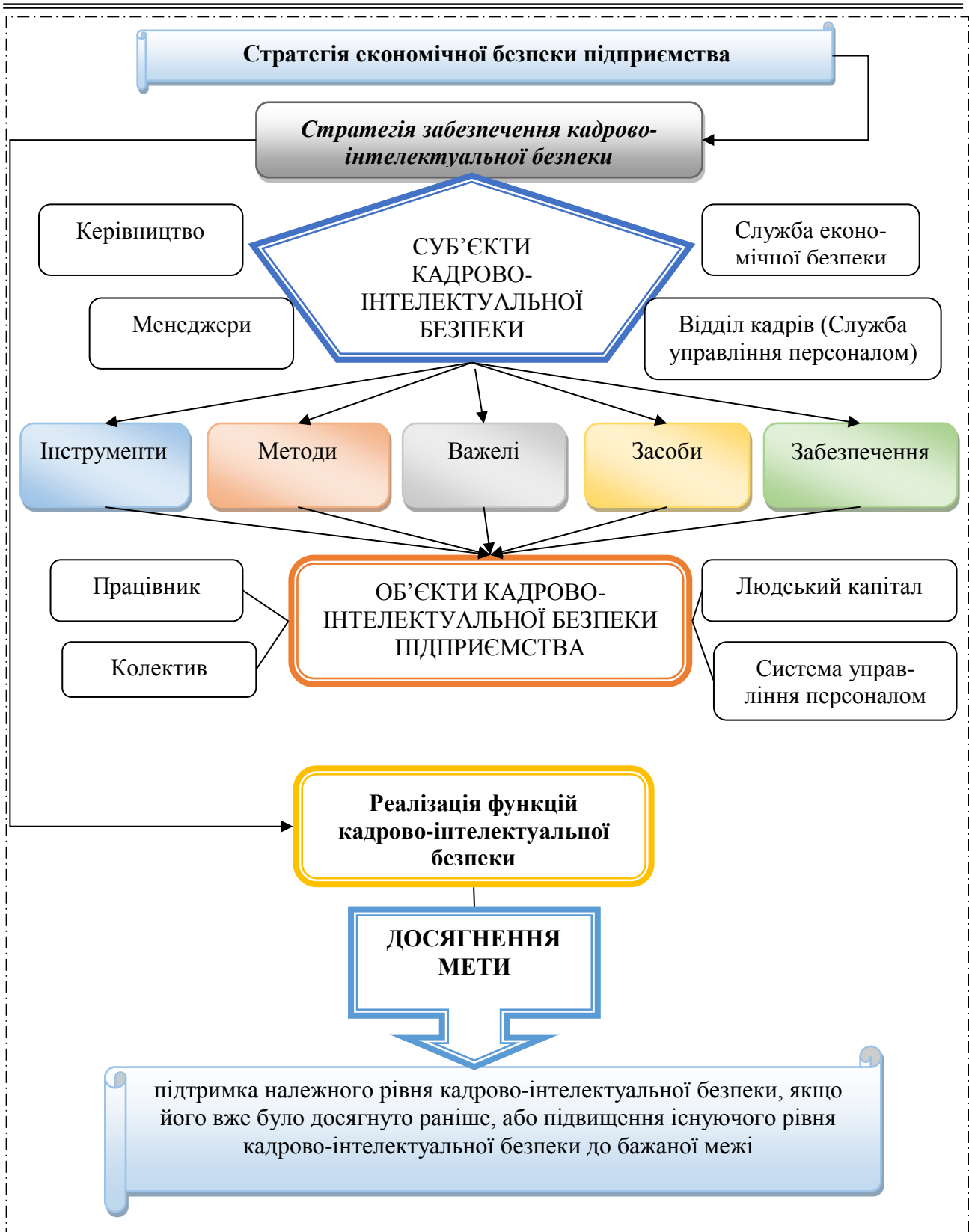


Рис. 1. Механізм регулювання кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства
Джерело: розробка автора.

Не менш важливим є вивчення внутрішніх загроз економічній безпеці аграрного сектору України. Згідно із даними таблиці 1 до першої п'ятірки у рейтингу внутрішніх загроз увійшли загрози, які стосуються, насамперед, кадрово-інтелектуальної безпеки. Однією із вагомих причин такої ситуації є порівняно невисокий

рівень заробітної плати у галузі, що спостерігається вже протягом тривалого часу (табл. 2). Так у 2019 році середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві була на рівні 8738 грн, у той час як у промисловості – 11788 грн, а середній показник по Україні становив 10497 грн.

Таблиця 2. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010–2019 рр. на 1 працівника, грн

Вид діяльності	Роки									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057	7557	8856
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916	5761	7166	8738
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631	9633	11788

Джерело: Державна служба статистики України (Verner (Ed.), 2019).

Також на підтвердження вже означених загроз кадрово-інтелектуальній безпеці необхідно звернути увагу на скорочення середньооблікової чисельності працівників у сільському

господарстві (табл. 3). Так у 2018 р. середньооблікова чисельність працівників у сільському господарстві становила 391 тис. осіб, що на 34,5 % менше, ніж у 2010 р.

Таблиця 3. Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності, тис. осіб

Вид діяльності	Роки							2018 р. у % до 2010 р.
	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Усього	10758	10164	8959	8065	7868	7679	7662	71,2
Сільське, лісове та рибне господарство	672	571	518	479	473	468	453	67,4
у тому числі сільське господарство	597	505	458	417	410	405	391	65,5
Промисловість	2860	2673	2297	2040	1960	1894	1851	64,7

Джерело: розраховано за даними державної служби статистики України (Verner, 2019).

У цілому необхідно формувати протидію загрозам кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки за такими напрямками:

- підвищення професійного рівня керівництва підприємств аграрного сектору (постійне підвищення кваліфікації керівного персоналу; залучення консультантів, радників і т. ін. на постійній чи тимчасовій основі тощо);
- забезпечення висококваліфікованим персоналом (співпраця із закладами вищої освіти

щодо залучення випускників; створення професійних стандартів, вимог до кваліфікації працівників; адаптація і навчання нових працівників тощо);

- стимулювання персоналу до саморозвитку (семінари, курси, тренінги і т. ін.);
- проведення ефективної молодіжної політики з метою залучення молодих спеціалістів у аграрну сферу;
- формування у працівників відчуття єдиної

команди (формування емоційної прихильності до підприємства, відповідальності за загальний результат діяльності підприємства тощо);

- створення дієвої системи соціальної підтримки працівників (розбудова соціальної інфраструктури; удосконалення житлової політики; забезпечення соціальним пакетом (корпоративними пільгами), тобто набором пільг і компенсацій за працю поза заробітною платою, який надає роботодавець за власною ініціативою);
- впровадження ефективної і прозорої системи мотивації та стимулювання працівників, яка базується на зрозумілих критеріях оцінки діяльності працівників.

Висновки

1. Під кадрово-інтелектуальною безпекою необхідно розуміти ефективну роботу працівників, зайнятих у аграрному секторі, а також збереження і розвиток інтелектуального потенціалу.

2. Викладено окремі результати експертного опитування, яке проведено за запропонованою Методикою експертної оцінки впливу окремих чинників на стан економічної безпеки аграрних підприємств. Зокрема, отримані результати свідчать про те, що серед внутрішніх загроз економічній безпеці чільне місце посідають загрози, що мають відношення до кадрово-інтелектуальної складової, а саме: непрофесійність керівництва підприємства; низький рівень кваліфікації працівників; низький рівень мотивації працівників; відтік кваліфікованих працівників.

3. Подано авторське бачення механізму регулювання кадрово-інтелектуальної безпеки підприємства.

4. Обґрунтовано основні напрями протидії загрозам кадрово-інтелектуальної складової економічної безпеки (підвищення професійного рівня керівництва підприємств аграрного сектору; забезпечення висококваліфікованим персоналом; стимулювання персоналу до саморозвитку; проведення ефективної молодіжної політики з метою залучення молодих спеціалістів у аграрну сферу; формування у працівників відчуття єдиної команди; створення дієвої системи соціальної підтримки працівників; впровадження ефективної і прозорої системи мотивації та стимулювання працівників, яка базується на зрозумілих критеріях оцінки діяльності працівників).

References

Akimova, L. M. (2016). Sutnisna kharakterystyka osnovnykh zahroz v ekonomichnii bezpetsi derzhavy [Essential characteristics of the main threats to the economic security of the state]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, 10. Retrieved from www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1247 [in Ukrainian].

Bortnik, S. M. (2018). Stratehichne upravlinnia rozvytkom personalu v konteksti zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpryemstva [Strategic management of personnel development in the context of personnel security of the enterprise]. *Ekonomichnyi forum*, 2, 331–338 [in Ukrainian].

Herasymenko, O. M. (2012). Modeliuvannia systemy zabezpechennia kadrovoi bezpeky subiekta hospodariuvannia [Modeling of the personnel security system of the business entity]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 2, 118–124 [in Ukrainian].

Mishchenko, S. P. (2015). Intelektualno-kadrova skladova ekonomichnoi bezpeky pidpryemstv zaliznychnoho transportu: napriamky zabezpechennia [Intellectual and personnel component of economic security of railway transport enterprises: areas of support]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, 52, 45–52 [in Ukrainian].

Ostapyuk, B. (2019). Intelektualno-kadrova skladova upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu zaliznychnoho transportu [Intellectual and human resources component of the economic security management of railway transport]. *Ekonomika ta derzhava*, 7, 90–95. doi: 10.32702/2306-6806.2019.7.90 [in Ukrainian].

Poskrypko, Yu. A. (2012). Mekhanizmy vdoskonalennia intelektualno-kadrovoi skladovoi ekonomichnoi bezpeky pidpryemstv [Mechanisms for improving the intellectual and personnel component of economic security of enterprise]. *Naukovi zapysky UNDIZ*, 2 (22), 118–120 [in Ukrainian].

Shashyna, M., Tulchinsky, R. & Fedotov, O. (2019). Suchasni pidkhody do orhanizatsii innovatsiino-orientovanoi polityky upravlinnia personalom [Modern approaches to the organization of innovation-oriented policy of personnel management]. *Agrosvit*, 12, 22–27. doi: 10.32702/2306-6792.2019.12.22 [in Ukrainian].

Stavytskyi, O. V. (2017). Formuvannia modeli ekonomichnoi bezpeky [Formation of a model of economic security]. *Mizhnarodna ekonomika: intehratsiia nauky ta praktyky*, 7, 71–77 [in Ukrainian].

Tkachuk, V. I., Prokopchuk, O. A. & Jareмова, M. I. (2013). Ekonomichna bezpeka ta stijkistj siljsjkoghospodarsjkykh pidpryjemstv [Economic security and sustainability of agricultural enterprises]. Zhytomyr : Volyn [in Ukrainian].

Utenkova, K. O. (2020). Ekspertna otsinka yak metod vyznachennia vplyvu okremykh chynnykiv na stan ekonomichnoi bezpeky ahrarnykh pidpryjemstv [Expert assessment as a method of determining the impact of certain factors on the economic security of agricultural enterprises]. *Oblik i finansy*, 2, 151–157. doi: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2020-2\(88\)-151-157](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2020-2(88)-151-157) [in Ukrainian].

Utenkova, K. O. (2020). Teoretychni zasady formuvannia metodyky ekspertnoi otsinky vplyvu okremykh chynnykiv na stan ekonomichnoi bezpeky ahrarnykh pidpryjemstv [Theoretical bases of

forming the methodology of expert assessment of the influence of separate factors on the state of economic security at agricultural enterprises]. *Ekonomika ta derzhava*, 4, 133–140. doi: 10.32702/2306-6806.2020.4.133 [in Ukrainian].

Verner, I. Ye. (Ed.). (2019). Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2018 rik [Statistical Yearbook of Ukraine for 2018]. Zhytomyr : TOV «BUK-DRUK» [in Ukrainian].

Zhyvko, Z. B. (2013). Kontseptualni osnovy upravlinnia kadrovoiu bezpekoiu pidpryjemstva [Conceptual bases of personnel security management of the enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnogo ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky)*, 2 (1), 103–111 [in Ukrainian].