

## ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ БЕЗПЕКОВОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА Тетяна<sup>1</sup>, ТКАЧЕНКО Володимир<sup>2</sup>,  
ТЕЛІЧКО Наталія<sup>3</sup>, ЩУР Олександр<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Полтавський державний аграрний університет  
e-mail: [tetiana.voronko-nevidnycha@pdau.edu.ua](mailto:tetiana.voronko-nevidnycha@pdau.edu.ua)  
<https://orcid.org/0000-0003-2427-7218>

<sup>2</sup> Полтавський державний аграрний університет  
e-mail: [volodymyr.tkachenko@pdau.edu.ua](mailto:volodymyr.tkachenko@pdau.edu.ua)  
<https://orcid.org/0000-0002-2439-5903>

<sup>3</sup> Одеський державний аграрний університет  
<https://orcid.org/0000-0003-1571-3364>  
e-mail: [sklnata@ukr.net](mailto:sklnata@ukr.net)

<sup>4</sup> Київський національний університет технологій та дизайну  
<https://orcid.org/0009-0005-9412-4016>  
e-mail: [oleksandrshchur09@gmail.com](mailto:oleksandrshchur09@gmail.com)

Стаття присвячена питанням упровадження фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу. На основі дослідження було запропоновано розробку методики визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства сфери послуг із використанням соціальних індикаторів економічної безпеки.

Метою дослідження є вивчення фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу.

Розглянуто систему професійного розвитку персоналу як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємствах сфери послуг з метою досягнення високої ефективності наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей. Визначено об'єкт та суб'єкт загрози, а також складові кадрової безпеки. Для оцінки та ідентифікації різноманітних ризиків, їх елімінавання, агрегації та формування форсайт карти мутацій та мімікрії в економіко-часовому контенті розвитку на практиці систематизовані спеціальні методи і технології.

У статті розглянуто питання фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу. Наведено тезаурус категорії «кадрова безпека підприємства» в системі соціальної відповідальності бізнесу. Запропоновано розробку методики визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства сфери послуг із використанням соціальних індикаторів економічної безпеки: рівень оплати праці по відношенню до середнього показника у галузі або економіці в цілому, рівень заборгованості зарплати, втрати робочого часу, структура кадрового потенціалу. Зважаючи на зазначений комплекс показників, в загальному переліку показників для моніторингу та оцінки системи безпеки серед внутрішніх загроз автор виділяє: застарілі методи та форми комунікації, викривлення інформації; невиконання норм виробітку, недодержання технологічних вимог та стандартів якості; травматизм, нанесення шкоди; конфлікти, невиконання домовленостей, несанкціонований виток інформації; нецільове використання коштів, порушення вимог регулятора; усвідомлені та неусвідомлені. Конкретно щодо показників кадрово-інтелектуальної безпеки: продуктивність праці; коефіцієнт обороту кадрів; коефіцієнт зарплато віддачі, коефіцієнт освітнього рівня, частка витрат на внутрішню науково-дослідну роботу у загальних витратах на виробництво продукції, коефіцієнт частки витрат на управління персоналом.

Ключові слова: фінансовий менеджмент, інноваційна стратегія, безпека, кадровий потенціал підприємства, сфера послуг, система, соціальна відповідальність бізнесу.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2023-10-6>

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

Персонал в будь-який час є головним драйвером ефективної роботи підприємства сфери послуг. Саме від працівників залежить абсолютна більшість управлінських процесів на підприємстві, вони є рушійною силою, за допомогою якої суб'єкт господарювання досягає власних цілей. Якщо є внутрішні або зовнішні чинники, що можуть вплинути на роботу персоналу, то виникає необхідність контролю та виявлення таких ситуацій з метою запобігання створення чи нівелювання загроз безпеці. Тому, дослідження системи фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу є актуальним.

### АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Протягом тривалого часу проблеми безпеки функціонування персоналу розглядалися в діяльності відділу кадрів, у рамках охорони праці та мотивації персоналу, не відокремлювалась і не

сприймалася як самостійний об'єкт управління. Проте в сучасному періоді криз і біфуркацій при постійній зміні не тільки модусів, а й атрибутів систем управління підприємствами сфери послуг, збільшенні ролі фінансового менеджменту інноваційної стратегії їх безпекового розвитку, популяризації нетрадиційних форм зайнятості та необхідності елімінування кадрових ризиків є необхідність виділення кадрової безпеки підприємства в окрему сферу, яка забезпечуватиме ефективний захист на всіх етапах його функціонування в системі соціальної відповідальності бізнесу [3; 9]. Тому необхідним є більш глибокий аналіз трактування кадрової безпеки в системі соціальної відповідальності бізнесу (табл. 1).

Таблиця 1

**Тезаурус категорії «кадрова безпека підприємства» в системі соціальної відповідальності бізнесу [за матеріалами 1-10]**

<b>Класифікаційна ознака</b>	<b>Сутнісна характеристика</b>
Як складова частина	складова частина економічної безпеки підприємства, пріоритетним завданням для якої є захист від ризиків та загроз для створення умов для найефективнішого управління персоналом як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства
Як стан економічної системи	стан економічної системи, при якому відбувається ефективна взаємодія всіх її функціональних складових частин. Вона забезпечує захищеність та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, які пов'язані з персоналом. Водночас вона здатна здійснювати діагностику, змістовний та структурний аналізи і прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники функціонування економічної системи
Як становище організації	таке становище організації як соціальної спільності й індивіда в ній, при якому впливу на них з боку природного, економічного і соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти будь-якої шкоди. Доцільніше стверджувати про мінімізацію збитку від можливої шкоди, а не про повну його відсутність
Як процес запобігання впливам	процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому
Як процес забезпечення безпеки	забезпечення економічної безпеки підприємства за рахунок зменшення ризиків і загроз, пов'язаних із недоброякісною роботою персоналу, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом.
Як заходи запобігання загрозам і ризикам	заходи, спрямовані на запобігання економічним загрозам і ризикам, які пов'язані із персоналом підприємства, вирішенням конфліктних ситуацій у колективі
Як адаптивна система	адаптивна система, що завжди перебуває в динамічному розвитку, пристосовуючись до загроз, що виникають, і розвиваючись під їх впливом, по можливості попереджаючи їх
Як робота з персоналом	робота з персоналом, що націлена на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові»

Зважаючи на сказане вище, кадрова безпека має специфічні особливості, властиві тільки їй. Систематичне забезпечення кадрової безпеки на найвищому рівні є складним процесом в управлінні персоналом [4; 10]. При цьому будь-які її особливості в рамках стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу потребують системних досліджень.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

**Метою дослідження** є вивчення фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Безумовно, за сучасних турбулентних умов особливо важливою складовою кадрової безпеки є професійна підготовка персоналу щодо аналізу сигнаторики імпульсів. Особливо це питання стає актуальним у непередбачуваній атмосфері зовнішніх факторів та нестабільній фінансово-економічній ситуації в Україні, Європі та світі в цілому.

Доцільно розглядати поняття професійного розвитку персоналу як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємствах сфери послуг з метою досягнення високої ефективності наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей. На нашу думку, професійний розвиток персоналу, адекватний економіко-часовому контенту розвитку, є одним із основних елементів у забезпеченні кадрової безпеки підприємства сфери послуг.

Таким чином, незалежно від актуалізації якогось конкретного підходу до поняття кадрова безпека, саме від її належного забезпечення і залежать поточні та можливі майбутні результати функціонування підприємства сфери послуг.

Розвиток персоналу підприємства сфери послуг в контексті забезпечення кадрової безпеки декомпонується на такі процеси, як: оцінка рівня знань, умінь і навичок персоналу та виявлення потреби в його навчанні; формування бюджету на професійний розвиток персоналу; формування та реалізація програми навчання та розвитку персоналу; оцінка ефективності даного навчання. Інструментами управління при цьому можуть виступати: HR-стратегія, кадрова політика, нормативно-регламентуюча документація, штатний розпис, бюджет витрат на персонал, вимоги до кадрової безпеки [9].

Зважаючи на багатоаспектність і різноманітність наукових підходів до визначення кадрової безпеки підприємствасфери послуг, її сутність маємо розглядати в залежності від предметної області дослідження, з можливістю взаємоінтеграції та взаємодоповнення наведених підходів.

На основі розгляду теоретичних підходів сутності та змісту поняття кадрова безпека підприємства сфери послуг вважаємо доцільним визначити її як сукупність умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудова відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів в системі соціальної відповідальності бізнесу.

Зауважимо, що формування небезпек суб'єктами об'єктам (працівники – бізнес та бізнес – працівники) – це взаємний процес [3]. До того ж слід виділити можливість існування фахового суб'єкту кадрової безпеки – службу економічної безпеки та службу управління персоналом [7], а також функціональних суб'єктів кадрової безпеки – керівників та менеджмент підприємств сфери послуг [8].

Кадрова безпека має за об'єкт захисту людський капітал підприємства сфери послуг, а в якості механізму захисту – систему безперервного навчання й атестацій [6]. Дана концепція заснована на управлінсько-потенціальному підході, бо демонструє взаємозалежність порядності працівника та його професійності, що не завжди виправдовує себе. Тому, на нашу думку, даний підхід треба скоригувати з урахуванням темпоральної теорії, теореми Коуза, зважаючи на опортуністичну поведінку серед працівників і зовні та гістерезис управлінської системи в період криз і біфуркацій в аспекті сигнаторики імпульсів та вироблення і застосування валідних компліментарних інструментів адаптації до змін модусів внутрішнього та зовнішнього середовища.

Так, наприклад, недостатня увага до інтересів працівників дуже часто призводить до зниження лояльності персоналу, їх демотивації, а відповідно – активізації деструктивних намірів [3], що протирічить принципам соціальної відповідальності бізнесу.

Розбіжності поглядів у трактуванні категорій «небезпека», «загроза», «ризик» обумовлюють необхідність їх уточнення. Так, небезпека – це потенційна можливість негативного впливу чинників, за якої об'єкт небезпеки не має впливу на її джерело; загроза – це реальна можливість негативного впливу ідентифікованих чинників, які спричиняють економічні збитки у разі настання і вимагають відповідної протидії; на відміну від небезпек, загрози кадрової безпеки мають суб'єкт, об'єкт, спрямованість і реалізуються через ризики – ймовірність настання загрози та результат наслідків, за яких об'єкт ризику може впливати на ризик внаслідок прийняття кадрових рішень [9].

Об'єкт загрози – людина через можливість шкоди працівникам і бізнесу [2]. Суб'єкт загрози – людина через погіршення рівня життєдіяльності персоналу як основної передумови для зловживань працівників [1].

Вчені виокремлюють різні складові кадрової безпеки. Деякі вважають основними безпеку життєдіяльності, соціальну, мотиваційну безпеку [4]. Інші доповнюють зазначені вище складові безпекою здоров'я, фізичною безпекою, безпекою в галузі інновацій, фінансовою безпекою [8]. Ряд вчених приділяє суттєву увагу соціально-мотиваційній безпеці та вважають за доцільне до її складу включити фінансову, кар'єрну, технологічну, адміністративну, естетичну, професійну, пенсійно-страхову, патріотичну, комунікаційну, безпеку володіння сучасними знаннями [6].

Найбільш суттєвими факторами, які впливають на кадрову складову економічної безпеки підприємства сфери послуг, є макроекономічна ситуація в Україні, рівень державних соціальних гарантій, військово-політична ситуація, інтеграційні процеси, особливості розвитку регіонів, територіальне розташування підприємства, наявність у регіоні працівників необхідних професій, фахових компетентностей та досвіду роботи. Найвагомішими внутрішніми факторами можна вважати сферу діяльності, розміри підприємства сфери послуг, стиль менеджменту, розвиненість корпоративних цінностей, фінансовий стан товаровиробника, соціальну відповідальність

підприємства сфери послуг. Якщо найбільш важливими елементами механізму забезпечення кадрової безпеки системи економічної безпеки підприємства сфери послуг є стратегічний розвиток кадрового потенціалу, формування кадрової стратегії та розробка програм мотивації персоналу, менш важливими – формування корпоративної культури, процес оцінки та атестації персоналу, процес забезпечення кадрової безпеки системи економічної безпеки підприємства та організації найму персоналу [4; 8], то в підприємствах сфери послуг надзвичайно важливим є питання постійної зайнятості.

Окрім факторів формування кадрової безпеки в період криз і біфуркацій особливо важливим є персональний рівень відповідальності [5]. Отже, для отримання об'єктивної оцінки рівня кадрової безпеки підприємства сфери послуг доцільно проводити моніторинг великої кількості показників, які всебічно аналізують стан підприємства сфери послуг, щоб в повній мірі врахувати системний характер його кадрової безпеки [9].

Так, враховуючи необхідність компліментарного впливу формальних і неформальних інститутів, можна описати оцінювання економічної безпеки підприємства сфери послуг за складниками: інтелектуальний – різні показники плинності кадрів, рівня НДКР, освіти персоналу тощо; кадровий – аналогічно попередньому, можливе їхнє об'єднання [2]. Головними групами критеріїв безпосередньо в кадровій безпеці є показники:

- чисельного складу персоналу та його динаміки;
- кваліфікації й інтелектуального потенціалу;
- ефективності використання персоналу;
- якості мотиваційної системи [2].

Експліцитні негативні дії щодо інтересів об'єктів економічної безпеки, що потребують превентивного закріплення у відповідних показниках для уникнення інституційних пасток і попередження опортуністичної поведінки наступні:

- відхилення величин установлених контрольних показників від граничних у негативний бік;
- збільшення амплітуди динаміки встановлених показників на величини, які більші за допустимі;
- виникнення нез'ясованих фінансових, технологічних та інформаційних явищ і процесів;
- виникнення форс-мажорних обставин;
- нез'ясована або негативна поведінка окремих працівників і їхніх груп;
- виникнення конфліктних ситуацій між внутрішніми й зовнішніми суб'єктами бізнесу;
- підозрілий інтерес з боку зовнішніх суб'єктів до діяльності компанії, підрозділу, об'єкта, його персоналу, керівництва, інформації, матеріальних засобів і грошових коштів;
- факти розкрадань, пошкоджень майна, зникнення грошей і документів, інші неправомірні дії;
- спроби несанкціонованого доступу і використання внутрішньої інформації;
- виникнення проблем особистої безпеки працівників та ін. [2].

Для оцінки та ідентифікації різнопланових ризиків, їх елімінавання, агрегації та формування форсайт карти мутацій та мімікрії в економіко-часовому контенті розвитку на практиці застосовується багато спеціальних методів і технологій.

Це і метод спонтанного визначення/виявлення можливих ризиків, і дослідження бізнес-процесів з метою виявлення внутрішніх і зовнішніх чинників виникнення ризику та їхнього впливу на підприємство сфери послуг. Популярними є опитування на основі спеціально розроблених анкет, а також галузевий аналіз, технічний аудит та інспекції. Для оцінки ризиків використовують маркетингові дослідження, моделювання взаємозалежностей, статистичний аналіз та аналіз загроз, SWOT, PEST, PESTLE FMEA аналіз, дерево подій та помилок. Ризики ідентифікують за допомогою мозкового штурму на основі їх класифікації. Інколи проводять серію інтерв'ю на основі заздалегідь розроблених запитань. Корисним інструментом ідентифікації ризиків є метод Дельфі, який дозволяє досягти консенсусу і провести попередній аналіз безпеки, сформувавши список загроз і ризиків з урахуванням таких характеристик матеріалів, обладнання, які використовуються або вироблені в даному процесі або даній галузі, умов діяльності і взаємозв'язку між компонентами системи управління підприємством сфери послуг. ISO/IEC 31010:2009 пропонує використовувати HAZOP, тобто структуроване і систематичне вивчення реакції системи, процесу, процедури або продукту на зміну ключових параметрів [6].

Зокрема, щодо методу HAZOP у дослідженні питання кадрової безпеки аналізується кожна частина проекту з метою виявлення відхилень, які можуть статися внаслідок досягнення бажаної продуктивності, їхні потенційні причини та можливі наслідки. Спрощеною альтернативою дослідженню HAZOP є структурований аналіз можливих варіантів. Використовується і більш узагальнюючий інструмент – аналіз сценаріїв, що включає в себе аналіз та оцінку можливих варіантів, у тому числі на основі розроблення дескриптивних моделей очікувань майбутнього. Можливі сценарії майбутнього створюються за допомогою уяви або екстраполяції, а різні ризики аналізуються із припущенням, що ці сценарії можуть реалізуватися. Одним із широко використовуваних методів аналізу системних ризиків є Дерево подій, в рамках якого здійснюється вступний аналіз відмов з метою визначення причин і наслідків можливого майбутнього відмови для загального системного ризику або надійності. В аналізі дерева подій використовується схожа логіка і розрахунки як в аналізі дерева помилок, при цьому відрізняється підхід. В останньому випадку застосовується дедуктивний підхід, тоді як в аналізі дерева подій – індуктивний підхід. Ще одним напівкількісним методом, що дозволяє оцінити ризики, пов'язані з небажаною подією або сценарієм, є аналіз рівнів надійності засобів захисту, за допомогою якого визначається достатність заходів контролю і пом'якшення ризику. Іншими кількісними методами, які можна використовувати для оцінки кадрового ризику на підприємствах сфери послуг, є аналіз Маркова, імітаційне моделювання методом Монте-Карло, аналіз чутливості, сценарний аналіз, FN-криві, Байєсові статистика і Байєсові мережі, аналіз надійності людини та індекси ризику. Відомою аудиторською Компанією Deloitte розроблена концепція управління ризиками, яка включає 9 принципів побудови Risk Intelligent- організації [4].

Концепція Risk Intelligent-підприємства передбачає застосування єдиного визначення ризику, що однаково може застосовуватися для збереження або підвищення вартості підприємства сфери послуг. Водночас на підприємстві сфери послуг застосовується єдина модель управління ризиками, що враховує усі внутрішні потреби підприємства сфери послуг. Концепція Risk Intelligent-підприємства будується на основі чіткого визначення та формалізації ключової ролі, зони відповідальності та повноважень з управління ризиками. Побудова Risk Intelligent-підприємства здійснюється на основі створення єдиного середовища, у якому підтримується діяльність усіх підрозділів і бізнес-функцій у сфері управління ризиками. Працівники, що відповідальні за впровадження концепції Risk Intelligent-підприємства, мають володіти всіма необхідними навичками та вміннями щодо управління ризиками та нести відповідальність за розробку, впровадження та підтримку управління ризиками [8]. У рамках Концепції передбачається солідарна відповідальність усіх структурних підрозділів за реалізацію програм управління ризиками, а окремі бізнес-процеси повинні забезпечувати необхідний об'єм підтримки системи управління ризиками. При цьому здійснюється постійний контроль за системою управління ризиками, у тому числі з метою виявлення та усунення її недоліків в системі соціальної відповідальності бізнесу.

## **ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ**

У статті розглянуто питання фінансового менеджменту інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу. Наведено тезаурус категорії «кадрова безпека підприємства» в системі соціальної відповідальності бізнесу. Запропоновано розробку методики визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства сфери послуг із використанням соціальних індикаторів економічної безпеки: рівень оплати праці по відношенню до середнього показника у галузі або економіці в цілому, рівень заборгованості зарплати, втрати робочого часу, структура кадрового потенціалу. Зважаючи на зазначений комплекс показників, у загальному переліку показників для моніторингу та оцінки системи безпеки серед внутрішніх загроз автор виділяє: застарілі методи та форми комунікації, викривлення інформації; невиконання норм виробітку, недодержання технологічних вимог та стандартів якості; травматизм, нанесення шкоди; конфлікти, невиконання домовленостей, несанкціонований витік інформації; нецільове використання коштів, порушення вимог регулятора: усвідомлені та неусвідомлені. Конкретно щодо показників кадрово-інтелектуальної безпеки: продуктивність праці, коефіцієнт обороту кадрів, коефіцієнт зарплатовіддачі, коефіцієнт освітнього рівня, частка витрат на внутрішню науково-дослідну роботу у загальних витратах на виробництво продукції, коефіцієнт частки витрат на управління персоналом.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Барна М. Ю., Гліненко Л. К., Дайновський Ю. А. Екотуризм як фактор розвитку туристичного і готельного бізнесу. *Підприємництво і торгівля*. 2020. Вип. 27. С. 82–89.
2. Барна М. Ю., Миронов Ю. Б. Економетричне моделювання динаміки туристичних потоків. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 4 (12). Ч. 1. С. 165–170.
3. Воронько-Невіднича Т.В., Стовба В.О., Шевченко Т.В., Шелемба В.І. Стратегії технологічного менеджменту підприємств агропродовольчої сфери: безпековий аспект. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2022. № 36. С. 245–249.
4. Запша Г. М., Орлова-Курилова О. В., Лімаренко С. М., Яцун А. Г. Ресурсне забезпечення ефективності стратегічного управління інноваційною інфраструктурою у формуванні конкурентних переваг та соціально-економічних гарантій в умовах глобалізації економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Серія "Економічні науки"*. 2021. № 6 (39). С. 9–16.
5. Ткаченко В. І. Кадрова безпека в системі управління підприємством агропродовольчої сфери. Дисертація доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент». Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2023. 312 с.
6. Klymchuk O., Khodakivska O., Kireytseva O., Podolska O., Mushenyk I. Prospects of biodiesel production: the place and role of Ukraine in the context of implementation of the EU green course. *Independent Journal of Management & Production*. Vol. 13, N. 3, Special Edition ISE, S&P – May 2022. pp. 225–240.
7. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43(3). pp. 403–414.
8. Ovcharenko I., Khodakivska O., Sukhomlyn L., Shevchenko O., Lemeshenko I., Martynov A., Zos-Kior M., Hnatenko I., Michkivskyy S., Bilyavska L. Spatial organization management: modeling the functioning of eco-clusters in the context of globalization. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2022. Vol. 40. pp. 351–356.
9. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*. 2021. Vol. 21. No. 12. pp. 228–234.
10. Voznyuk A., Gorobets S., Kubitskiy S., Domina V., Gutareva N., Roganov M., Bloschynskiy I. Interdisciplinary educational technology based on the concept of human brain functional asymmetry. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(2). pp. 433–449.

**REFERENCES:**

1. Barna M. Yu., Glinenko L. K., Daynovsky Yu. A. (2020). Ecotourism as a factor in the development of tourism and hotel business. *Pidpryyemnytstvo i torhivlya* [Entrepreneurship and trade], 27, 82–89.
2. Barna M. Yu., Mironov Yu. B. (2017). Econometric modeling of the dynamics of tourist flows. *Naukovyy visnyk Polissya* [Polissya Scientific Bulletin], 4 (12). 1, 165–170.
3. Voronko-Nevidnycha T.V., Stovba V.O., Shevchenko T.V., Shelemba V.I. (2022). Technological management strategies of agro-food enterprises: safety aspect. *Ukrayins'kyi zhurnal prykladnoyi ekonomiky ta tekhniky* [Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology], 36, 245–249.
4. Zapsha G. M., Orlova-Kurilova O. V., Limarenko S. M., Yatsun A. G. (2021). Resource provision of the effectiveness of strategic management of innovative infrastructure in the formation of competitive advantages and socio-economic guarantees in the conditions of economic globalization. *Tsentral'noukrayins'kyi naukovyy visnyk. Seriya "Ekonomichni nauky"* [Central Ukrainian scientific bulletin. Series "Economic Sciences"], 6(39), 9–16.
5. Tkachenko V. I. (2023). Personnel security in the management system of an agro-food enterprise. Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 073 "Management". Poltava State Agrarian University, Poltava, 312.
6. Klymchuk O., Khodakivska O., Kireytseva O., Podolska O., Mushenyk I. (2022). Prospects of biodiesel production: the place and role of Ukraine in the context of implementation of the EU green course. *Independent Journal of Management & Production*, 13.3, Special Edition ISE, S&P – May 2022, 225–240.
7. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403–414.
8. Ovcharenko I., Khodakivska O., Sukhomlyn L., Shevchenko O., Lemeshenko I., Martynov A., Zos-Kior M., Hnatenko I., Michkivskyy S., Bilyavska L. (2022). Spatial organization management: modeling the functioning of eco-clusters in the context of globalization. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 40, 351–356.
9. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos-Kior M., Hnatenko I. (2021). Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21.12, 228–234.

---

10. Voznyuk A., Gorobets S., Kubitskyi S., Domina V., Gutareva N., Roganov M., Bloschynskyi I. (2021). Interdisciplinary educational technology based on the concept of human brain functional asymmetry. *Postmodern openings*, 12(2),433–449.

FINANCIAL MANAGEMENT OF THE INNOVATIVE STRATEGY OF THE SECURITY PERSONNEL  
POTENTIAL OF ENTERPRISES IN THE SERVICE SECTOR IN THE SYSTEM OF SOCIAL  
RESPONSIBILITY OF BUSINESS

VORONKO-NEVIDNYCHA Tetiana<sup>1</sup>, TKACHENKO Volodymyr<sup>1</sup>,  
TELICHKO Nataliia<sup>2</sup>, SHCHUR Oleksandr<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Poltava State Agrarian University

<sup>2</sup> Odessa State Agrarian University

<sup>3</sup> Kyiv National University of Technologies and Design

*The article is devoted to the issues of implementation of the financial management of the innovative strategy of the security personnel potential of enterprises in the service sector in the system of social responsibility of business. On the basis of the research, it was proposed to develop a methodology for determining the integral indicator of personnel security of a service sector enterprise using social indicators of economic security.*

*The purpose of the study is to study the financial management of the innovative strategy of the security personnel potential of enterprises in the service sector in the system of social responsibility of business.*

*The system of professional development of personnel is considered as a purposeful and systematic influence on employees through professional training during their work at enterprises in the service sector with the aim of achieving high efficiency of the services provided, increasing the competitiveness of personnel on the labor market, ensuring that employees perform new and more complex tasks based on the maximum possible use their abilities and potential. The object and subject of the threat, as well as the components of personnel security, have been determined. In practice, special methods and technologies are systematized for the assessment and identification of various risks, their elimination, aggregation, and the formation of a foresight map of mutations and mimicry in the economic and temporal content of development.*

*The article examines the issue of financial management of the innovative strategy of the security personnel potential of enterprises in the service sector in the system of social responsibility of business. The thesaurus of the category "personnel security of the enterprise" in the system of social responsibility of business is given. It is proposed to develop a methodology for determining the integral indicator of personnel security of a service sector enterprise using social indicators of economic security: the level of wages in relation to the average indicator for the industry or the economy as a whole, the level of salary arrears, loss of working time, the structure of personnel potential. Disturbing the specified set of indicators, in the general list of indicators for monitoring and evaluating the security system, among internal threats, the author singles out: outdated methods and forms of communication, distortion of information; non-compliance with production standards, non-compliance with technological requirements and quality standards; injury, damage; conflicts, non-fulfillment of agreements, unauthorized leakage of information; improper use of funds, violations of the regulator's requirements, both conscious and unconscious. Specifically, regarding indicators of personnel and intellectual security: labor productivity; personnel turnover ratio; salary return ratio; coefficient of educational level; the share of internal research and development costs in total production costs; coefficient of the share of costs for personnel management.*

*Key words: financial management, innovation strategy, security, personnel potential of the enterprise, service sector, system, social responsibility of business.*