

УДК 65.01:658

**Ярмус Тарас Богданович**

*аспірант*

*Національного університету «Львівська політехніка»*

**Yarmus Taras**

*Postgraduate Student of the*

*Lviv Polytechnic National University*

*ORCID: 0009-0001-5419-8329*

**Шоробура Остап Ігорович**

*аспірант*

*Львівського університету бізнесу та права*

**Shorobura Ostar**

*Postgraduate Student of the*

*Lviv University of Business and Law*

*ORCID: 0009-0008-0867-6757*

**Коваль Степан Михайлович**

*аспірант*

*Львівського університету бізнесу та права*

**Koval Stepan**

*Postgraduate Student of the*

*Lviv University of Business and Law*

*ORCID: 0009-0008-6414-1570*

**Кіндратів Роман Володимирович**

*аспірант*

*Львівського університету бізнесу та права*

**Kindrativ Roman**

*Postgraduate Student of the  
Lviv University of Business and Law  
ORCID: 0009-0007-5052-0118*

**КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ ТА  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ  
PERSONNEL SECURITY OF THE ENTERPRISE: ESSENCE,  
COMPONENTS AND PROVISION IN THE SYSTEM OF ECONOMIC  
SECURITY**

***Анотація.** У статті досліджено особливості кадрової безпеки підприємства з позиції сутності, складових та забезпечення в системі економічної безпеки. Зазначено, що одним із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємства є процес забезпечення кадрової безпеки, необхідний для усунення соціально-економічних загроз у виробничо-комерційній діяльності. Виявлено, що метою забезпечення безпеки підприємства є комплексний вплив на потенційні та реальні загрози (ризики), що перешкоджають успішному функціонуванню підприємства в нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Визначено, що розвиток і успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки потребує забезпечення ефективної системи кадрового забезпечення. Забезпечення ефективної кадрової безпеки підприємств є одним із пріоритетів досягнення стабільності та процвітання не лише окремих підприємств чи груп підприємств, а й усієї національної економічної системи. З'ясовано, що пріоритет кадрової безпеки обґрунтовується сучасною роллю людського фактора в глобальній економіці, оскільки інформаційна економіка, нова економіка чи економіка знань, що зароджується сьогодні, характеризується значно більшим*

*внеском у відмінність людського та інтелектуального потенціалу порівняно з матеріальними факторами. Встановлено, що кадрова безпека підприємства відображає рівень безпеки його співробітників – найважливішого ресурсу підприємства. Визначено, що важливим аспектом формування та реалізації системи кадрової безпеки є зручність отримання обґрунтованої інформації про необхідність реалізації кожного етапу цього процесу з метою уникнення або зменшення негативного впливу працівників та подолання їх опору змінам, можливість участі в супроводі співробітників. З'ясовано, що кадрова безпека підприємства дозволяє йому використовувати професійні, ділові та особистісні якості, досвід, знання, вміння та навички своїх працівників для певного економічного розвитку, що в кінцевому підсумку забезпечує економічну стабільність підприємства в цілому. Все це необхідно врахувати у перспективі подальших досліджень в контексті удосконалення системи економічної діагностики діяльності підприємства з урахуванням особливостей його кадрової безпеки.*

**Ключові слова:** *підприємство, кадрова безпека підприємства, бізнес-цілі, бізнес-процеси, потенціал, рішення, економічна безпека підприємства, розвиток бізнесу.*

**Summary.** *The article examines the features of personnel security of an enterprise from the position of essence, components and support in the economic security system. It is noted that one of the important aspects of organizing the economic security of an enterprise is the process of ensuring personnel security, necessary to eliminate socio-economic threats in production and commercial activities. It has been established that the goal of ensuring enterprise security is to comprehensively influence potential and real threats (risks) that impede the successful functioning of the enterprise in unstable conditions of the external and internal environment. It has been established that the development and*

*successful functioning of entrepreneurship in a market economy requires an effective staffing system. Ensuring effective personnel security of enterprises is one of the priorities for achieving stability and prosperity not only of individual enterprises or groups of enterprises, but also of the entire national economic system. It was found that the priority of personnel security is justified by the modern role of the human factor in the global economy, since the emerging information economy, new economy or knowledge economy is characterized by a significantly greater contribution to the difference between human and intellectual potential compared to material factors. It has been established that the personnel safety of a company reflects the level of safety of its employees - the most important resource of the company. It has been determined that an important aspect of the formation and implementation of a personnel security system is the convenience of obtaining reasonable information about the need to implement each stage of this process in order to avoid or reduce the negative impact of employees and overcome their resistance to change, the opportunity to participate in supporting employees. It was found that the personnel security of an enterprise allows the use of professional, business and personal qualities, experience, knowledge, skills and abilities of its employees for a certain economic development, which ultimately ensures the economic stability of the enterprise as a whole. All this must be taken into account in the future of further research in the context of improving the system of economic diagnostics of an enterprise's activities, taking into account the features of its personnel security.*

**Key words:** *enterprise, personnel security of the enterprise, business goals, business processes, potential, solutions, economic security of the enterprise, business development.*

**Постановка проблеми.** Рушійною силою створення, функціонування та розвитку підприємств є прибуткова діяльність, і залежно від ступеня координації створюється певна економічна

стабільність. Одним із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємства є процес забезпечення кадрової безпеки, необхідний для усунення соціально-економічних загроз у виробничо-комерційній діяльності. Співробітники підприємства впливають на всі сфери діяльності підприємства, в тому числі на його економічну стабільність. Основні ризики для підприємства зазвичай походять від його власних працівників. Крім того, інтереси та очікування кадрової безпеки мають різну спрямованість, тому їх ігнорування може призвести до порушення партнерських відносин, конфліктів і шкоди репутації підприємства.

Можливість розвитку бізнесу залежить від гармонії інтересів та можливості виникнення ризиків і загроз за наявності конфлікту інтересів. Тому необхідно забезпечити економічну безпеку підприємства в сучасних умовах складного зовнішнього середовища, що визначає доцільність наукових досліджень у цьому напрямку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний науково-практичний внесок у розвиток окремих питань, які стосуються кадрової безпеки підприємства здійснили такі вчені та практики: Н. Аблязова [1], Т. Воронько-Невіднича [2], Т. Ганущак [3], З. Живко [4], Н. Кривицька [5], О. Ляшенко [6], І. Новик [7], О. Сліпа [8], О. Сорока [9], Н. Тюріна [10], О. Халіна [11], Ю. Чаплигіна [12] та інші. Водночас, враховуючи при цьому наявні результати досліджень у працях [13–52], з'ясовано, що не до кінця вивчені, особливо з практичної точки зору, є питання, які стосуються особливостей кадрової безпеки підприємства в системі економічної безпеки.

**Мета статті.** Метою статті є дослідити особливостей кадрової безпеки підприємства з позиції сутності, складових та забезпечення в системі економічної безпеки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формування нової парадигми управління бізнесом передбачає не лише перегляд існуючих

уявлень теоретиків менеджменту, а й розробку концептуальної основи економічної стабільності підприємств, що відповідає сучасним реаліям. Однак через специфічні умови функціонування підприємств ці принципи є відносно стабільні. У зв'язку з цим слід звернути увагу на важливість кадрової безпеки як складової економічної безпеки та її роль у формуванні складних управлінських рішень, пов'язаних із розвитком підприємств. Важливо зазначити, що зв'язок між економічною безпекою та корпоративним розвитком може також відбуватися «на місцях» для забезпечення конкурентоспроможності підприємства в цілому та його працівників зокрема.

Метою забезпечення безпеки підприємства є комплексний вплив на потенційні та реальні загрози (ризики), що перешкоджають успішному функціонуванню підприємства в нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Найскладнішою ланкою в системі економічної безпеки є люди. Тому що саме людський фактор може мати вирішальний вплив на успішність діяльності та існування підприємства.

Зміни економічної ситуації в Україні призвели до появи абсолютно нових проблем у підприємницькій діяльності, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення. Одним із таких ключових питань було забезпечення кадрової безпеки підприємства. У той час, коли продовжує зростати роль співробітників підприємства як найважливішої ланки в забезпеченні конкурентних переваг і досягненні стратегічних цілей, погіршується соціально-психологічний клімат в колективі, поширюються конфлікти і значно знижується лояльність. Все частіше спостерігається феномен негативного впливу працівників і підприємств на економічну безпеку. Тому кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства, оскільки робота з людьми та працівниками є фундаментальною в кожному підприємстві.

Таким чином, розвиток і успішне функціонування підприємництва в умовах ринкової економіки потребує забезпечення ефективної системи кадрового забезпечення. Ця безпека вважається більш важливою, ніж інші елементи економічної безпеки, оскільки вона стосується людей, які складають основу всієї діяльності. Забезпечення ефективної кадрової безпеки підприємств є одним із пріоритетів досягнення стабільності та процвітання не лише окремих підприємств чи груп підприємств, а й усієї національної економічної системи.

Так, кадрова безпека є однією зі складових економічної безпеки. Тому що мова йде про персонал, де якість і ефективність відіграють домінуючу роль у процесі виробництва продукції. Крім того, пріоритет кадрової безпеки обґрунтовується сучасною роллю людського фактора в глобальній економіці, оскільки інформаційна економіка, нова економіка чи економіка знань, що зароджується сьогодні, характеризується значно більшим внеском у відмінність людського та інтелектуального потенціалу порівняно з матеріальними факторами.

Кадрова безпека підприємства – це безперервний процес управління людськими ресурсами з метою запобігання зовнішньому та внутрішньому впливу на нього. Актуальною проблемою сьогодення є створення ефективної системи кадрової безпеки, яка сприяє сталому розвитку підприємств та забезпечує конкурентні переваги. Достатня кількість фахівців дає можливість мінімізувати та усунути шкоду. Постійно контролюючи співробітників, можна оперативно підвищувати їхню кваліфікацію, а при недостатньому потенціалі залучати найкращих спеціалістів ринку праці [1].

Кадрова безпека підприємства – це сукупність соціально-економічних, управлінських, соціально-психологічних процесів, спрямованих на захист діяльності підприємства від загроз з боку людського фактора. З одного боку, кадрова безпека має всі характеристики

системи економічної безпеки підприємства. Наприклад, з управлінської точки зору ці властивості є класичними, але з точки зору створення системи економічної безпеки підприємства вони підпорядковані дослідженню ролі кадрової безпеки. З іншого боку, кадрова безпека має унікальні характеристики, які можуть значно вплинути і навіть змінити всю систему економічної безпеки підприємства [6].

Як складова системи економічної безпеки підприємства, кадрова безпека підприємства відображає рівень безпеки його співробітників – найважливішого ресурсу підприємства. Співробітники є рушійною силою всіх процесів, особливо функцій підприємства. Рівень безпеки співробітників впливає на рівень безпеки самого підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз. Тільки ті співробітники, які почувуються в безпеці, є лояльними, продуктивними та відданими інтересам підприємства [11].

Завдання кадрової безпеки полягають у визначенні фактичних потреб, участі та моделей використання робочої сили; наданні співробітникам робочих місць та кваліфікації; постійному розвитку персоналу; впровадженні сучасних форм і систем оплати праці; застосуванні ефективної мотивації співробітників; ліквідації різних збитків, пов'язаних з трудовими спорами; забезпеченні утримання співробітників; об'єктивній оцінці поточного становища конкурентів; співпраці з кадровими агентствами та рекрутинговими компаніями; плануванні професійної та ділової кар'єри; зниженні плинності кадрів; досягненні високого рівня освіти та компетентності серед керівників тощо [10].

Важливим аспектом формування та реалізації системи кадрової безпеки є зручність отримання обґрунтованої інформації про необхідність реалізації кожного етапу цього процесу з метою уникнення або зменшення негативного впливу працівників та подолання їх опору змінам, можливість



участі в супроводі співробітників і т. д. На етапі впровадження системи кадрової безпеки підприємства необхідно донести до співробітників основні цілі і завдання цього заходу. Якщо працівники не розуміють можливих наслідків нехтування роботою, обов'язками тощо, неможливо ефективно працювати підприємству в цілому і, зокрема, забезпечувати належний рівень безпеки персоналу [2].

При проектуванні системи безпеки персоналу вирішальне значення має стратегія безпеки персоналу, яку слід розглядати як конкретну мету та управлінський підхід до захисту та усунення загроз, пов'язаних з діяльністю персоналу. Ця стратегія є невід'ємною частиною корпоративної стратегії підприємства, і її слід враховувати при формуванні стратегії управління людськими ресурсами. Тому важливо скоординувати всі компоненти цих стратегій.

Зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах зумовлене, з одного боку, такими суспільними тенденціями, як соціальна демократизація, лібералізація економіки та ринку праці, зміна характеру контролю за персоналом та підвищення його ролі. З іншого боку, існує процес ускладнення роботи, який підвищує роль творчості та інновацій і надає працівникам більше свободи та автономії у прийнятті рішень, послаблюючи можливість суворого контролю над робочою силою [12].

Основою кадрової безпеки в сучасних умовах є конкурентоспроможний людський капітал. Він наділений певними властивостями і може служити інноваційною складовою для підприємства, що в свою чергу впливає на якість і вартість його продукції, маркетингову політику і конкурентоспроможність. Враховуючи вищесказане, доцільно відзначити, що проектування кадрової безпеки має базуватися на різних принципах запобігання загрозам. Тому підприємства повинні мати ефективну систему управління персоналом, яка поєднує в собі підбір персоналу, його навчання, адаптацію та розвиток кар'єри.

Кадрова безпека підприємства – це сукупність таких складових, як безпека життя (здоров'я, фізична безпека), соціально-мотиваційна безпека (фінансова, професійна, естетична, адміністративна), професійна безпека (безпека роботи, пенсійне та страхове забезпечення, майнова безпека), антиконфліктна безпека (патріотична безпека, психологічна безпека, комунікаційна безпека). Усі ці складові діють не ізольовано один від одного, а пов'язані між собою різноманітними зв'язками та впливами. Сьогодні неможливо уявити працівника, який не думає про своє здоров'я, матеріальну підтримку сім'ї, професійне зростання, пенсійне та страхове забезпечення. Налагодження ефективної взаємодії роботи всіх цих складових є запорукою стабільності підприємства. Співробітники забезпечують цю стабільність, яка впливає на всі сторони життя і нерозривно пов'язана з економічною безпекою [8].

Кадрова безпека підприємства дозволяє йому використовувати професійні, ділові та особистісні якості, досвід, знання, вміння та навички своїх працівників для певного економічного розвитку, що в кінцевому підсумку забезпечує економічну стабільність підприємства в цілому.

Основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства є: вивчення обсягів виробництва та реалізації продукції, оцінка впливу факторів на динаміку, оцінка ефективності використання фінансових і виробничих ресурсів на основі динаміки вартісних показників підприємства; оцінка продуктивності та ефективності підприємства; вивчення процесу формування показників фінансових результатів доходів, витрат і діяльності; вивчення зв'язку та взаємозалежності параметрів соціального захисту та результатів діяльності [7].

Кадрова безпека підприємства як фактор економічної стабільності підприємства, спрямована на встановлення ефективних трудових та етичних взаємовідносин з працівниками та забезпечення збитковості функціонування підприємства. Діяльність з кадрової безпеки не є окремим

напрямок функції менеджера з персоналу, а просто доповнює її. При цьому додаткові ресурси практично не потрібні за умови, що в підприємстві присутні всі етапи організаційного та кадрового управління. Для забезпечення ефективного функціонування та зміцнення механізмів кадрової безпеки необхідно: поєднувати матеріальні та моральні вкладення в трудовий колектив; створити безпечні та якісні умови праці для працівників; створити умови для кар'єрного росту працівників. Кожне підприємство здійснює стратегічне планування людських ресурсів, погоджує умови ринку, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства.

Доцільно виділити принципи, які впливають на систему кадрової безпеки підприємства:

1. Принцип цілісності означає, що на підприємстві повинна діяти система безпеки співробітників, згідно з якою підтримується режим безпеки для всіх компонентів підприємства: співробітників, інформації та активів від реальних або потенційних ризиків і загроз, створених працівниками. Тому система безпеки повинна бути повністю задовільною, щоб забезпечити захист організації як всередині, так і поза групою. Безумовно, всі працівники підприємства повинні брати участь у забезпеченні безпеки персоналу.

2. Принцип терміновості означає, що для системи кадрової безпеки потрібні структури, здатні завчасно виявляти всілякі незвичайні відхилення в діяльності підприємства та сприяти усуненню їх негативних наслідків.

3. Принцип надійності та послідовності означає, що системи безпеки персоналу повинні базуватися на постійному захисті корпоративних інтересів у ситуаціях, коли порушуються умови кадрової безпеки.

4. Принцип законності. Усі заходи щодо забезпечення кадрової

безпеки мають ґрунтуватися на чинних законах. Усі положення щодо заходів безпеки, прийняті підприємством, повинні бути складені та структуровані на основі чинного законодавства.

5. Принцип економічності передбачає відповідний розподіл витрат на забезпечення безпеки персоналу таким чином, щоб рівень витрат був економічно виправданим і не перевищував рівень використання економічного значення.

6. Принцип належного спілкування. Підтримка системи безпеки підприємства для безпеки персоналу вимагає спільних зусиль усіх залучених сторін для її забезпечення. Це означає, що всі учасники цього процесу повинні взаємодіяти один з одним, точно знати свої завдання та повноваження і виконувати їх.

7. Принцип поєднання відкритості та приватності. Деякі способи, методи та засоби забезпечення безпеки співробітників повинні залишатися в таємниці та бути відомі лише експертам, які мають справу з конфіденційною інформацією підприємства. Ці заходи можуть мати фундаментальний вплив на боротьбу з внутрішніми та зовнішніми загрозами та дозволяють своєчасно запобігти негативним факторам, які можуть дестабілізувати діяльність підприємства. Проте ряд основних заходів повинен бути відомий кожному на підприємстві.

8. Принцип професіоналізму. Враховуючи той факт, що будь-яке підприємство часто піддається ризикам як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, питанням забезпечення безпеки персоналу повинні займатися компетентні фахівці, здатні вчасно оцінювати події, що виникають, і приймати правильні рішення [9].

Варто відзначити і те, що забезпечення безпеки персоналу може забезпечити стабільну та ефективну роботу підприємств і високий потенціал розвитку в майбутньому [8].

Для забезпечення ефективності управління безпекою персоналу слід

розуміти та дотримуватися таких вимог: поєднання матеріальних і моральних вкладень у робочу силу; послуги особистої безпеки як частина служби оперативної безпеки; стратегічне кадрове планування як цілеспрямований та ефективний корпоративний інструмент в умовах ринкових відносин; координація ринкових умов, розвитку бізнесу та прибутків працівників підприємства; диференціація рівня доходу працівників, які виконують різні функції; створення безпечних умов праці для працівників; створення умов для кар'єрного розвитку персоналу тощо [4].

Для забезпечення ефективного функціонування та зміцнення механізмів кадрової безпеки необхідно: пропонувати співробітникам сучасні та оптимальні умови праці; створити сприятливі умови для кар'єрного розвитку працівників; реалізувати стратегічний план кадрового забезпечення. Таким чином, забезпечення безпеки персоналу може забезпечити стабільну та високу ефективність функціонування підприємства [5].

Ефективна кадрова політика підприємства забезпечує розвиток виробництва та стабільність діяльності в цілому, привабливість для іноземних інвесторів, здатність своєчасно захистити себе від екзогенних та ендогенних факторів впливу та заощадити часові ресурси з метою запобігання можливим ризикам [3].

Для ефективного використання кадрового потенціалу підприємства та реалізації кадрової безпеки потрібно використовувати послуги провайдерів кадрових послуг. Крім традиційних кадрів, повинні бути експерти з відбору та перевірки кандидатів, психологи, соціологи та інші сучасні фахівці. Кожне підприємство також повинно мати власні служби внутрішньої безпеки. Їх місія різноманітна: від охорони території та пропускних режимів до інформаційно-комп'ютерної безпеки та безпеки персоналу. Одна з цих служб відповідає за деякі компоненти безпеки

персоналу, тоді як інші компоненти забезпечуються спільними зусиллями. Керівники всіх рівнів також займаються питаннями безпеки персоналу.

Від якості системи управління кадровою безпекою багато в чому залежить ефективність управління підприємством і рівень економічної безпеки. Він визначає здатність підприємства запобігати ризикам і загрозам роботи безпосередньо для співробітників.

Підсумовуючи, доцільно відзначити, що кадрова безпека підприємства є найважливішою складовою економічної безпеки підприємства, яка спрямована на виявлення, нейтралізацію, попередження та уникнення загроз, ризиків і небезпек для працівників та їх інтелектуального потенціалу. Це має бути прописано в системі управління трудовими ресурсами та кадровій політиці підприємства. Тому кадрова безпека підприємства повинна займати провідне місце поряд з іншими складовими економічної безпеки, оскільки завдання служб безпеки полягає не тільки в протидії негативним впливам з боку працівників, а й у протидії спрямованим проти них.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, в результаті проведених досліджень розкрито особливості кадрової безпеки підприємства з позиції сутності, складових та забезпечення в системі економічної безпеки, визначено мету забезпечення безпеки підприємства, виділено аспекти формування та реалізації системи кадрової безпеки та принципи, які впливають на систему кадрової безпеки підприємства. Метою забезпечення безпеки підприємства є комплексний вплив на потенційні та реальні загрози (ризики), що перешкоджають успішному функціонуванню підприємства в нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Важливим аспектом формування та реалізації системи кадрової безпеки є зручність отримання обґрунтованої інформації про необхідність реалізації кожного етапу цього процесу з метою уникнення або зменшення негативного впливу працівників та подолання їх

опору змінам, можливість участі в супроводі співробітників. Все це необхідно врахувати у перспективі подальших досліджень в контексті удосконалення системи економічної діагностики діяльності підприємства з урахуванням особливостей його кадрової безпеки.

### Література

1. Аблязова Н. Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством // *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. 22. doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>
2. Воронько-Невіднича Т. В., Демиденко Л. М., Здоров В. М. Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства // *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>
3. Ганущак Т. В. Кадрова безпека підприємства // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2014. Вип. 7, Ч. 2. С. 154–157.
4. Живко З. Б., Сліпа О. З., Босак Х. З. Аналіз підходів до визначення поняття «кадрова безпека» // *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2013. Вип. 8. С. 28–31.
5. Кривицька Н. Ю., Мізик В. В. Процес забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2019. Вип. 40. С. 82–87. doi: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2019-40-11>
6. Ляшенко О. М., Криль Я. М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства // *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. 2013. № 25(2). С. 274–279.
7. Новик І. В. Проблеми забезпечення та напрями аналізу кадрової

- безпеки підприємства // *Наукові записки Української академії друкарства*. 2014. № 4. С. 130–134.
8. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення // *Науковий огляд*. 2014. Том 2, № 1. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/96> (дата доступу: 26.10.2023).
9. Сорока О. В. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом // *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4(68). С. 53–63.
10. Тюріна Н. М., Баксалова О. М. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 2(2). С. 230–234.
11. Халіна О. В., Козаченко Н. О. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства // *Наукові записки Української академії друкарства*. 2017. № 2. С. 133–142.
12. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» // *Управління розвитком*. 2011. № 4(101). С. 102–104.
13. Скриньковський Р. М. Економічна безпека підприємства: сутність, класифікація та система діагностики // *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 3. С. 414–418.
14. Скриньковський Р. М. Діагностика використання трудових, матеріальних, фінансових та енергетичних ресурсів підприємства як інструмент управління елементами його виробничо-господарської діяльності // *Проблеми економіки*. 2015. № 1. С. 249–254.
15. Скриньковський Р. М. Діагностика фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів і аналіз потенційних ризиків підприємства в умовах невизначеності // *Проблеми економіки*. 2015. № 2. С. 186–193.



16. Скриньковський Р. М. Система діагностики виробничої діяльності підприємства з урахуванням науково-технічного та інноваційного розвитку // *Економіка та держава*. 2015. № 5. С. 51–53.
17. Скриньковський Р. М., Крамар Р. І., Гарасим П. С. Діагностика ефективності системи захисту інформації на підприємстві та відповідальність за порушення законодавства про комерційну таємницю // *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 1. С. 225–228.
18. Скриньковський Р. М., Павловські Г., Воробйов В. В. Діагностика ефективності контролінгу бізнес-процесів підприємства // *Бізнес Інформ*. 2016. № 8. С. 154–159.
19. Скриньковський Р. М., Процюк Т. Б., Леськів С. Р. Моніторинг фінансової, виробничої, маркетингової і продуктової сфер діяльності та експрес-діагностика матеріально-технічного забезпечення підприємства // *Бізнес Інформ*. 2015. № 10. С. 250–256.
20. Скриньковський Р. М., Семчук Ж. В., Гарасим Л. С. Діагностика внутрішнього середовища підприємства в контексті вивчення сильних і слабких його сторін // *Ефективна економіка*. 2016. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4851> (дата доступу: 26.10.2023).
21. Скриньковський Р., Чубенко А. Діагностика конкурентного потенціалу підприємства та відповідальність за порушення законодавства про захист економічної конкуренції // *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 49–54.
22. Babych M., Korobka S., Skrynkovskyu R., Korobka S., Krygul R. Substantiation of economic efficiency of using a solar dryer under conditions of personal peasant farms // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2016. Vol. 6. No. 8(84). P. 41–47.
23. Horbonos F., Skrynkovskyu R., Protsiuk T., Ogirko I. Improvement of the Toolkit for Diagnosing the Enterprise's Production Program // *Path of*

- Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4015–4022. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-8>
24. Kniaz S., Skrynkovskyy R., Heorhiadi N., Sopilnyk L., Rusyn-Hrynyk R., Mainka M. Monitoring the Economic Efficiency of Implementation of the System-Functional Approach in the Management of Innovative Development of Construction Enterprises // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 3. P. 3020–3027. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.68-5>
25. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Nazar Y., Yesimov S., Khmyz M., Yosyfovych D., Mykytiuk M., Kozoriz M. Legal Bases of Realization of the Law Enforcement Function of the State in the Sphere of Economy of Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 2–3. P. 1001–1009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.79-2>
26. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Yesimov S., Khmyz M., Krasnytskyi I., Kniaz S., Khmyz V., Ogirko O. Strategic Planning as a Factor of Public Administration in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 4. P. 1001–1009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.80-1>
27. Lozovan V., Dzhalala R., Skrynkovskyy R., Yuzevych V. Detection of specific features in the functioning of a system for the anti-corrosion protection of underground pipelines at oil and gas enterprises using neural networks // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2019. Vol. 1. No 5 (97). P. 20–27.
28. Lozovan V., Skrynkovskyy R., Yuzevych V., Yasynskyy M., Pawlowski G. Forming the toolset for development of a system to control quality of operation of underground pipelines by oil and gas enterprises with the use of neural networks // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2019. Vol. 2. No. 5(98). P. 41–48.
29. Pavlenchuk N., Pavlenchuk A., Skrynkovskyy R., Tsyuh S. The influence of management creativity on the optimality of management decisions over time: An innovative aspect // *Journal of Eastern European and Central*

- Asian Research (JEECAR)*. 2023. Vol. 10, No. 3. P. 498–514. doi: <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i3.1318>
30. Pawlowski G., Barabash O., Kovaliv M., Khmyz M., Mysiuk I., Hryshchuk A. Legal Aspects of Information Security in Telemedicine in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 11. P. 1011–1017. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.87-2>
31. Pawlowski G., Skrynkovskyy R., Shpak O., Vizniak Y. Development of the Model of the System of Managerial Diagnostics of the Enterprise on the Basis of Improvement of Diagnostic Purposes // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 11. P. 4010–4020. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.28-9>
32. Popova N., Kataiev A., Nevertii A., Kryvoruchko O., Skrynkovskyy R. Marketing Aspects of Innovative Development of Business Organizations in the Sphere of Production, Trade, Transport, and Logistics in VUCA Conditions // *Studies of Applied Economics*. 2021. № 38(4). doi: <https://doi.org/10.25115/eea.v38i4.3962>
33. Popova N., Kataiev A., Skrynkovskyy R., Nevertii A. Development of trust marketing in the digital society // *Economic Annals-XXI*. 2019. Vol. 176, Iss. 3–4. P. 13–25. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V176-02>
34. Skrynkovskyy R. M. Methodical approaches to economic estimation of investment attractiveness of machine-building enterprises for portfolio investors // *Actual Problems of Economics*. 2011. Vol. 118, Iss. 4. P. 177–186.
35. Skrynkovskyy R. M. An IT Audit as a Tool for Strategic Enterprise Management // *The Problems of Economy*. 2018. №1. C. 231–236.
36. Skrynkovskyy R. M., Sopilnyk L. I., Tsyuh S. I. Improving the Enterprise Development Model: New Solutions Based on the Principles of Management, Marketing and Economic Diagnosis // *Business Inform.* 2020. № 4. P. 191–199. doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-191-199>

37. Skrynkovskyy R. M., Yuzevych V. M., Kataev A. V., Pawlowski G., Protsiuk T. B. Analysis of the methodology of constructing a production function using quality criteria // *Journal of Engineering Sciences*. 2019. Vol. 6(1). P. B1–B5. doi: [https://doi.org/10.21272/jes.2019.6\(1\).b1](https://doi.org/10.21272/jes.2019.6(1).b1)
38. Skrynkovskyy R., Hladun V., Kramar M. Information Technologies in the Organization of Accounting at the Enterprise // *Path of Science*. 2019. Vol. 5, No. 2 P. 3001–3010. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.43-3>
39. Skrynkovskyy R., Kataiev A., Zaiats O., Andrushchenko H., Popova N. Competitiveness of The Company on The Market: Analytical Method of Assessment and The Phenomenon of The Impact of Corruption in Ukraine // *Journal of Optimization in Industrial Engineering*. 2021. № 14(Special Issue). P. 79–86. doi: <https://dx.doi.org/10.22094/joie.2020.677836>
40. Skrynkovskyy R., Pavlenchyk N., Tsyuh S., Zanevskyy I., Pavlenchyk A. Economic-mathematical model of enterprise profit maximization in the system of sustainable development values // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(4). P. 188–214. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.04.09>
41. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym L., Haleliuk M. Improvement of the Model of Enterprise Management Process on the Basis of General Management Functions // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4007–4014. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-7>
42. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym P., Koropetskyi O. Cybernetic Security and Business Intelligence in the System of Diagnostics of Economic Security of the Enterprise // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 10. P. 5001–5009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.27-6>
43. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Sytar L. Development of Tools for Ensuring the Quality of Labor Potential of Industrial Enterprises // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 9. P. 3009–3018. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.26-8>

44. Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Ogirko O., Pavlenchyk N. Comprehensive Assessing the Enterprise Development Considering the Educational and Professional Potential of Employees in Management System // *Journal of Applied Management and Investments*. 2018. Vol. 7, No. 4. P. 246–255.
45. Skrynkovskyy R., Shpak O., Leskiv S., Sytar L. Diagnosis of the State of Socio-Psychological Climate at the Enterprise // *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No. 2. P. 1024–1031. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.31-3>
46. Skrynkovskyy R., Tyrkalo Y. Entrepreneurial Risks: Nature, Types, Assessment Methods and Ways to Reduce Them // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 12. P. 2015–2023. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.77-11>
47. Sopilnyk L., Skrynkovskyy R., Kovaliv M., Zayats R., Malashko O., Yesimov S., Mykytiuk M. Development of Digital Economy in the Context of Information Security in Ukraine // *Path of Science*. 2020. Vol. 6, No. 5. P. 2023–2032. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.58-7>
48. Yuzevych V., Skrynkovskyy R., Koman B. Intelligent Analysis of Data Systems for Defects in Underground Gas Pipeline // *2018 IEEE Second International Conference on Data Stream Mining & Processing (DSMP)*. 2018. doi: <https://doi.org/10.1109/dsmp.2018.8478560>
49. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Farat O., Skrynkovskyy R., Martyniuk V. Methodical approach to the selection of options for ensuring competitiveness of enterprises in the system of development of agricultural clusters // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(1). P. 192–210. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.01.10>
50. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Skrynkovskyy R., Matsuk V. Methodological toolkit for assessing the level of stability of agricultural enterprises // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(1). P. 235–255. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.01.12>

51. Sumets A., Serbov M., Skrynkovskyy R., Faldyna V., Satusheva K. Analysis of influencing factors on the development of agricultural enterprises based on e-commerce technologies // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2020. № 6(4). P. 211–231. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2020.06.04.11>
52. Serniak I., Serniak O., Mykhailyshyn L., Skrynkovskyy R., Kasian S. Evaluation of the level of the usage of social instruments for human resource management: example of agro-processing enterprises of Ukraine // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(4). P. 82–99. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.04.05>

### References

1. Abliazova N. R. Kadrova bezpeka v systemi upravlinnia pidpryemstvom // *Ekonomika ta suspilstvo*. 2020. Vyp. 22. doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>
2. Voronko-Nevidnycha T. V., Demydenko L. M., Zdorov V. M. Osoblyvosti formuvannia ta zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpryemstva // *Ekonomika ta suspilstvo*. 2021. Vyp. 28. doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>
3. Hanushchak T. V. Kadrova bezpeka pidpryemstva // *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky*. 2014. Vyp. 7, Ch. 2. S. 154–157.
4. Zhyvko Z. B., Slipa O. Z., Bosak Kh. Z. Analiz pidkhodiv do vyznachennia poniattia «kadrova bezpeka» // *Visnyk Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka. Ekonomichni nauky*. 2013. Vyp. 8. S. 28–31.
5. Kryvytska N. Y., Mizyk V. V. Protses zabezpechennia kadrovoi bezpeky v systemi ekonomichnoi bezpeky pidpryemstva // *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Serii: Ekonomika i*

- menedzhment*. 2019. Vyp. 40. C. 82–87. doi:  
<https://doi.org/10.32841/2413-2675/2019-40-11>
6. Liashenko O. M., Kryl Y. M. Kadrova bezpeka u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriumstva // *Ekonomika. Menedzhment. Pidpriumnytstvo*. 2013. № 25(2). S. 274–279.
  7. Novyk I. V. Problemy zabezpechennia ta napriamy analizu kadrovoi bezpeky pidpriumstva // *Naukovi zapysky Ukrainskoi akademii drukarstva*. 2014. № 4. S. 130–134.
  8. Slipa O. Z. Kadrova bezpeka pidpriumstva: poniattia, struktura ta osnovni mekhanizmy yii zabezpechennia // *Naukovyi ohliad*. 2014. Tom 2, № 1. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/96> (date of access: 26.10.2023).
  9. Soroka O. V. Zabezpechennia kadrovoi bezpeky yak funktsiia upravlinnia personalom // *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*. 2018. № 4(68). S. 53–63.
  10. Tiurina N. M., Baksalova O. M. Kadrova bezpeka yak skladova ekonomichnoi bezpeky pidpriumstva // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. 2015. № 2(2). S. 230–234.
  11. Khalina O. V., Kozachenko N. O. Osnovni aspekty zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpriumstva // *Naukovi zapysky Ukrainskoi akademii drukarstva*. 2017. № 2. S. 133–142.
  12. Chaplyhina Y. S. Etymolohichniy analiz katehorii «kadrova bezpeka» // *Upravlinnia rozvytkom*. 2011. № 4(101). S. 102–104.
  13. Skrynkovskyy R. M. Ekonomichna bezpeka pidpriumstva: sutnist, klasyfikatsiia ta systema diahnostryky // *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. 2015. Vyp. 3. S. 414–418.
  14. Skrynkovskyy R. M. Diahnostryka vykorystannia trudovykh, materialnykh, finansovykh ta enerhetychnykh resursiv pidpriumstva yak instrument

- upravlinnia elementamy yoho vyrobnycho-hospodarskoi diialnosti // *Problemy ekonomiky*. 2015. № 1. S. 249–254.
15. Skrynkovskyy R. M. Diahnastyka finansovoho, vyrobnychoho, trudovoho, sotsialno-ekonomichnoho ta innovatsiino-investytsiinoho potentsialiv i analiz potentsiinykh ryzykiv pidpriumstva v umovakh nevyznachenosti // *Problemy ekonomiky*. 2015. № 2. S. 186–193.
16. Skrynkovskyy R. M. Systema diahnostyky vyrobnychoi diialnosti pidpriumstva z urakhuvanniam naukovo-tekhnichnoho ta innovatsiinoho rozvytku // *Ekonomika ta derzhava*. 2015. № 5. S. 51–53.
17. Skrynkovskyy R. M., Kramar R. I., Harasym P. S. Diahnastyka efektyvnosti systemy zakhystu informatsii na pidpriumstvi ta vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro komertsiinu taiemnytsiu // *Porivnialno-analitychne pravo*. 2016. № 1. S. 225–228.
18. Skrynkovskyy R. M., Pawlowski G., Vorobiov V. V. Diahnastyka efektyvnosti kontrolinhu biznes-protsesiv pidpriumstva // *Biznes Inform.* 2016. № 8. S. 154–159.
19. Skrynkovskyy R. M., Protsiuk T. B., Leskiv S. R. Monitorynh finansovoi, vyrobnychoi, marketynhovoi i produktovoi sfer diialnosti ta ekspres-diahnastyka materialno-tekhnichnoho zabezpechennia pidpriumstva // *Biznes Inform.* 2015. № 10. S. 250–256.
20. Skrynkovskyy R. M., Semchuk Z. V., Harasym L. S. Diahnastyka vnutrishnoho seredovyscha pidpriumstva v konteksti vuvchennia sylnykh i slabkykh yoho storin // *Efektyvna ekonomika*. 2016. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4851> (date of access: 26.10.2023).
21. Skrynkovskyy R., Chubenko A. Diahnastyka konkurentnoho potentsialu pidpriumstva ta vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro zakhyst ekonomichnoi konkurentsii // *Pidpriumnytstvo, gospodarstvo i pravo*. 2016. № 7. S. 49–54.



22. Babych M., Korobka S., Skrynkovskyy R., Korobka S., Krygul R. Substantiation of economic efficiency of using a solar dryer under conditions of personal peasant farms // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2016. Vol. 6. No. 8(84). P. 41–47.
23. Horbonos F., Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Ogirko I. Improvement of the Toolkit for Diagnosing the Enterprise's Production Program // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4015–4022. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-8>
24. Kniaz S., Skrynkovskyy R., Heorhiadi N., Sopilnyk L., Rusyn-Hrynyk R., Mainka M. Monitoring the Economic Efficiency of Implementation of the System-Functional Approach in the Management of Innovative Development of Construction Enterprises // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 3. P. 3020–3027. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.68-5>
25. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Nazar Y., Yesimov S., Khmyz M., Yosyfovych D., Mykytiuk M., Kozoriz M. Legal Bases of Realization of the Law Enforcement Function of the State in the Sphere of Economy of Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 2–3. P. 1001–1009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.79-2>
26. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Yesimov S., Khmyz M., Krasnytskyi I., Kniaz S., Khmyz V., Ogirko O. Strategic Planning as a Factor of Public Administration in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 4. P. 1001–1009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.80-1>
27. Lozovan V., Dzhalala R., Skrynkovskyy R., Yuzevych V. Detection of specific features in the functioning of a system for the anti-corrosion protection of underground pipelines at oil and gas enterprises using neural networks // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2019. Vol. 1. No 5 (97). P. 20–27.
28. Lozovan V., Skrynkovskyy R., Yuzevych V., Yasynskyy M., Pawlowski G. Forming the toolset for development of a system to control quality of

- operation of underground pipelines by oil and gas enterprises with the use of neural networks // *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2019. Vol. 2. No. 5(98). P. 41–48.
29. Pavlenchyk N., Pavlenchyk A., Skrynkovskyy R., Tsyuh S. The influence of management creativity on the optimality of management decisions over time: An innovative aspect // *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*. 2023. Vol. 10, No. 3. P. 498–514. doi: <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i3.1318>
30. Pawlowski G., Barabash O., Kovaliv M., Khmyz M., Mysiuk I., Hryshchuk A. Legal Aspects of Information Security in Telemedicine in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 11. P. 1011–1017. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.87-2>
31. Pawlowski G., Skrynkovskyy R., Shpak O., Vizniak Y. Development of the Model of the System of Managerial Diagnostics of the Enterprise on the Basis of Improvement of Diagnostic Purposes // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 11. P. 4010–4020. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.28-9>
32. Popova N., Kataiev A., Nevertii A., Kryvoruchko O., Skrynkovskyy R. Marketing Aspects of Innovative Development of Business Organizations in the Sphere of Production, Trade, Transport, and Logistics in VUCA Conditions // *Studies of Applied Economics*. 2021. № 38(4). doi: <https://doi.org/10.25115/eea.v38i4.3962>
33. Popova N., Kataiev A., Skrynkovskyy R., Nevertii A. Development of trust marketing in the digital society // *Economic Annals-XXI*. 2019. Vol. 176, Iss. 3–4. P. 13–25. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V176-02>
34. Skrynkovskyy R. M. Methodical approaches to economic estimation of investment attractiveness of machine-building enterprises for portfolio investors // *Actual Problems of Economics*. 2011. Vol. 118, Iss. 4. P. 177–186.
35. Skrynkovskyy R. M. An IT Audit as a Tool for Strategic Enterprise

- Management // *The Problems of Economy*. 2018. №1. C. 231–236.
36. Skrynkovskyy R. M., Sopilnyk L. I., Tsyuh S. I. Improving the Enterprise Development Model: New Solutions Based on the Principles of Management, Marketing and Economic Diagnosis // *Business Inform.* 2020. № 4. P. 191–199. doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-191-199>
37. Skrynkovskyy R. M., Yuzevych V. M., Kataev A. V., Pawlowski G., Protsiuk T. B. Analysis of the methodology of constructing a production function using quality criteria // *Journal of Engineering Sciences*. 2019. Vol. 6(1). P. B1–B5. doi: [https://doi.org/10.21272/jes.2019.6\(1\).b1](https://doi.org/10.21272/jes.2019.6(1).b1)
38. Skrynkovskyy R., Hladun V., Kramar M. Information Technologies in the Organization of Accounting at the Enterprise // *Path of Science*. 2019. Vol. 5, No. 2 P. 3001–3010. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.43-3>
39. Skrynkovskyy R., Kataiev A., Zaiats O., Andrushchenko H., Popova N. Competitiveness of The Company on The Market: Analytical Method of Assessment and The Phenomenon of The Impact of Corruption in Ukraine // *Journal of Optimization in Industrial Engineering*. 2021. № 14(Special Issue). P. 79–86. doi: <https://dx.doi.org/10.22094/joie.2020.677836>
40. Skrynkovskyy R., Pavlenchyk N., Tsyuh S., Zanevskyy I., Pavlenchyk A. Economic-mathematical model of enterprise profit maximization in the system of sustainable development values // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(4). P. 188–214. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.04.09>
41. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym L., Haleliuk M. Improvement of the Model of Enterprise Management Process on the Basis of General Management Functions // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4007–4014. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-7>
42. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym P., Koropetskyi O. Cybernetic Security and Business Intelligence in the System of Diagnostics of

- Economic Security of the Enterprise // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 10. P. 5001–5009. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.27-6>
43. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Sytar L. Development of Tools for Ensuring the Quality of Labor Potential of Industrial Enterprises // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 9. P. 3009–3018. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.26-8>
44. Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Ogirko O., Pavlenchyk N. Comprehensive Assessing the Enterprise Development Considering the Educational and Professional Potential of Employees in Management System // *Journal of Applied Management and Investments*. 2018. Vol. 7, No. 4. P. 246–255.
45. Skrynkovskyy R., Shpak O., Leskiv S., Sytar L. Diagnosis of the State of Socio-Psychological Climate at the Enterprise // *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No. 2. P. 1024–1031. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.31-3>
46. Skrynkovskyy R., Tyrkalo Y. Entrepreneurial Risks: Nature, Types, Assessment Methods and Ways to Reduce Them // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 12. P. 2015–2023. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.77-11>
47. Sopilnyk L., Skrynkovskyy R., Kovaliv M., Zayats R., Malashko O., Yesimov S., Mykytiuk M. Development of Digital Economy in the Context of Information Security in Ukraine // *Path of Science*. 2020. Vol. 6, No. 5. P. 2023–2032. doi: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.58-7>
48. Yuzevych V., Skrynkovskyy R., Koman B. Intelligent Analysis of Data Systems for Defects in Underground Gas Pipeline // *2018 IEEE Second International Conference on Data Stream Mining & Processing (DSMP)*. 2018. doi: <https://doi.org/10.1109/dsmp.2018.8478560>
49. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Farat O., Skrynkovskyy R., Martyniuk V. Methodical approach to the selection of options for ensuring competitiveness of enterprises in the system of development of agricultural clusters // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(1). P. 192–210. doi:

<https://doi.org/10.51599/are.2021.07.01.10>

50. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Skrynkovskyy R., Matsuk V. Methodological toolkit for assessing the level of stability of agricultural enterprises // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(1). P. 235–255. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.01.12>
51. Sumets A., Serbov M., Skrynkovskyy R., Faldyna V., Satusheva K. Analysis of influencing factors on the development of agricultural enterprises based on e-commerce technologies // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2020. № 6(4). P. 211–231. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2020.06.04.11>
52. Serniak I., Serniak O., Mykhailyshyn L., Skrynkovskyy R., Kasian S. Evaluation of the level of the usage of social instruments for human resource management: example of agro-processing enterprises of Ukraine // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(4). P. 82–99. doi: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.04.05>