

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ
КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІORGANIZATIONAL AND LEGAL BASIS FOR THE FORMATION
OF PERSONNEL SECURITY AT THE ENTERPRISE

У статті проаналізовано організаційно-правові основи формування кадрової безпеки на підприємстві. Розглянуто організаційні інструменти кадрової безпеки підприємства. Акцентовано увагу на тому, що становленню системи кадрової безпеки організаційно відбувається в декілька послідовних етапів, а саме: розробка та затвердження концепції менеджменту персоналу; формування основних принципів менеджменту персоналу; затвердження політики менеджменту персоналу (кадрова політика); ухвала стратегії менеджменту персоналу. Окремим елементом організаційної складової кадрової безпеки є мотивація (фінансова та нефінансова) підприємством своїх працівників. Як правило, на приватних підприємствах, установах розробляють мотиваційну карту працівника, у якій передбачено особистий план розвитку співробітника, удосконалення його професійних навичок та компетенцій, а також бажання зайняти вищу посаду на даному підприємстві. Розглянуто нормативно-правове забезпечення формування кадрової безпеки на підприємстві. Проаналізовано загальнодержавні нормативно-правові документи (закони України, постанови Кабінету Міністрів України) та внутрішні документи (положення, інструкції тощо), які складають основу нормативно-правового забезпечення формування кадрової безпеки на підприємстві. Виявлено проблеми у організаційному та нормативно-правовому забезпеченні формування кадрової безпеки на підприємстві. Виокремимо найбільш важливі міжнародні нормативно-правові акти та стандарти у сфері кадрової безпеки.

Ключові слова: кадрова безпека, організаційні інструменти управління кадрової безпеки, правове забезпечення кадрової безпеки підприємства, оцінювання кадрів, міжнародні нормативно-правові акти у сфері кадрової безпеки.

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.78-11>

Швед В.В.¹

к.е.н., професор,
Вінницький соціально-економічний
інститут
Університету «Україна»
Чорнокозинська О.А.
Вінницький соціально-економічний
інститут
Університету «Україна»

Shved Vadym

Vinnitsia Institute
of Economics and Social Sciences
of the Open International University
of Human Development "Ukraine"
Chornokozynska Oksana
Vinnitsia Institute
of Economics and Social Sciences
of the Open International University
of Human Development "Ukraine"

The article analyzes the organizational and legal foundations of the formation of personnel security at the enterprise. It has been proven that an effective personnel security system of an institution or organization has a purposeful effect on the formation of economic growth and stability of the enterprise. The organizational tools of personnel security of the enterprise are considered, which are aimed at helping to minimize threats from the institution's personnel, as well as stimulating the desire of each employee to work effectively. Attention is focused on the fact that the formation of the personnel security system organizationally takes place in several consecutive stages, namely: development and approval of the concept of personnel management; formation of basic principles of personnel management; approval of personnel management policy (personnel policy); adoption of personnel management strategy. A separate element of the organizational component of personnel security is the company's motivation (financial and non-financial) of its employees. As a rule, private enterprises and institutions develop an employee motivation card, which provides for a personal development plan for the employee, improvement of his professional skills and competencies, as well as the desire to occupy a higher position at the given enterprise. When organizing personnel security at the enterprise, the system of attracting and selecting personnel is important. For this, the company uses external (recruitment of new employees to work through vacancy announcements) and internal (movement of employees from one position to another within the institution) sources of employee search. The regulatory and legal support for the formation of personnel security at the enterprise is considered. State-wide regulatory documents (laws of Ukraine, resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine) and internal documents (regulations, instructions, etc.) that form the basis of regulatory support for the formation of personnel security at the enterprise have been analyzed. Problems were identified in the organizational and regulatory legal provision of the formation of personnel security at the enterprise. We will single out the most important international legal acts and standards in the field of personnel security.

Key words: personnel security, organizational tools of personnel security management, legal support for personnel security of the enterprise, personnel evaluation, international legal acts in the field of personnel security.

Постановка проблеми. Рушійною силою створення, функціонування та розвитку підприємства є діяльність людей, що пов'язана з інтересами, міра узгодження яких формує певний рівень економічної та виробничої безпеки на підприємстві. Це пов'язано з тим, що основні ризики підприємства, найчастіше, генеруються її власними кадрами.

Створення системи кадрової безпеки на підприємстві вимагає вирішення комплексу заходів організаційного, економічного, правового, інформаційного і правоохоронного характеру з метою

захисту економічних інтересів, майна та прав власності підприємства.

На сьогодні актуалізується необхідність розвитку організаційних основ формування кадрової безпеки на підприємстві на основі сучасного нормативно-правового забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку кадрової безпеки в наукових працях аналізують відповідно до сучасних суспільних викликів. Значна кількість українських науковців, серед яких Н. Аблязова, З. Бурик, О. Воронка,

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

О. Гула, З. Живко, В. Карковська, В. Костюк, О. Литовченко, О. Мартин, І. Мігус, О. Пархоменко-Куцевіл, В. Світлична, Г. Ситник, В. Швед та ін., досліджують основні складові її формування, у тому числі організаційні та нормативно-правові.

Постановка завдання. Метою даної статті є розгляд особливостей організаційно-правових основ формування кадрової безпеки на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Ефективна система кадрової безпеки установи, організації має цілеспрямований вплив на формування економічного росту і стабільності підприємства. Це можливо досягти за рахунок рівня інтелекту співробітників, дієвої мотивації їхньої праці, формування у них корпоративного мислення, профілактики та попередження загроз, які можуть виникати в колективах, та поведінки окремих робітників, тобто грамотного операційного ризик менеджменту. Тобто, кадрова безпека має бути направлена на те, щоб сприяти мінімізації загроз від персоналу установи, а також стимулювати прагнення кожного із співробітників до ефективної роботи. Умови для стабільного функціонування підприємства створюють високопрофесійні і вірні йому співробітники, боротьба за залучення та виховання яких має бути в центрі уваги кадрової безпеки [7].

Слід акцентувати увагу на тому, що становленню системи кадрової безпеки відбувається в декілька послідовних етапів, а саме: розробка та затвердження концепції менеджменту персоналу; формування основних принципів менеджменту персоналу; затвердження політики менеджменту персоналу (кадрова політика); ухвала стратегії менеджменту персоналу.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що підприємство, здійснюючи кадрову безпеку, формує, в першу чергу, кадровий потенціал [4].

Планування та управління персоналом повинні забезпечувати достатній рівень кадрової безпеки, здійснювати організацію системи підбору, навчання, мотивації й найму праці необхідних фахівців, у повному обсязі використовувати моральні та матеріальні стимули, потрібність професії, бажання до ініціативи, гарантування соціальних благ та політику звільнення [2].

Набір кадрів є ключовим моментом процесу гарантування кадрової безпеки підприємства. Він повинен мінімізувати негативний вплив на кадрову безпеку підприємства через ризики і загрози, які можуть бути викликані персоналом та його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами взагалі [2].

В установах та організаціях, незалежно від форми власності, важливе місце під час організації кадрової безпеки займає охорона праці працівників та умови праці на підприємстві. Охорона праці передбачена в законодавчих документах.

Крім того, на кожному підприємстві розробляються Положення про охорону праці, яке враховує діючу нормативно-правову базу та специфіку діяльності підприємства, та в якій передбачено нормативи безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

З метою забезпечення дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці на підприємстві створюється система управління охороною праці. Служба управління персоналом підприємства повинна постійно проводити інструктаж на робочому місці, а також слідкувати за дотриманням працівниками вимог нормативно-правових документів з охорони праці.

Важливим елементом кадрової безпеки є контроль, що передбачає комплекс засобів, установлений для всього персоналу підприємства (включаючи адміністрацію), зокрема регламент, обмеження, режими, контрольні та інші операції. Метою цього комплексу засобів є попередження та усунення можливостей заподіяти збитки підприємству. Тому підприємство повинно забезпечити організацію прозорої системи атестації персоналу та відповідність її з діючої системою оплати праці [2].

На рис. 1 зображені організаційні інструменти управління кадрової безпеки [14].

Для здійснення ефективної кадрової безпеки на підприємстві повинна бути розроблена концепція, яка передбачатиме потребу у персоналі. При розробці даної концепції потрібно врахувати планові показники продуктивності праці; ефективність діяльності працівників; відсоток вибуття працівників тощо. Крім того потрібно враховувати професійну кваліфікацію існуючих працівників.

Також при організації кадрової безпеки на підприємстві важливою є система залучення та підбору персоналу. Для цього установа та організація використовує як зовнішні (залучення нових працівників до роботи через оголошення про вакансію), так і внутрішні (переміщення працівників з посади на посаду в межах установи) джерела пошуку співробітників.

Залучаючи зовнішніх працівників, установа ретельно вивчає інформацію про майбутнього співробітника, зокрема наявність необхідного стажу роботи та професійної кваліфікації, характеристика з попереднього місця роботи, причину звільнення з попереднього місця роботи і причину працевлаштування саме в даній установі. Саме професійна та особистісна характеристика майбутнього працівника впливатиме також на стан кадрової безпеки в установі.

Під час здійснення конкурсного добору представники підприємства здійснюють перевірку претендентів на відповідність особистих якостей кандидата до вимог: вакантної посади, корпоративної культури, норм і правил складених на підприємстві. Підприємство для убезпечення себе від недобросовісних та непрофесійних працівників при при-

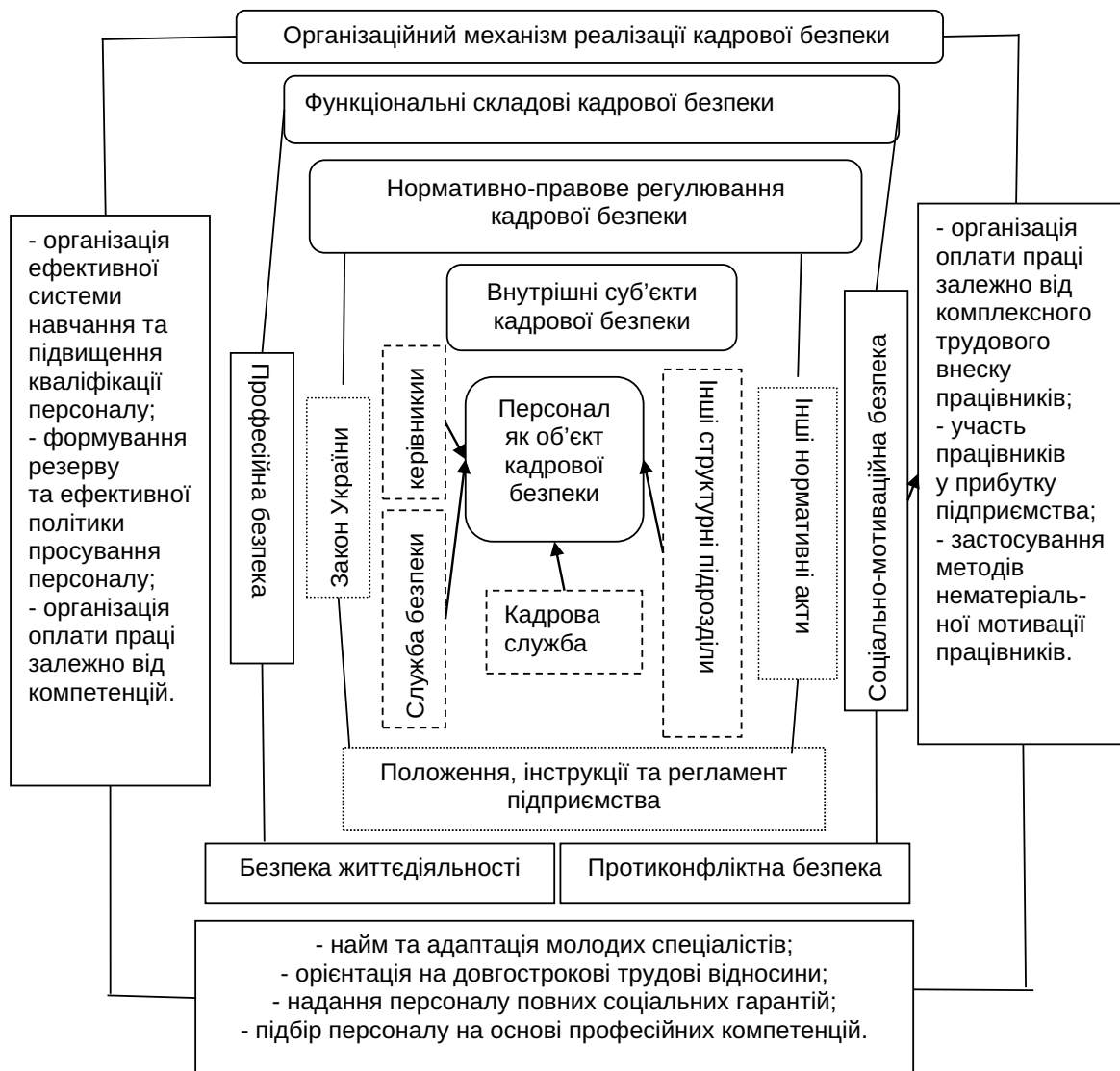


Рис. 1. Організаційні інструменти кадрової безпеки підприємства

Джерело: [14]

значені особи на роботу може встановлювати для кандидата на посаду випробувальний термін [12]. Слід акцентувати увагу на тому, що відповідно до законодавства такий працівник до моменту призначення проходить процедуру спеціальної перевірки. Дана процедура може включати в себе перевірку даних про освіту, джерела доходів та правильність відображення доходів у декларації.

Для забезпечення кадрової безпеки на підприємстві розробляють внутрішні розпорядчі документи (положення та інструкції), а також нормативні документи, якими передбачено порядок комплектування персоналу підприємства. Однак як свідчить практика, на багатій приватних установах відсутні такі положення як: положення про трудову дисципліну, положення про проведення службових розслідувань та положення про врегулювання конфліктних ситуацій на підприємстві. Розроблення таких положень не потребує

додаткових матеріальних витрат оскільки розробляється власними силами фахівців відповідних служб підприємства. Завдяки розробці таких положень і адміністративний, і виконавчий персонал будуть чітко розуміти межі своїх повноважень та обов'язків, систему та ступінь відповідальності [14].

Для покращення кадрової безпеки на підприємстві передбачено здійснення підвищення кваліфікації працівників з метою удосконалення їх професійних компетенцій на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та з метою потреб підприємства. Для цього на підприємстві розробляють План-графік для підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів. Фінансування такого навчання здійснюється за рахунок підприємства, а для державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування) за рахунок коштів державного (місцевого) бюджетів.

Слід акцентувати увагу на тому, що організаційні заходи, які здійснює установа, організація зокрема щодо нормативного впорядкування відбору та призначення особи, що ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів; чіткі та зрозумілі критерії для переведення на нижчу чи вищу посаду та звільнення; справедливу і прозору систему оплати праці працівників, що ґрунтується на класифікації посад; професійний розвиток співробітників, що включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів діяльності; здійснення заходів для сприяння доброчесності, запобігання корупції та забезпечення дисципліни на своєму робочому місці є тими заходами, які підприємство здійснює для підвищення рівня кадрової безпеки.

З метою посилення протиконфліктної безпеки та покращення мікроклімату у колективі як інструменту підвищення рівня кадрової безпеки доцільно на підприємстві організувати систему переміщень працівників з одного структурного підрозділу в інший, що дасть можливість для працівників розширювати рівень кваліфікації, отримувати нові знання, компетенції тощо.

Однією із організаційних складових кадрової безпеки є оцінювання кадрів та визначення рівня ефективності їх діяльності. Результати такого оцінювання проводять з метою визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання працівників, планування подальшої їх кар'єри. При проведенні такого оцінювання враховуються вимоги, передбачені посадовими інструкціями працівника, стан виконання індивідуальної програми професійного розвитку, дотримання працівником правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, а також виконання показників, визначених у контракті (у разі укладення).

Окремим елементом організаційної складової кадрової безпеки є мотивація установами своїх працівників. В приватних установах це може бути додаткова оплата (так звана «тринадцята зарплата»), оплата навчання працівника чи члена його сім'ї (що передбачено в трудовому колективному договорі), надбавка за ефективність виконання роботи, понаднормовість, преміювання, у т. ч. за результатами оцінювання. Крім того, може бути мотивація працівників і не фінансова, зокрема надання службового житла в користування, яке через певний період роботи на підприємстві (наприклад через 10 років) працівник отримує у власність. Те ж саме стосується службового автотранспорту.

Як правило, на приватних підприємствах, установах розробляють мотиваційну карту працівника, у якій передбачено особистий план розвитку співробітника, удосконалення його професійних навичок та компетенцій, а також бажання зайняти вищу посаду на даному підприємстві.

Усі вище зазначені складові, з одного боку, мотивують працівників до роботи і дають можливість підвищити на підприємстві, установі рівень кадрової безпеки, а з іншого боку – зростає ймовірність виникнення конфлікту інтересів, погіршиться позитивний клімат у колективі, що негативно впливає на рівень кадрової безпеки. Для уникнення негативних наслідків мотивації необхідно на підприємстві впровадити систему контролю як інструменту управління кадрової безпеки. Таким інструментом повинна бути систематична атестація персоналу, з метою постійного моніторингу виконання регламенту, відповідність кваліфікації займаній посаді, віддача працівників, ступінь лояльності тощо.

Слід акцентувати увагу на тому, що ключовим елементом кадрової безпеки установ, організацій є наявність нормативно-правової основи у вигляді загальнодержавних документів (Закони України, постанови Кабінету Міністрів України) та внутрішніх документів в кожній установі (положення, інструкції тощо). На основі цих документів установа регулює свою діяльність при оновленні власних кадрів (прийняття, звільнення), а також при здійсненні власної кадрової безпеки (перевірка особи при прийнятті на роботу, забезпечення умов роботи тощо). Крім того, існуючі нормативно-правові документи у сфері кадрової безпеки зобов'язують також і працівників бути відповідальними у своїй діяльності, сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, а також з повагою відноситися до своїх співробітників та їх роботи.

Головне правове вираження форм реалізації кадрової безпеки – це програми розвитку організації, установи, стратегії розвитку національної безпеки, стратегії соціально-економічного розвитку України та інші цільові програми України, що діють в різних галузях економіки відповідно до загальноприйнятої стратегії безпеки держави.

До основних нормативно-правових документів у сфері кадрової безпеки належать: Конституція України, Кодекс законів про працю, Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Кримінальний кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закон України «Про державну таємницю», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про захист персональних даних», Закони України «Про засади запобігання та протидії корупції», а також інші нормативно-правові акти, які регулюють систему управління персоналом та захист їх діяльності тощо [9].

Отже, як бачимо в українському законодавстві відсутній єдиний нормативно-правовий акт щодо забезпечення здійснення кадрової безпеки в установах, організаціях.

Основною проблемою в нормативно-правовому забезпеченні є фрагментарність закріплення

положень кадрової безпеки. Вони розпорошені у багатьох нормативно-правових актах України, незважаючи на наявність Концепцій, програм розвитку.

Одним із документів, що забезпечує кадрову безпеку в установах, організаціях, є Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700. Саме корупція є одним із видів загроз кадровій безпеці в установах, організаціях, яку слід розглядати як використання особою наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або, відповідно, обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей [13].

До нормативно-правових актів локальної дії, тобто нормативно-правових документів, які розробляють та затверджують безпосередньо установи, відносить статут установи, посадові інструкції працівників, положення про захист від розголошення таємниці, положення про трудову дисципліну, трудовий колективний договір.

Більш детальний перелік внутрішніх нормативних документів стосовно кадрової безпеки підприємства зображено на рис. 2 [9].

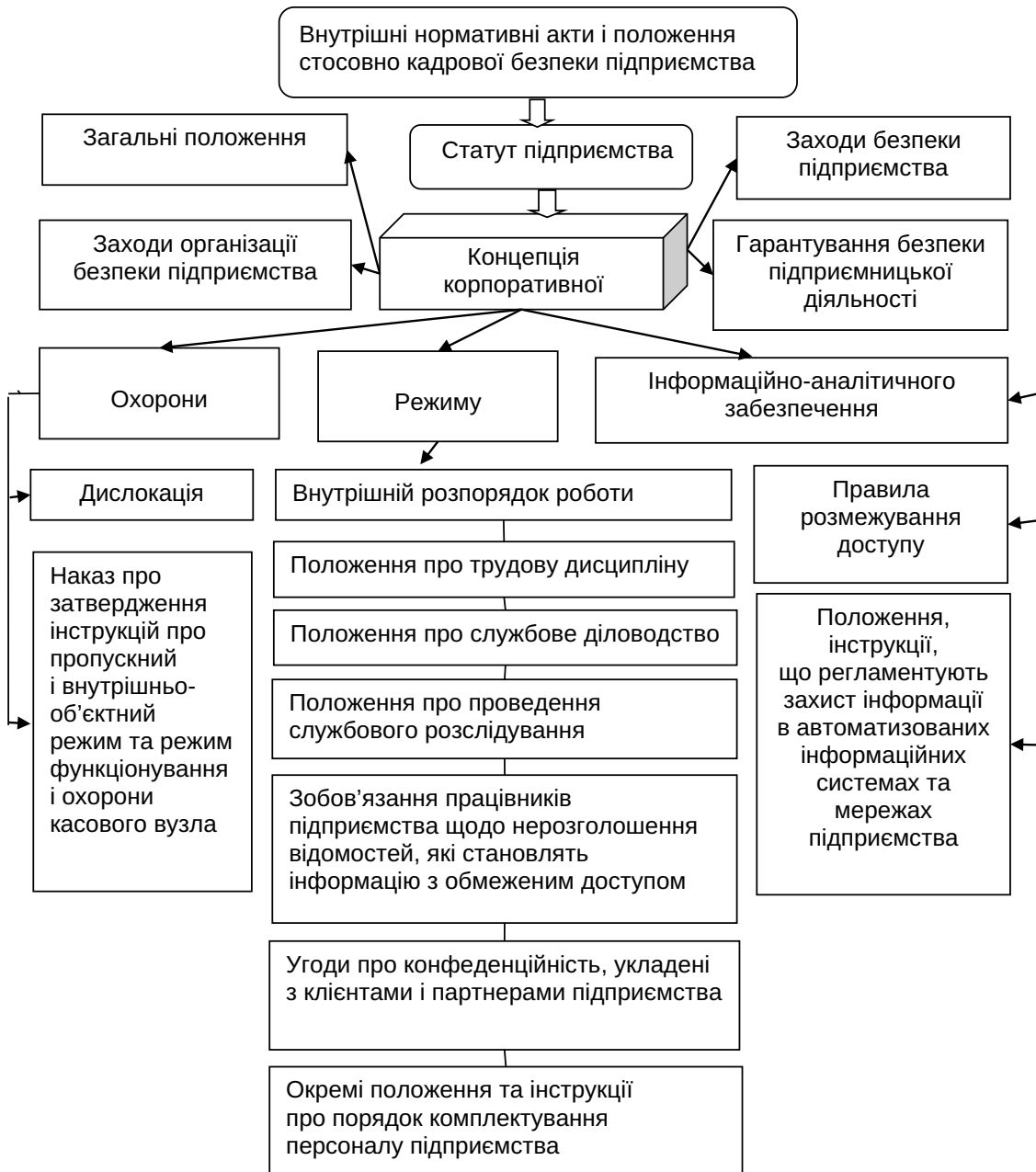


Рис. 2. Правове забезпечення кадрової безпеки підприємства

Джерело: [9]

Слід акцентувати увагу на тому, що в положенні про проведення службових розслідувань, зазначаються положення про таємницю та перелік працівників, які мають доступ до таємниці, перелік відомостей що становлять таємницю. Як правило, особи, які мають доступ до таємниці підписують згоду про нерозголошення такої таємниці. У випадках, коли існує підозра про розголошення працівниками таємниці, то відносно нього розпочинають службове розслідування.

Виходячи зі ст. 71 Закону України «Про державну таємницю» «службове розслідування – це комплекс заходів, здійснюваних уповноваженим на те суб'єктом з метою надання відповіді на питання про наявність або відсутність у поведінці публічного службовця складу дисциплінарного проступку, а також визначення характеру та тяжкості дисциплінарного проступку, якщо такий фактор було встановлено» [12].

Правове забезпечення кадрової безпеки в установах. організаціях представлена значною кількістю нормативно-правових актів, тому для установ є важливим проведення постійного моніторингу змін у законодавстві. Це завдання зазвичай керівники покладають на юридичний відділ або інші відповідальні посадові особи. Неефективність правового моніторингу призводить до прямих втрат організацій та зниження рівня кадрової безпеки.

Організаційною платформою кадрової безпеки підприємства є її інституційне середовище. Враховуючи зростаючу важливість інформаційної складової в кадровій безпеці, виокремимо найбільш важливі міжнародні нормативно-правові акти та стандарти безпеки у цій сфері:

1. Загальна декларація прав людини 1948 р. [5], яка згідно з міжнародним правом має рекомендаційний характер. Проте зміст законодавства України гармонізовано з її положеннями. Зазначена декларація є глобальним вираженням невід'ємних прав, які мають усі люди.

2. Окінавська хартія глобального інформаційного суспільства [11], яка за канонами міжнародного права також має статус рекомендацій, що враховано в українському законодавчому полі. Хартією визначено, що всі люди скрізь, без винятку, повинні мати можливість користуватися перевагами глобального інформаційного суспільства, а стійкість цього суспільства ґрунтується на демократичних цінностях, як-от: вільний обмін інформацією та знаннями, взаємна терпимість і повага до особливостей інших людей.

3. Загальний регламент про захист даних (GDPR) [18], який є обов'язковим для країн-учасниць ЄС. Положення цього документу поки що не імplementовано в українське законодавство. Регламент діє щодо захисту персональних даних усіх осіб у межах Європейського Союзу та Європейської економічної зони. Він також стосується екс-

порту персональних даних за межі ЄС і ЄЕЗ. GDPR покликаний, насамперед, надати громадянам та резидентам ЄС контроль за їхніми персональними даними та спростити регуляторне середовище для міжнародного бізнесу шляхом уніфікації процесів та інструментів регулювання в межах ЄС.

4. Конвенція про кіберзлочинність [8], яку вже ратифіковано із застереженнями і заявами у законодавстві України.

5. Страсбурзька Конвенція про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру [15], яку вже ратифіковано із заявами згідно із законодавством України.

Висновки. Розглянуто організаційну основу кадрової безпеки та встановлено, що система кадрової безпеки на підприємстві відбувається у декілька послідовних етапів: розробка та затвердження концепції менеджменту персоналу; формування основних принципів менеджменту персоналу; затвердження політики менеджменту персоналу (кадрова політика); ухвала стратегії менеджменту персоналу.

Доведено, що для підвищення рівня кадрової безпеки необхідно побудувати ефективну систему управління персоналом, у рамках якої було розроблено організаційні заходи щодо вдосконалення кадрової безпеки, у тому числі шляхом збільшення рівня заробітної плати, розроблення рекомендацій щодо зменшення плинності кадрів, комп'ютеризації процесів управління, співпраці з вищими навчальними закладами.

Акцентовано увагу на тому, що при забезпеченні кадрової безпеки важливим є нормативно-правове забезпечення. Встановлено, що в українському законодавстві відсутній єдиний нормативно-правовий акт щодо забезпечення формування кадрової безпеки в органах, установах.

На основі здійснено аналізу встановлено, що нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки в установах представлена значною кількістю нормативно-правових актів, тому для установ є важливим проведення постійного моніторингу змін у законодавстві.

Розглянуто нормативно-правові документи, які регламентують кадрову безпеку в установах, організаціях, органах влади. Встановлено, що такими документами є документи загальнодержавного та локального (розробляються та затверджуються на підприємстві) рівнів. Крім того, зосереджено увагу на міжнародних документах, які впливають на рівень кадрової безпеки на підприємствах в Україні.

Доведено, що потребує удосконалення нормативно-правових документів системи кадрової безпеки з створення професійного, ефективного та соціально спрямованого інституту запобігання ризикам і небезпекам, пов'язаним із персоналом, його трудовою діяльністю й інтелектуальним потенціалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аблязова Н. Кадрова безпека в системі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2020. № 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>
2. Гаруст Ю. В. Концептуальні основи організації та управління кадровою безпекою підприємства. *Форум права*. 2016. № 1. С. 49–54.
3. Дзеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова*. 2019. Т. 24. Вип. 2 (75). С. 88–92.
4. Живко З. Б., Мартин О. М., Воронка О. З. Кадрова безпека через призму понятійно-категоріального апарату економічної безпеки підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 22. С. 165–171.
5. Інформаційне законодавство : зб. законодав. актів: у 6 т. / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка, І. С. Чижа. Київ : Юрид. думка, 2005. Т. 5. С. 5–17.
6. Карковська В. Я. Аспекти нормативно-правового забезпечення механізмів кадрової безпеки органів публічної влади. *Бізнес інформ*. 2020. № 5. С. 484–491.
7. Коляда Т. А., Абрашитова Є. О. Підвищення ефективності кадрової безпеки фармацевтичних підприємств. URL: <http://dSPACE.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/20693/1/246-248.pdf>
8. Конвенція про кіберзлочинність від 23 листоп. 2001 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_575.
9. Костюк В. Л. Інституційні новації державної служби через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2016. № 181. С. 26–32.
10. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 4 (52). С. 213–221.
11. Окінавська хартія глобального інформаційного суспільства від 22 лип. 2000 р. *Дипломатический вестник*. 2000. № 8. С. 51–56. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=998_163.
12. Про державну таємницю : Закон України від 21 січ. 1994 р. № 3855. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>.
13. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
14. Смоквіна Г. А., Чан Тхі Тхань Тхуї Організаційні інструменти управління кадровою складовою системи фінсово-економічної безпеки торгівельного підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 4/2. С. 14–18.
15. Страсбурзька Конвенція про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру від 28 січ. 1981 р. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/108-Ukrainian.pdf>.
16. Швед В. В., Поліщук І. І. Управління персоналом. Вінниця : ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
17. Швед В. В., Чорнокозинська О.А. Теоретико-методологічні засади кадрової безпеки на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. № 3(36). С. 101–108

18. General Data Protection Regulation, GDPR; Regulation (EU) 2016/679.

REFERENCES:

1. Abliazova N. (2020) Kadrova bezpeka v systemi upravlinnia pidpriemstvom [Personnel security in the enterprise management system]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>.
2. Harust Yu. V. (2016) Kontseptualni osnovy orhanizatsii ta upravlinnia kadrovoiu bezpekoiu pidpriemstva [Conceptual foundations of the organization and management of personnel security of the enterprise]. *Forum prava*, no. 1, pp. 49–54.
3. Dzhedzhula V. V., Yepifanova I. Yu., Hladka D. O. (2019) Udoshkonalennia kadrovoi polityky yak chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstv [Improvement of personnel policy as a factor in increasing the competitiveness of enterprises]. *Visnyk ONU im. I. I. Mechnikova*, no. 2(75), pp. 88–92.
4. Zhyvko Z. B., Martyn O. M., Voronka O. Z. (2018) Kadrova bezpeka cherez pryzmu poniatiino-katehori-alnoho aparatu ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Personnel security through the prism of the conceptual and categorical apparatus of economic security of the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 22, pp. 165–171.
5. Informatsiine zakonodavstvo: zb. zakonodav. aktiv: u 6 t. [Information legislation: coll. legislation acts: in 6 volumes]. za zah. red. Yu. S. Shemshuchenka, I. S. Chyza. (2005) Kyiv: Yuryd. Dumka, vol. 5, pp. 5–17.
6. Karkovska V. Ya. (2020) Aspekty normatyvno-pravovoho zabezpechennia mekhanizmiv kadrovoi bezpeky orhaniv publichnoi vlady [Aspects of regulatory and legal support of personnel security mechanisms of public authorities]. *Biznes inform*, no. 5, pp. 484–491.
7. Koliada T. A., Abrashytova Ye. O. Pidvyshchennia efektyvnosti kadrovoi bezpeky farmatsevtichnykh pidpriemstv [Increasing the efficiency of personnel security of pharmaceutical enterprises]. Available at: <http://dSPACE.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/20693/1/246-248.pdf>.
8. Konventsiiia pro kiberzlochynnist vid 23 lystop. 2001 r. [Convention on cybercrime dated November 23 2001]. Available at: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_575.
9. Kostiuk V. L. (2016) Instytutsiini novatsii derzhavnoi sluzhby cherez pryzmu novitnoho zakonodavstva: naukovy-teoretychnyi aspekt [Institutional innovations of the civil service through the prism of the latest legislation: a scientific and theoretical aspect]. *Naukovy zapysky NaUKMA. Yurydychni nauky*, no. 181, pp. 26–32
10. Mihus I. P. (2018) Stvorennia systemy upravlinnia kadrovoiu bezpekoiu na pidpriemstvi [Creation of a personnel safety management system at the enterprise]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, no. 4(52), pp. 213–221.
11. Okinavska khartiia hlobalnoho informatsiinoho suspilstva vid 22 lyp. 2000 r. [Okinawa Charter of the Global Information Society]. *Dyplomatycheskyi vestnyk*, no. 8, pp. 51–56. Available at: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=998_163.

12. Pro derzhavnu taiemnytsiu : Zakon Ukrainy vid 21 sich. 1994 r. № 3855 [On state secrets: Law of Ukraine dated January 21 1994 No. 3855]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>.

13. Pro zapobihannia koruptsii : Zakon Ukrainy vid 14 zhovt. 2014 r. № 1700 [On prevention of corruption: Law of Ukraine dated October 14 2014 No. 1700]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

14. Smokvina H. A., Chan Tkhi Tkhan Tkhui (2021) Orhanizatsiini instrumenty upravlinnia kadrovoiu skladovoiu systemy finsovo-ekonomichnoi bezpeky torhivelnogo pidpriemstva. [Organizational tools for managing the personnel component of the financial and economic security system of a commercial enterprise]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*, no. 4/2, pp. 14–18.

15. Strasburzka Konventsiiia pro zakhyst osib stosovno avtomatyzovanoi obrobky danykh osobystoho

kharakteru vid 28 sich. 1981 r. [Strasbourg Convention on the Protection of Individuals with regard to the Automated Processing of Personal Data dated January 28. 1981]. Available at: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/108-Ukrainian.pdf>.

16. Shved V. V., Polishhuk I. I. (2014) Upravlinnja personalom: navch. posibnik [Personnel management: textbook] Vinnicja: VFEU, 282 p.

17. Shved V. V., Chornokozynska O. A. (2022) Teoretyko-metodolohichni zasady kadrovoi bezpeky na pidpriemstvi [Theoretical and methodological principles of personnel security at the enterprise]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, no. 3(36), pp. 101–108.

18. General Data Protection Regulation, GDPR; Regulation (EU) 2016/679.