

*С. В. ГАРМАШ***ЗНАЧУЩІСТЬ ІНДИКАТОРІВ ОЦІНКИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У СИСТЕМІ ІНДИКАТОРІВ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Метою роботи є визначення важливості індикаторів оцінки кадрової безпеки у системі індикаторів оцінки економічної безпеки підприємства. Новизна цього аналізу полягає в тому, що робиться наголос на значенні морального виміру як основи кадрової безпеки (не тільки підприємства). Слід додати, що наведені показники-індикатори економічної безпеки можна розрахувати і дослідити зміни за ними у динаміці, що сприяє прийняттю відповідних та своєчасних рішень. Дослідження моральному виміру вже знаходиться у площині загальнолюдських цінностей, але безпосередньо впливає на усі процеси.

«... перебудова вітчизняними підприємствами своєї діяльності в умовах динамічної невизначеності факторів зовнішнього середовища та пристосування до ринкових умов – безперервний процес, але методи досягнення конкурентних переваг та отримання прибутків вже залежать від «якості» людського ресурсу, який здійснює управління – від його морального виміру» [1, с. 269].

Оскільки персонал є одночасно як об'єктом, так і суб'єктом управління, то цілеспрямоване моральне та інтелектуальне зuboжіння працездатного населення країни є як причиною, так і наслідком занепаду не тільки менеджменту окремих підприємств, а й деградації українського суспільства. Витоки низького рівня управління слід розглядати в аспекті взаємопов'язаних процесів, починаючи ще з навчання у вищому навчальному закладі. Молоде покоління «споживачів з кліповим мисленням» втрачає ціннісні орієнтири, а впровадження принципу «негативної селекції» не тільки у владі, а і в українських інституціях усіх рівнів, непотизм та корупція сприяють подальшій деградації українського суспільства в цілому.

Ключові слова: кадрова безпека; економічна безпека; індикатори оцінки; моральний вимір; кліпове мислення; негативна селекція; непотизм; корупція; деградація суспільства

*SERGII GARMASH***SIGNIFICANCE OF PERSONNEL SECURITY ASSESSMENT INDICATORS IN THE SYSTEM OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY ASSESSMENT INDICATORS**

The purpose of the article is to determine the importance of indicators of personnel security assessment in the system of indicators of economic security assessment of the enterprise. The novelty of this analysis is that it emphasizes the importance of the moral dimension as the basis of personnel security (not only the enterprise). It should be added that the given indicators of economic security can be calculated and changes in their dynamics can be studied, which contributes to the adoption of appropriate and timely decisions. The study of the moral dimension is already in the area of universal human values, but it directly affects all processes.

«... domestic enterprises' restructuring of their activities in conditions of dynamic uncertainty of external environmental factors and adaptation to market conditions is a continuous process, but the methods of achieving competitive advantages and obtaining profits already depend on the "quality" of the human resource that performs management - on its moral dimension» [1, p. 269].

Since the staff is both an object and a subject of management, the purposeful moral and intellectual impoverishment of the working population of the country is both a cause and a consequence of the decline not only of the management of individual enterprises, but also of the degradation of Ukrainian society. The origins of a low level of management should be considered in the aspect of interrelated processes, starting with studies in a higher educational institution. The young generation of "consumers with clip-on thinking" loses its value orientations, and the implementation of the principle of "negative selection" not only in the government, but also in Ukrainian institutions at all levels, nepotism and corruption contribute to the further degradation of Ukrainian society as a whole.

Keywords: personnel security; economic security; assessment indicators; moral dimension; clip-on thinking; negative selection; nepotism; corruption; degradation of society

Вступ. Слід зазначити, що ми живемо у тяжкі часи випробувань, коли відбуваються зміни однополярного устрою світу на багатополарний. Ці зміни стосуються також і ціннісних орієнтирів як окремої людини, так і суспільства в цілому. «... кланово-олігархічна авторитарна модель управління країною, цілеспрямоване знищення економіки корумпованими можновладцями заради власного збагачення, цинічне зовнішнє управління країною в інтересах іноземних кланів та корпорацій є основою корупційного знищення країни, її державності. Надлишок професійної некомпетентності та відвертої дурні «нових облич» без професійного минулого, але з розвиненим хапальним рефлексом тільки прискорюють деградацію влади, менеджменту всіх рівнів та знецінюють ступінь довіри народу до цієї влади. Більшість населення України давно вже зрозуміло, що покладатися у теперішній ситуації залишається тільки на себе, а імітація реформ у країні своєю ціллю має лише перенаправлення фінансових потоків, вивільнення території України від її населення, стрімке збагачення можновладців та цілеспрямоване знищення державності» [2, с. 19].

Мета роботи. Метою роботи є виявлення важливості індикаторів оцінки кадрової безпеки у системі індикаторів оцінки економічної безпеки підприємства. Новизна цього аналізу полягає в тому, що робиться наголос на значенні морального виміру як основи кадрової безпеки (не тільки підприємства).

Аналіз основних методів і літератури. Кадровій безпеці присвячено багато праць науковців. Цьому питанню приділяли увагу: В. А. Панченко, В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко, І. П. Мігус, В. М. Гесць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк, О. А. Кириченко, М. П. Денисенко, В. С. Сідак, С. М. Лаптев, С. А. Єрохін, О. І. Захаров, П. Я. Пригунов, Б. М. Андрушків, Ю. Я. Вовк, П. Д. Дудкін, Н. Б. Кирич та ін.

Результати дослідження. Розглянемо показники-індикатори оцінки кадрової безпеки у системі індикаторів визначення економічної безпеки підприємства.

«Індикатори економічної безпеки підприємства – це показники оцінки рівня економічної безпеки підприємства, що дозволяють виявити больові точки в

його діяльності, визначити основні напрями і найбільш дієві способи підвищення ефективності роботи підприємства.

До показників-індикаторів рівня економічної безпеки підприємництва можна віднести ті, які кількісно відображають рівень загрози, наділені значним рівнем чутливості та, відповідно, здатністю попереджати про можливість настання небезпеки. Крім того, доцільно використовувати не окремий показник, а систему

індикаторів, за допомогою яких стає можливим визначення рівня забезпечення окремих внутрішніх компонент та/чи функціональних складників економічної безпеки підприємства, а в подальшому – розраховувати її інтегральний (узагальнювальний) показник» [3].

Таблиця 1 – Основні показники оцінки рівня економічної безпеки підприємства [3]

Компонента економічної безпеки	Показники
Фінансова складова	1. Надлишок або нестача: - власних оборотних коштів; - власних оборотних коштів і довгострокових позикових джерел формування запасів; - загальної величини основних джерел формування запасів. 2. Прибутковість. 3. Ділова активність. 4. Фінансова стійкість. 5. Платоспроможність.
Кадрова складова	1. Показник плинності кадрів. 2. Коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства. 3. Показник винахідницької активності. 4. Частка доходу підприємства від використання інтелектуальної власності. 5. Рівень дисципліни.
Виробничо-технологічна складова	1. Рівень прогресивності технологій. 2. Рівень прогресивності продукції. 3. Рівень технологічного потенціалу. 4. Фондоозброєність праці. 5. Коефіцієнт вибуття основних засобів. 6. Коефіцієнт оновлення основного капіталу. 7. Коефіцієнт браку. 8. Фондоозброєння основних засобів. 9. Матеріаломісткість. 10. Коефіцієнт зношення основних засобів. 11. Рівень завантаження виробничих потужностей. 12. Енергомісткість. 13. Коефіцієнт інвестицій.
Законодавчо-правова складова	1. Питома вага договорів підприємства, за якими відкрито судові справи, у загальній кількості господарських договорів підприємства. 2. Питома вага одержаних штрафних санкцій у загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами підприємства. 3. Питома вага сплачених штрафних санкцій у загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами підприємства. 4. Частка витрат на юридичне забезпечення діяльності підприємства в загальній структурі його витрат. 5. Коефіцієнт якості юридичних послуг. 6. Коефіцієнт юридичного менеджменту.
Інформаційно-аналітична складова	1. Коефіцієнт повноти інформації. 2. Коефіцієнт точності інформації. 3. Коефіцієнт суперечливості інформації. 4. Продуктивність інформації. 5. Коефіцієнт інформаційної оснащеності. 6. Коефіцієнт захищеності інформації.
Екологічна складова	1. Коефіцієнт безпечності продукції. 2. Коефіцієнт «екологічного баласту». 3. Коефіцієнт раціонального використання відходів. 4. Рентабельність продукції з відходів. 5. Коефіцієнт забруднення середовища. 6. Ступінь забруднення довкілля. 7. Показник природоохоронної діяльності.
Силова складова	1. Коефіцієнт безпеки транспорту. 2. Коефіцієнт захищеності майна та персоналу.

Звернемо увагу на місце індикаторів оцінки кадрової безпеки у системі оцінки індикаторів економічної безпеки підприємства.

До індикаторів економічної оцінки підприємства слід віднести: Всі наведені у таблиці показники можна розрахувати і дослідити зміни за ними у динаміці.

Слід зауважити, що «... належний рівень економічної безпеки підприємства значною мірою залежить від інтелекту та професіоналізму його кадрів.

За інтелектуальну складову економічної безпеки на підприємстві відповідають кадрова служба і особисто головний інженер.

Кажучи про критерії кадрової безпеки, необхідно зробити короткий екскурс у тему кількісних параметрів економічної безпеки компанії.

За загальним правилом, практична реалізація концепції і стратегії економічної безпеки здійснюється через систему конкретних заходів і механізмів, які, у свою чергу, розробляються на основі аналізу результатів моніторингу якісних критеріїв і їхніх кількісних параметрів. Для цієї мети іноді вдаються до встановлення певних "сигнальних" показників і вказують їхні порогові значення, тобто граничні величини, вихід за які призводить до формування негативних тенденцій в економічній і, зокрема, кадровій безпеці.

Подолання порогових значень – сигнал до дії із запобігання загрози, зниження збитку або припинення зловмисних атак.

Найвищий ступінь безпеки досягається за умови, що весь комплекс показників міститься в межах допустимих меж своїх порогових значень.

Головними групами критеріїв безпосередньо у кадровій безпеці є:

- показники чисельного складу персоналу і його динаміки;
- показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу;
- показники ефективності використання персоналу;
- показники якості мотиваційної системи.

Установивши спеціальні критерії і визначивши їхні параметри, служба персоналу, крім того, зобов'язана:

- 1) забезпечити розроблення поточних і планових значень показників кадрової безпеки для цілей стратегічного й оперативного планування;
- 2) здійснювати постійний моніторинг установлених показників у сфері своєї відповідальності;
- 3) надавати з різною періодичністю і в певному обсязі даних звітність за станом «своїх» критеріїв;
- 4) негайно повідомляти в орган управління і службу безпеки при отриманні сигналу про негативне відхилення значення показника або про зміну напрямку тенденцій поза планові величини;
- 5) брати участь у розробленні і реалізації сценаріїв і заходів стабілізації параметрів тощо» [3].

Якщо мова йдеться про інтелектуальну складову та професіоналізм кадрів, то слід визначити внутрішні та зовнішні загрози, які впливають на кадрову складову у системі економічної безпеки підприємства. «Належний рівень економічної безпеки значною мірою залежить від інтелекту і професіоналізму кадрів, що працюють на підприємстві. Негативно впливають на цю складову:

- звільнення провідних висококваліфікованих працівників, що призводить до ослаблення інтелектуального потенціалу;

- зниження частки інженерно-технічних працівників і науковців у загальній чисельності працівників;

- зниження винахідницької та раціоналізаторської активності;

- зниження освітнього рівня працівників.

Склад кадрів безпосередньо впливає на рівень економічної безпеки на підприємстві. Негативний вплив на кадрову складову мають:

Внутрішні загрози:

- невідповідність кваліфікації працівників вимогам до них;

- недостатня кваліфікація працівників;

- слабка організація системи управління персоналом;

- слабка організація системи навчання;

- неефективна система мотивації;

- помилки в плануванні ресурсів персоналу;

- зниження кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив;

- відхід кваліфікованих працівників;

- працівники зорієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;

- працівники зорієнтовані на дотримання інтересів підрозділу;

- відсутність корпоративної політики або вона "слабка";

- неякісні перевірки кандидатів для приймання на роботу.

Зовнішні загрози:

- умови мотивації у конкурентів кращі (неважко за такого розкладу спрогнозувати перехід фахівців до конкурентів);

- настанова конкурентів на переманювання;

- тиск на працівників ззовні;

- потрапляння працівників у різні види залежності;

- інфляційні процеси (не можна не враховувати під час розрахунку заробітної плати і прогнозувати її динаміку). За цю складову економічної безпеки має відповідати служба з персоналу підприємства» [4].

«Серед основних негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників структурних підрозділів, їх небажання або нездатність приносити максимальну користь своїй фірмі. Вони можуть бути зумовлені низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій працівників підприємства (організації) чи нерациональними витратами» [5, с. 38; 6, с. 38].

Авторами [7, с. 44] було «... складено карту функціонального аналізу економічної безпеки підприємства за інтелектуальною та кадровою складовою економічної безпеки підприємства» [6, с. 38].

«Система індикаторів кадрової безпеки:

1. Показники чисельного складу персоналу та його динаміки.

2. Показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу.

3. Показники ефективності використання персоналу.

4. Показники якості мотиваційної системи.

5. Показники роботи кадрової служби» [6, с. 39].

Слід відмітити, що на сьогодні відмічається низький рівень управління багатьма вітчизняними підприємствами у результаті не просто непрофесіоналізму призначених «своїх» управлінців, а у результаті загального занепаду моральних цінностей, що стало ганебним трендом України в останні роки.

«... в пріоритеті більшості менеджменту усіх рівнів є власна кишеня, а доведення до банкрутства і знищення державних підприємств вже стало налагодженою практикою. Таке стало можливим через розповсюдження родинно-кланових відносин у всіх державних інституціях країни. А системна криза стала явищем, притаманним українському суспільству, що відображається на його добробуті і моральному стані» [8, с. 104].

«В такій ситуації зручно списувати все на обставини і зовнішнього ворога, а не на власну некомпетентність та пріоритет індивідуального збагачення. Оскільки в нашій країні поняття «влада», «бізнес» та «кримінал» давно та надовго стали тотожними поняттями, то перш за все, персональну відповідальність повинні нести ті, хто цинічно наживався і продовжує наживатися за рахунок інтересів країни» [9, с. 18]. А оскільки «... кланова система правління глибоко пустила свої деструктивні коріння як у особистість, так і в суспільство в цілому; як по горизонталі, так і по вертикалі...» [10, с. 86] усіх гілок влади, то «... вочевидь що довго ще будуть пхатися різнокаліберні «свинарчуки» до державного ресурсу заради дербану бюджетних коштів, спираючись на мовчазливу і зовсім небезкорисну допомогу силових структур та «кишенькових» судів. Збагачення заради власного збагачення, не зважаючи ні на що та ні на кого, вже давно стало лейтмотивом більшості українського істеблішменту» [11, с. 122].

«А у такій системі відносин професіоналізм та порядність вже не є ключовими орієнтирами» [12, с. 76].

Висновки. Новизна полягає в тому, що у статті підкреслюється значення морального виміру як основи кадрової безпеки (не тільки підприємства). Оскільки персонал є одночасно як об'єктом, так і суб'єктом управління, то цілеспрямоване моральне та інтелектуальне зубожіння працездатного населення країни є як причиною, так і наслідком занепаду не тільки менеджменту окремих підприємств, а й деградації українського суспільства в цілому. Витоки низького рівня управління слід розглядати в аспекті взаємопов'язаних процесів, починаючи ще з навчання у вищому навчальному закладі.

«Штучна економічна криза, яка стала притаманним явищем для українського суспільства, примушує багатьох студентів працювати паралельно з навчанням. Хтось з них шукає можливість отримувати знання, а хтось – причину виправдовувати свою безпорадну бездіяльність та байдужість до навчального процесу, знаючи, що мінімальний бал вони отримують за будь-яких обставин. Таке стало можливим через те, що викладачі знаходяться під постійним пресингом скорочення штатів через відрахування студентів.

Постійні бюрократичні процедури переобрання з купою паперів, штучні рейтинги, політика непотизму у навчальних закладах країни нівелює увесь навчальний процес, який ще тримається завдяки розумінню багатьма викладачами свого призначення» [13, с. 1458].

Молоде покоління «споживачів з кліповим мисленням» втрачає ціннісні орієнтири. Ці «споживачі» нічого не вмюють, нічого не знають, а головне – не хочуть нічому навчатися!

Впровадження принципу «негативної селекції» не тільки у владі, а і в українських інституціях усіх рівнів, непотизм та корупція сприяють подальшій деградації українського суспільства в цілому.

Список літератури

1. Гармаш С. В. Логістичний менеджмент у сфері надання послуг мобільного зв'язку "по-українськи": проблеми та шляхи виходу з кризової ситуації [Електронний ресурс]. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 2-ї Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конф., 23 квітня 2019 р. / Полтав. держ. аграрна акад. – Електрон. текст. дані. Полтава, 2019. Ч. 2. С. 267-269.*
2. Гармаш С. В. Деструктивний характер менеджменту українського "реформування" (причини, наслідки, порівняння) / С. В. Гармаш // *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 3 (5). – С. 15-20.*
3. Індикатори економічної безпеки підприємства / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/84414/ekonomika/indikatori_otsinki_ekonomi_chnoyi_bezpeki_pidpriemstva
4. Безпека підприємства в інтелектуальній і кадровій сферах / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/1951110551267/ekonomika/bezpeka_pidpriemstva_intelektualniy_kadroviy_sferah
5. Ортинський В. Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко – Київ: Правова єдність, 2009. – 544 с.
6. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерями: Монографія / за ред. проф. Сідака В. С., проф. Мігуса І. П. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ» - Черкаси, 2012. – 258 с.
7. Економічна та майнова безпека підприємства і підприємництва. Антирейдерство / Б. М. Андрушків, Ю. Я. Вовк, П. Д. Дудкін, Н. Б. Кирич та ін. – Тернопіль: Вид. Терно-граф, 2008. – 424 с.
8. Гармаш С. В. Інтеграція логістичних функцій в рамках логістичного менеджменту у системі управління сучасним промисловим підприємством / С. В. Гармаш // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 104-107.*
9. В. Гармаш С. В. Відсутність персональної відповідальності як мотиватор беззаконня та беззаконня / С. В. Гармаш // *Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність : тр. 5-ї Міжнарод. наук.-практ. Інтернет-конф. студ. та молодих вчених, 20 грудня 2014 р. / ред. П. Г. Перерва, Є. М. Строков, О. М. Гуцан. – Харків : НТУ "ХПІ", 2014. – С. 18-19.*
10. Гармаш С. В. Роль непотизма в системі розрушаючих факторів человеческого капітала / С. В. Гармаш // *Science and education: trends and prospects : coll. of sci. art. – New York : Yunona Publishing, 2018. – P. 84-90.*
11. Гармаш С. В. Моральний вимір як основна складова виходу України з системної корупційної кризи / С. В. Гармаш // *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 27-ї міжнарод. наук.-практ. конф. MicroCAD-2019, [15-17 травня 2019 р.] : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – С. 122.*

12. Гармаш С. В. Професійна некомпетентність як основна проблема українського суспільства в умовах системної штучної кризи. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 28-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2020, [28-30 жовтня 2020 р.] : у 5 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. Харків : Планета-Прінт, 2020. С. 76.*

13. Гармаш С. В. Компетентнісний підхід у навчанні чи планомерне знищення інтелектуального потенціалу країни / С. В. Гармаш // *Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін : зб. наук. пр. Всеукр. наук.-практ. конф., [27 жовтня 2022 р.] / орг. ком.: Н. Канцедал [та ін.] ; Полтав. держ. аграрний ун-т. – Полтава : ПДАУ, 2022. – С. 1457-1459.*

References (transliterated)

1. Garmash S. V. Logistychnyi menedzhment u sferi nadannya poslug mobilnogo zvyazku "po-ukrayinsky": problemy ta shlyakhy vykhodu z kryzovoyi sytuatsiyi [Logistic management in the field of providing mobile communication services in Ukraine: problems and ways out of the crisis situation] / [Electronic resource]. *Aktualni problemy ta perspektyvy rozvytku obliku, analizu ta kontrolyu v sotsialno-orientovaniy systemi upravlinnya pidpryemstvom* [Actual problems and prospects for the development of accounting, analysis and control in a socially oriented enterprise management system] : *materialy 2-yi Vseukrayins'koyi nauk.-prakt. internet-konf., 23 kvitnya 2019 r. / Poltav. derzh. agrarna akad. – Elektron. tekst. dani. Poltava, Ch. 2, pp. 267-269.*

2. Garmash S. V. Destruktyvnyi karakter menedzhmentu ukrains'kogo «reformuvannya» (prychyny, naslidky, porivnyannya) [Destructive factors of Ukrainian "reforming" management (causes, effects, comparisons)] / *Visnyk Natsional'nogo technichnogo universytetu "Kharkiv's'kyi politekhnichnyi instytut" (ekonomichni nauky)* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)] : *zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2020. – no 3 (5). – pp. 15-20.*

3. Indykatory ekonomichnoyi bezpeky pidpryemstva [Indicators of economic security of the enterprise] / [Electronic resource]. – Access mode : https://pidru4niki.com/84414/ekonomika/indikatori_otsinki_ekonomichnoyi_bezpeki_pidpryemstva

4. Bezpeka pidpryemstva v intelektualnii i kadrovii sferakh [Security of the enterprise in the intellectual and personnel spheres] / [Electronic resource]. – Access mode : https://pidru4niki.com/1951110551267/ekonomika/bezpeka_pidpryemstva_intelektualniy_kadrovyy_sferah

5. Ortynskyi V. L. Ekonomichna bezpeka pidpryemstv, organizatsii ta ustanov [Economic security of enterprises, organizations and institutions] / V. L. Ortynskyi, I. S. Kernytskyi, Z. B. Zhyvko – Kyiv: *Pravova ednist*, 2009. – 544 p.

6. Kadrova bezpeka subektiv gospodarskoyi diyalnosti: menedzhment insaideramy: Monografiya [Personnel security of business entities: management by insiders: Monograph] / *za red. prof. Sidaka V. S., prof. Migus I. P. – Cherkasy: TOV «MAKLAUT» - Cherkasy, 2012. – 258 p.*

7. Ekonomichna ta mainova bezpeka pidpryemstv i pidpryemnytstva. Antyreiderstvo [Economic and property security of the enterprise and entrepreneurship. Anti-raiding] / B. M. Andrushkiv, Yu. Ya. Vovk, P. D. Dudkin, N. B. Kyrych ta insh. – Ternopil: *Vyd. Terno-graf*, 2008. – 424 p.

8. Garmash S. V. Integratsiya logistychnykh funktsii v ramkakh logistychnogo menedzhmentu u systemi upravlinnya suchasnym promyslovym pidpryemstvom [Integration of logistic functions within the framework of logistical management in the system of a modern industrial enterprise management] / *Visnyk Natsional'nogo technichnogo universytetu "Kharkiv's'kyi politekhnichnyi instytut" (ekonomichni nauky)* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)] : *zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2018. – no 19 (1295). – pp. 104-107.*

9. Garmash S. V. Vidsutnist' personal'noi vidpovidal'nosti yak motyvator bezladdya ta bezzakonnya [Lack of personal responsibility as a motivator of disorder and lawlessness] // *Strategii innovatsiinogo rozvytku ekonomiky Ukrainy: problemy, perspektyvy, efektyvnist* [Strategies of innovative development of the economy of Ukraine: problems, prospects, efficiency]: *tr. 5-I Mizhnar. nauk.-prakt. Internet-konph. stud. ta molodyh vchenykh, 20 grudnya 2014 r.* [tr. 5th International science and practice Internet-conf. study and young scientists] / red. P.G. Pererva, E.M. Stokov, O.M. Gutsan. – Kharkiv: NTU "KhPI", 2014. – pp. 18-19.

10. Garmash S. V. Rol nepotizma v sisteme razrushayushchikh faktorov chelovecheskogo kapitala [The role of nepotism in the system of destructive factors for human resources] / *Science and education: trends and prospects : coll. of sci. art. – New York : Yunona Publishing, 2018. – pp. 84-90.*

11. Garmash S. V. Moralnyi vymir yak osnovna skladova vykhodu Ukrainy z systemnoyi koruptsiinoyi kryzy [The moral dimension as the main component of Ukraine's exiting from the systemic corruption crisis] / S. V. Garmash // *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* [Information technologies: science, engineering, technology, education, health] : *nauk. vyd. : tezy dop. 27-yi mizhnar. nauk.-prakt. konf. MicroCAD–2019, [15-17 travnya 2019 r.] : u 4 ch. Ч. 3 / red. Ye. I. Sokol. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2019. – P. 122.*

12. Garmash S. V. Profesiina nekompetentist yak osnovna problema ukrainskogo suspilstva v umovakh systemnoyi shtuchnoyi kryzy [Professional incompetence as the main problem of Ukrainian society in conditions of systemic artificial crisis] / *Informatsiini technologii: nauka, tekhnika, tekhnologiya, osvita, zdorov'ya* [Information technologies: science, engineering, technology, education, health]: *nauk. vyd. : tezy dop. 28-I mizhnar. nauk.-prakt. konf. MicroCAD–2020, [28-30 zhovtnya 2020 r.] : u 5 ch. Ч. 3 / red. Ye. I. Sokol. – Kharkiv : Planeta-Print, 2020. – P. 76.*

13. Garmash S. V. Kompetentnisnyi pidkhid u navchanni chy planomirne znyshchennya intelektualnogo potentsialu krayiny [A competent approach to education or systematic destruction of the country's intellectual potential] / *Bukhgalterskiy oblik, kontrol ta analiz v umovakh instyutitsiinykh zmin* [Accounting, control and analysis in conditions of institutional changes] : *zb. nauk. pr. Vseukr. nauk.-prakt. ronf., [27 zhovtnya 2022] / org. kom.: N. Kantsedal [ta insh.] ; Poltav. derzh. agrarniy un-t. – Poltava : PDAU, 2022. – pp. 1457-1459.*

Надійшла (received) 16.03.2023

Відомості про авторів / About the Authors

Гармаш Сергій Володимирович (Garmash Sergii) – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин, м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5471-379X>; e-mail: sv_garmash@ukr.net