

**КІР'ЯН ОЛЕНА**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та менеджменту,  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна  
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-1357-0497>

**ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ДО НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ЯК  
ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

**Анотація.** Виникнення надзвичайних ситуацій з унікального поступово стає в нашому житті повсякденним явищем.

В статті розглянуто основні підходи до розуміння фахівцями економічної безпеки, елементів її змісту. Одночасно надано розуміння автором надзвичайної ситуації та економічної безпеки саме для організації.

Запропоновано практичні заходи щодо доповнення звичного змісту процесу навчання персоналу з урахуванням формування реакції на попередження надзвичайних ситуацій або оптимальну ліквідацію їх наслідків з огляду на потреби та зміст економічної безпеки організації. Підкреслено, що при виникненні надзвичайних ситуацій саме швидка та раціональна поведінка персоналу зберігає стійкість існування організації.

В статті зроблено наголос на першочергові складові підтримки економічної безпеки – збереження персоналу організації, інформації, ресурсів. Для кожної з цих складових визначено очікувані складнощі під час виникнення надзвичайної ситуації, можливі проблеми з персоналом, зміст їх оптимального поведіння. Також було розроблено перелік заходів щодо навчання персоналу для протистояння проблемам з кожним з цих елементів.

Для збереження здоров'я та життя персоналу, цілісності основних фондів, ресурсів запропоновано змістовне навчання з швидкого реагування на аварійний стан техніки. Також сформовано пропозицію з навчання персоналу задля виявлення очікувано можливих техногенних надзвичайних ситуацій за появою первинних ознак.

Для збереження інформації та її носіїв запропоновано застосовувати практичний тренінг зі швидкого перенесення інформації, вилучення носіїв, найважливішої документації та переміщення їх в безпечне місце.

В якості підготовки персоналу до сприйняття надзвичайної ситуації як одного зі станів існування організації, підвищення стресостійкості персоналу та оптимізації відносин в колективі запропоновано тренінг за участю психолога-ведучого. Тренінг дозволить проявити приховані особливості характеру

працівників, виявити риси людей, що проявляють себе лише за певних стресових умов. Це дозволить заздалегідь підготувати робітників до виконання завдань в складних не звичних умовах, підкорятися в разі відсутності керівника наявному лідеру та злагоджено вирішувати проблеми.

Вказані заходи з навчання персоналу дозволять змінити його поведінку в разі настання надзвичайної ситуації на більш раціональну та ефективну. Це дозволить і вберегти персонал, і мінімізувати негативні наслідки надзвичайної ситуації. Тобто, запропонований процес навчання персоналу є важливим елементом керування економічною безпекою організації.

**Ключові слова:** персонал, зміст освітнього процесу, підготовка персоналу, економічна безпека, ефективність персоналу, надзвичайна ситуація, захист персоналу, захист ресурсів, соціальна безпека, тренінг, колектив, лідер.

**Вступ.** Процес навчання персоналу та керування економічною безпекою організації, на жаль, як останнім часом, так і декілька десятиліть були суттєво розмежовані за змістом та значущістю, тому майже не перетиналися. Керування економічною безпекою передбачало більшою мірою збереження інформації, новітніх розробок, захист основних фондів від викрадення конкурентами, злодіями тощо. Навчання персоналу передбачало підвищення виключно його професійних якостей. Третьою складовою процесів в організації, яка була психологічно та змістовно абсолютно відокремлена від двох попередніх, є забезпечення техніки безпеки та здоров'язбереження.

Такий підхід призвів до того, що як підлеглі, так і керівництво організацій сприймали навчання персоналу за цими трьома напрямками як окремі процеси, при цьому останній досить тривалий час – як формальний, не обов'язковий.

Більшість персоналу, в тому числі й керівники, не пов'язують забезпечення економічної та фізичної безпеки організації з навчанням персоналу. Ще менше організацій проводять змістовне, комплексне навчання персоналу елементарним складовим формування більшості елементів економічної безпеки на регулярній основі.

**Постановка проблеми.** В умовах можливого виникнення надзвичайної

ситуації від свідомих дій кожного робітника може залежати як збереження цілісності ресурсів організації, так і здоров'я значної кількості персоналу, а інколи й пересічних громадян, що знаходяться поблизу. Тому, на наш погляд, однією з суттєвих складових процесу навчання персоналу організації повинно стати навчання кожного члена колективу особливостям поведінки в надзвичайних ситуаціях з більшістю процесів, що проходять в організації, з огляду на оптимальні механізми їх убезпечення від формування негативних наслідків розвитку ситуації, що не очікувано виникла.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Для розуміння глибини проблеми необхідно розглянути термінологію складових тематики статті.

Під економічною безпекою підприємства розуміють запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам) з метою гарантування його ефективного і стабільного функціонування та динамічного соціального розвитку [1, 2].

Під управлінням економічною безпекою розуміють забезпечення такого стану системи управління організацією та процесу використання ресурсів, діяльності персоналу та інших процесів підприємства, коли забезпечується стійка результативність праці, прибутковість, стабільність функціонування організації.

До цілей економічної безпеки відносять [1, 2]:

- забезпечення технічної захищеності організації;
- забезпечення високого рівня конкурентоспроможності;
- забезпечення високого рівня техніко-технологічного потенціалу організації;
- забезпечення правової захищеності всіх аспектів діяльності організації;
- забезпечення високого рівня захищеності інформації, збереження комерційної таємниці;

– забезпечення безпеки персоналу, всім ресурсам підприємства;  
– забезпечення безпеки (в межах впливу діяльності організації)  
суспільству, довкіллю та ін.

Економічну безпеку як важливий елемент ефективної діяльності організації розглядають вже багато десятиліть. Однак одні автори роблять більший наголос на гармонізації інтересів організації та інших суб'єктів господарювання [3], інші підкреслюють її багатоаспектність та складність структури [4, 5, 6], складності забезпечення достатнього рівня економічної безпеки в сучасному економічному середовищі [6, 7].

В цілому можна узагальнити [8], що під економічною безпекою можна розуміти захищеність організації, всіх її складових від різноманітних деструктивних явищ, що негативно впливають або можуть вплинути на будь-яку складову діяльності організації, в тому числі не матеріальну (імідж, соціальні аспекти тощо). А під керуванням економічною безпекою, з нашої точки зору, можна розуміти таку організацію діяльності організації та процеси її взаємодії з середовищем, за яких ця захищеність буде забезпечуватись.

Відповідно до Кодексу цивільного захисту України «надзвичайна ситуація – обстановка на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності» [9, ст.2]. Тобто, безпосередньо для організації можна виокремити, що надзвичайна ситуація – це стан суб'єкта господарювання, спричинений небезпечною подією, який унеможливує

стандартну діяльність суб'єкта господарювання та створює чи створив загрози його персоналу, матеріальній та не матеріальній власності.

Надзвичайні ситуації, не зважаючи на походження (природній, техногенний, соціально-політичний або воєнний), можуть призводити до однаково руйнівних наслідків. Тому, на нашу думку, організації більш важливо не стільки визначати причини та види надзвичайних ситуацій, а прогнозувати можливі наслідки та напрацьовувати заходи щодо їх активного попередження або нейтралізації.

**Мета статті.** Визначити основні напрямки можливого впливу персоналу на наслідки, в тому числі економічні, надзвичайних ситуацій. Запропонувати зміст елементів процесу навчання персоналу щодо попередження та мінімізації негативних наслідків виникнення надзвичайних ситуацій як складової економічної безпеки організації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як вже було відмічено, більшість механізмів навчання персоналу передбачає вплив на нього безпосередньо для розвитку професійної складової як джерела прибутку організації. Це, звісно, важлива складова формування позитивних економічних показників діяльності організації. Але, як відомо, в узагальненому вигляді позитивна динаміка будь-якого показника складається як зі збільшення очікуваних результатів (обсягів виготовленої продукції, продуктивності робітників тощо), так і зі скорочення можливих витрат організації, бо прибуток і є різницею між отриманим результатом і витраченими на це ресурсами. В цьому контексті економічна безпека повинна забезпечити унеможливлення позапланових витрат в діяльності організації, скорочення можливих деструктивних наслідків будь-яких надзвичайних ситуацій. А оскільки персонал є головним активним ресурсом, який реагує на надзвичайну ситуацію, то для формування високого рівня економічної безпеки організації, зрозуміло, необхідно його навчати найбільш доцільній реакції на потенційно можливі

деструктивні процеси, що можуть нести загрозу ресурсам організації. Тобто, важливо навчати персонал попереджати небезпечні події як джерело наступної за ними надзвичайної ситуації – такі події, які за своїми наслідками при розвитку без втручання та зміни ситуації будуть становити загрозу життю, здоров'ю персоналу або в зовнішньому середовищу та/або призводити до завдання матеріальних та інших збитків організації (в тому числі і її партнерам та споживачам, зовнішньому середовищу) [9, ст.2].

Найбільш зрозумілими процесами як для працівників, так і для керівництва організації є частіш за все техногенні чинники – аварії, пожежі, поламака обладнання, тобто такі, при яких наочно видно пошкодження власності організації та які беззаперечно можуть створювати безпосередню загрозу здоров'ю та життю персоналу та оточуючим. Тому, на наш погляд, починати підготовку персоналу необхідно саме з попередження цих ситуацій.

Першим прикладом небезпечної події візьмемо такі умови, за яких необхідно знеструмувати окремі ділянки виробничих або інших приміщень, територій організації, зупиняти роботу обладнання не відповідальним за це особам (працівникам), а будь-якому працівнику організації, що опинився саме в цей момент поруч. Досить часто при прояві будь-якої ситуації, що ще не призвела до незворотних наслідків, але наближається до цього, відсутність розуміння оточуючих – як зупинити роботу тих чи інших приборів, обладнання несе значні загрози всім ресурсам організації та життю людей і призводить вже саме до цих незворотних наслідків. Тому, на наш погляд, необхідно, щоб кожен працівник не тільки в узагальненій формі розумів зміст дій за таких умов, але щоб він і мав напрацьовану реакцію на таку ситуацію, знався в розташуванні ключових важливих джерел живлення для окремих ділянок, обладнання або мав можливість їх швидко знайти та дістатися до потрібних вимикачів, здійснити відключення будь-яким іншим аварійним способом.

Навчання персоналу в даному випадку, на наш погляд, повинно

складатися з наступних елементів. В першу чергу це напрацювання навичок користування всіма джерелами зупинки живлення, які є в організації. Кожен працівник повинен регулярно тренуватися у відключенні кожного з таких перемикачів. Відпрацьовані до автоматизму дії дозволять робітнику швидко реагувати на ситуацію, особливо в критичних умовах або в стані часткової втрати працездатності.

Для цього, на наш погляд, якщо дозволяють умови, необхідно в організації виділяти декілька годин на місяць в неробочий час, коли можна провести навчання. Кадрова служба на чолі з директором організації повинна розробляти план проходження таких тренінгів. Перед тренінгом, вважаємо, необхідно обов'язково проводити наочну демонстрацію наслідків не виконання аналогічних процесів в інших місцях. Нажаль, значна кількість людей свідомо та швидко засвоює подібний матеріал лише за умов, коли бачить наочні наслідки. Тому інформація повинна бути достовірною та, бажано, у вигляді відео. Це буде спонукати кожного активніше реагувати на процес навчання.

Тренінги, на нашу думку, повинні складатися з двох основних частин. Перша буде навчати взаємодіяти з вимикачами. Для цього необхідно обладнати в окремому приміщенні навчальний стенд, на якому можна тренувати працівників, і де на прикладі різних ситуацій фахівець буде робити наголос на можливих варіантах дій, їх наслідках, потенційно можливих помилках, поламаках та оптимальній реакції на нестандартні умови та стани як самих працівників, так і вказаного обладнання. Друга частина тренінгу повинна передбачати постійні так звані екскурсії по території організації з фіксацією місцезнаходження основних зон переривання живлення з визначенням доступу до них та наявності підручних засобів в разі необхідності подолання на шляху перешкод, які виникли не очікувано.

Однак, враховуючі потреби економічної безпеки та можливий складний психологічний стан працівників в умовах надзвичайної ситуації, коли важко

швидко зреагувати, прийняти рішення, згадати потрібну інформацію, пропонуємо не тільки проводити сам тренінг, але й забезпечити місця біля джерел живлення відповідною інформацією щодо процесу роботи з ними. При цьому інформація, на наш погляд, повинна бути подана саме у вигляді схем, малюнків з наочною демонстрацією поточного стану та необхідного стану перемикачів. Це потрібно для того, щоб прискорити її сприйняття та надати можливість використати навіть при дефіциті освітлення з урахуванням значного обмеження часу на її засвоєння та застосування. Крім того, можливо формувати маршрутні схеми, щоб дати можливість дістатися до потрібних джерел живлення (на кшталт схем евакуації при пожежі, які присутні в усіх організаціях). При цьому керівники підрозділів та відповідальний в організації за техніку безпеки повинні періодично не очікувано проводити навчання персоналу з можливості дістатися до потрібної точки на території організації та знайти необхідні перемикачі. Це дозволить довести процес до автоматичного виконання та скоротить час на прийняття рішень, тим самим мінімізує втрати ресурсів організації.

Будь-яка надзвичайна ситуація передбачає термінову евакуацію. Зрозуміло, що цей процес необхідно здійснити негайно, і в багатьох інструкціях наведено, що потрібно просто швидко вийти, навіть не брати нічого з робочого місця. Результатом стає втрата документів, матеріальних цінностей, особистих речей працівників. Це створює пряму загрозу економічній безпеці організації – інколи ресурси відтворити неможливо, документи можуть бути унікальними, що в подальшому може паралізувати діяльність організації на невизначений термін. Тому, на наш погляд, необхідно змінювати підхід до евакуації персоналу та ресурсів, формуючи програму щодо збереження як життя та здоров'я працівника, так і інформації, ресурсів, можливості стійкого функціонування або відновлення діяльності організації (навіть з іншого місця розташування).



Для реалізації поставленого завдання необхідно проводити планомірну довготривалу підготовку як кожного працівника, так і ресурсів організації. Розглянемо лише окремі аспекти цього процесу, які можуть бути використані будь-якою організацією.

Перше, що стає все більш значущим в сучасному світі, це інформація. І організації мають в доступі не лише власну інформацію та дані про своїх працівників, але й дані про партнерів, клієнтів [10], унікальні договори, технології та ін., за збереження чого несе відповідальність [11]. Тому при виникненні надзвичайних ситуацій важливо зберегти інформацію та перемістити її для подальшого законного використання. Інформація в організації зазвичай знаходиться на паперових та електронних (фізично та віртуально) носіях. Якщо казати про фізичні носії електронної інформації, то навчання персоналу з її збереження повинно передбачати, на наш погляд, формування переліку того, що підлягає евакуації з робочих місць разом зі співробітниками та безпосередньо за допомогою тих самих співробітників. Необхідно таким чином обладнати робочі місця, щоб в разі потреби була можливість швидко вилучити носії інформації та передати відповідальним особам для переміщення в сховища, на іншу територію роботи організації. Для цього фахівці разом з керівником підрозділу повинні переробити робочі місця, оптимізувати доступ до носіїв інформації. В подальшому керівник повинен декілька разів для кожного співробітника (раз на 2-3 тижні) провести освітню підготовку з практичними заняттями щодо знаходження, вилучення, переміщення носія інформації. При цьому керівником формується перелік відповідальних за кожен носій інформації – основна відповідальна особа та заступник (якщо основний відповідальний саме в цей час буде відсутнім або не може виконати свою задачу).

В разі прийняття рішення переносити інформацію у віртуальні сховища необхідно сформулювати декілька попередніх процесів. Перший стосується

залучення програмістів (системних адміністраторів) та провідних фахівців кожної служби. В цьому випадку головним завданням стає формування такої команди, яка дозволить одним натиском «гарячої клавіши» скопіювати заздалегідь задані матеріали або в хмарове сховище, або на з'ємний носій інформації. Для цього потрібно забезпечити робочі місця відповідним міні генератором (приладом безперебійного живлення) та доступом до віддалених джерел інтернету (особливо в разі вимкнення електроенергії). Робітників потрібно навчати швидко орієнтуватися – чи є можливість скористатися хмарою в якості сховища, чи потрібно перемістити інформацію на носій. Крім того, потрібно напрацювати механізм виконання цього процесу та контролю за його запуском та завершенням. Інакше перерваний, не закінчений правильно процес переміщення інформації може її знищити, тоді як робітник буде вважати цей процес виконаним в повному обсязі. На сьогодні вже багато закордонних організацій та провідні вітчизняні починають впроваджувати хмарні сховища на постійній основі. Це спрощує віддалений доступ до інформації та дає можливість скоротити необхідні технічні ресурси організації для роботи з інформацією.

Для збереження інформації на паперових носіях в кожному підрозділі організації потрібно створити чіткий графік перегляду документів, їх сортування, знищення зайвих, застарілих, переміщення на тривале збереження так званих «відпрацьованих», системне розміщення діючих тощо. Важливо розробити дві системи – переміщення документації в разі можливості це зробити та знищення окремих документів в разі неможливості забезпечити збереження їх можливого потрапляння до сторонніх осіб. Керівники підрозділів разом з юридичним консультантом та, при необхідності, з залученням фахових консультантів з безпеки, повинні визначитись з переліком такої документації (в подальшому раз на рік його необхідно буде оновлювати). Надалі, як для електронних носіїв інформації, формується перелік відповідальних осіб та їх

заступників з чітким переліком функцій, списком документації, за яку відповідає кожен зі списку. Вважаємо за необхідне заздалегідь сформувати місця збереження документів таким чином, щоб в разі потреби переміщення вони були компактні для складання, зберігали документи від пошкодження. Тренування робітників пропонуємо здійснювати в три етапи.

На першому – кожен робітник окремо від інших навчається відбирати потрібні документи, носії інформації, пакує їх для переміщення та пробує переміщуватись з ними на відстань не менше 400-500 м (випробовуючи вагу вантажу, якість його пакування, швидкість свого переміщення тощо).

На другому етапі процес здійснюють всі працівники одночасно (як при реальній евакуації). Робітники повинні навчитися не створювати перешкод один одному в процесі роботи з документами та носіями інформації, знаходити документи при вилученні інших. Крім того, керівник перевіряє потужність обладнання та достатність його можливостей при аварійному відключенні електрики в організації з урахуванням швидкості здійснення процесів одночасно всіма працівниками.

На третьому етапі до другого необхідно, на наш погляд, додати здатність всіх працівників перемістити підпорядковані ним матеріали в задане місце та під звіт передати керівнику або призначеному відповідальному. Для цього керівник або відповідальна (призначена заздалегідь) особа повинна мати перелік матеріалів та відповідальних за них робітників (виконання чого теж напружує даний етап тренінгу).

В умовах надзвичайних ситуацій персонал зазвичай додатково до відчуття тривоги щодо власного життя та здоров'я відчуває тривоги соціального змісту – збереження роботи, оплати праці, взаємодії з іншими працівниками та керівництвом тощо [12]. Це може суттєво впливати на його здатність виконувати завдання з необхідним рівнем продуктивності праці. В такому стані може спостерігатися збільшення кількості помилок, що, в свою

чергу, створює ризики аварій, травмувань, помилок в роботі, затягування термінів її закінчення, збільшення конфліктів в колективі тощо. Тому для збереження відповідного рівня економічної безпеки вважаємо за необхідне підкреслити, довести наявність соціальної безпеки до кожного робітника організації.

Підготовчим процесом для попередження соціальних спадів в колективі повинно стати, на нашу думку, попереднє дослідження кожного члена колективу на предмет його основних страхів, пов'язаних з роботою та її втратою, зміною; та вивчення основних найбільш дієвих мотиваційних чинників для кожного робітника, вивчення більш-менш стандартної реакції робітника на кризовий стан, надзвичайну ситуацію. Це дозволить керівнику заздалегідь отримати психологічний портрет робітника для таких умов та напрацювати тактику поводження з ним. Таким чином керівник буде готовий використати оптимальний стиль поведінки та зміст впливу на робітника в надзвичайних умовах для швидкого приведення його в продуктивний стан. За умов, коли ситуація та поведінка робітників з часом може змінитися, необхідно навчити кожного керівника самостійно оцінювати стан робітників, обирати стиль поведінки та змінювати його залежно від зворотної реакції підлеглого. Тому для керівників необхідно раз на рік або раз на півроку організувати підвищення кваліфікації у вигляді короткого лекційного забезпечення з подальшим практичним психологічно-мотиваційним за змістом тренінгом.

В цілому для ефективного протистояння проблемам в надзвичайних ситуаціях персонал організації необхідно тренувати для вироблення в них високого рівня стресостійкості та здатності до командної роботи. Для цього вважаємо за необхідне раз на 1-2 місяці проводити виїзні тренінги в умовах несприятливого навколишнього середовища або в квест-кімнатах. Для напрацювання реакції на складні та високо небезпечні для персоналу надзвичайні ситуації можна використовувати комп'ютерні симулятори. В цих

тренінгах керівник повинен ставити лише кінцеву мету, а ведучий – періодично змінювати умови проходження тренінгу, створюючи додаткові перешкоди виконавцям (посилюючи тим самим кризовий вплив на учасників), при цьому переклавши на робітників потребу самоорганізуватися для виконання завдання. Це дозволить працівникам зрозуміти один одного, зменшить невиправдані очікування, виділить лідерів, аутсайдерів та таких, що створюють в колективі проблеми або не бажають прикладати зусилля для досягнення загальної мети тощо. Працівники в реальних умовах зможуть відчувати менші проблеми та швидко підкоритися командам визнаних лідерів без витрат часу на сперечання та сумніви, що дозволить посилити економічну безпеку організації.

Для попередження негативних наслідків можливих надзвичайних ситуацій техногенного характеру вважаємо за необхідне організувати для всього персоналу організації ознайомчі лекції фахівців різних напрямів, які дозволять за не явними ознаками прогнозувати можливість виникнення проблеми та дозволять її своєчасно попередити, тим самим зберігаючи як основні фонди, ресурси, так і життя й здоров'я працівників. Фахівці зможуть приводити приклади на перший погляд не важливих ознак, які насправді можуть нести великі загрози. В якості закріплення матеріалу можна організувати вікторини та змагання між підрозділами та окремими робітниками з використанням роздруківок подібних зображень, з аудіо прослуховуванням, наданням описуючих характеристик тощо. Це посилить активність з засвоєння наче б то незначних деталей та активізує робітників на увагу до стану своєї організації.

Крім вищевказаного кожна організація здатна самостійно визначитись з найвищими ризиками можливого виникнення надзвичайних ситуацій саме в зоні її розташування, в сфері її діяльності, та додатково навчити працівників оптимальному поводженню для збереження себе самого, робочого місця і, відповідно, забезпечення сталого існування організації в цілому, що й буде

ознакою високого рівня її економічної безпеки.

**Висновки.** Економічна безпека організації в сучасних умовах завжди знаходиться під загрозою. Надзвичайні ситуації, нажаль, в нашому житті все частіше стають звичайним явищем. Тому є нагальна потреба призвичаїти персонал до оптимальної поведінки під час їх виникнення з тим, щоб забезпечити організацію від втрат ресурсів, в тому числі того самого персоналу.

В роботі запропоновано включити нові процеси в стандартний зміст навчання та розвитку персоналу. Запропоновані заходи з навчання персоналу дозволять не тільки вберегти його від зайвих ушкоджень, зберегти життя інших працівників, але й забезпечать організацію від потенційно можливих матеріальних втрат, сформувавши в робітників стійкі реакції на різноманітні ситуації, навички збереження ресурсів організації в складних умовах середовища та при підвищеному стресовому впливі. Тобто, запропоновані освітні програми є складовими керування економічної безпеки організації.

Наступним кроком в дослідженнях, на наш погляд, повинно стати узгодження одночасного покращення збереження ресурсів під час надзвичайних ситуацій та необхідності їх захисту від перехоплення сторонніми (на кшталт викрадення інформації та технологій, переманювання працівників, викрадення обладнання, рейдерського захоплення організації).

### Використана література

1. Суліма Н. М., Степасюк Л. М., Величко О. В. Економіка і фінанси підприємства: Підручник / [Електронний ресурс] URL: [https://pidru4niki.com/84386/ekonomika/ekonomichna\\_bezpeka\\_pidpriyemstva](https://pidru4niki.com/84386/ekonomika/ekonomichna_bezpeka_pidpriyemstva)
2. Економічна безпека підприємства. Електронний навчальний посібник. Уклад. М. І. Небава, Ю. В. Міронова Вінниця : ВНТУ, 2017. 75 с. [Електронний ресурс] URL: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava\\_ekonomichna\\_bezpeka\\_pidpriyemstva/rozd1.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava_ekonomichna_bezpeka_pidpriyemstva/rozd1.html)
3. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна

безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія. Київ : Лібра, 2003. 280 с.

4. Бабіна Н. О. Економічна безпека підприємства в умовах викликів посткризового розвитку / Н. О. Бабіна // Ефективна економіка № 11, 2013. [Електронний ресурс] URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2484>

5. Отенко І. П., Преображенська О. С. Аналітичний інструментарій управління економічною безпекою підприємства. Актуальні проблеми економіки. №5. 2014. С. 203-209.

6. Фень К. С. Сучасний стан забезпечення економічної безпеки (Modern condition of providing economic security of enterprises). European Journal of Economics and Management Svazek 4, 2. vydani, 2018. С. 68-78.

7. Ареф'єва О. В., Шнипко О. С. Суперечності розвитку як основне джерело загрози безпеці рівноваги економічних систем. Актуальні проблеми економіки. № 3 (57). 2006. С. 57-63.

8. Урба С. І., Іванчак І. О. Економічна безпека підприємництва як об'єкт теоретико-методологічного аналізу // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, № 4 (103). 2018. [Електронний ресурс] URL: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/4\\_2018/12.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/4_2018/12.pdf)

9. Кодекс Цивільного захисту України. 5403-VI в редакції від 03.04.2022. Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35 [Електронний ресурс] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>

10. Про електронні довірчі послуги Закон України 2155-VIII в редакції від 01.01.2022. [Електронний ресурс] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>

11. Про захист персональних даних. Закон України 2297-VI в редакції від 13.02.2022 [Електронний ресурс] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

12. Михальченко Г. Забезпечення соціальної безпеки населення в умовах загострення соціально-економічних ризиків // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика» Серія «Економіка» Випуск 7 (14), 2019 [Електронний ресурс] URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/9.-Mihalchenko-G.G..pdf>

## References

1. Sulima N. M., Stepasiuk L. M., Velychko O. V. Ekonomika i finansy pidpriemstva: Pidruchnyk / [Elektronnyi resurs] URL: [https://pidru4niki.com/84386/ekonomika/ekonomichna\\_bezpeka\\_pidpriemstva](https://pidru4niki.com/84386/ekonomika/ekonomichna_bezpeka_pidpriemstva)

2. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva. Elektronnyi navchalnyi posibnyk. Uklad. M. I. Nebava, Yu. V. Mironova Vinnytsia : VNTU, 2017. 75 s. [Elektronnyi resurs] URL: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava\\_ekonomichna\\_bezpeka\\_pidpriem](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/33nebava_ekonomichna_bezpeka_pidpriem)

[stva/rozd1.html](http://stva.rozd1.html)

3. Kozachenko H. V., Ponomarov V. P., Liashenko O. M. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist ta mekhanizm zabezpechennia: monohrafiia. Kyiv : Libra, 2003. 280 s.
4. Babina N. O. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva v umovakh vyklykiv postkryzovoho rozvytku / N. O. Babina // Efektyvna ekonomika № 11, 2013. [Elektronnyi resurs] URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2484>
5. Otenko I. P., Preobrazhenska O. S. Analitychni instrumentarii upravlinnia ekonomichnoi bezpekoiu pidpriemstva. Aktualni problemy ekonomiky. №5. 2014. S. 203-209.
6. Fen K. S. Suchasnyi stan zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky (Modern condition of providing economic security of enterprises). European Journal of Economics and Management Svazek 4, 2. vydani, 2018. S. 68-78.
7. Arefieva O. V., Shnytko O. S. Superechnosti rozvytku yak osnovne dzherelo zahrozy bezpetsi rivnovahy ekonomichnykh system. Aktualni problemy ekonomiky. № 3 (57). 2006. S. 57-63.
8. Urba S. I., Ivanchak I. O. Ekonomichna bezpeka pidpriemnytstva yak obiekt teoretyko-metodolohichnoho analizu // Derzhava ta rehiony. Seriia: Ekonomika ta pidpriemnytstvo, № 4 (103). 2018. [Elektronnyi resurs] URL: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/4\\_2018/12.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2018/4_2018/12.pdf)
9. Kodeks Tsyvilnoho zakhystu Ukrainy. 5403-VI v redaktsii vid 03.04.2022. Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2013, № 34-35 [Elektronnyi resurs] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
10. Pro elektronni dovirchi posluhy Zakon Ukrainy 2155-VIII v redaktsii vid 01.01.2022. [Elektronnyi resurs] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>
11. Pro zakhyst personalnykh danykh. Zakon Ukrainy 2297-VI v redaktsii vid 13.02.2022 [Elektronnyi resurs] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>
12. Mykhalchenko H. Zabezpechennia sotsialnoi bezpeky naseleння v umovakh zahostrennia sotsialno-ekonomichnykh ryzykiv // Elektronne naukove fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka» Seriia «Економіка» Vypusk 7 (14), 2019 [Elektronnyi resurs] URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/9.-Mihalchenko-G.G..pdf>

**Елена Ивановна Кирьян,**

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики и менеджмента,

Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

## **ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА К ЧЕРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Кір'ян О.



**Анотація.** Возникновение чрезвычайных ситуаций из уникального постепенно становится в нашей жизни обыденным явлением.

В статье рассмотрены основные подходы к пониманию специалистами экономической безопасности, элементов ее содержания. Одновременно представлено понимание автором чрезвычайной ситуации и экономической безопасности для организации.

Предложены практические меры по дополнению привычного содержания процесса обучения персонала с учетом формирования реакции на предупреждение чрезвычайных ситуаций или оптимальную ликвидацию их последствий с учетом потребностей и содержания экономической безопасности организации. Подчеркнуто, что при возникновении чрезвычайных ситуаций самое быстрое и рациональное поведение персонала сохраняет устойчивость существования организации.

В статье сделан упор на первоочередные составляющие поддержки экономической безопасности – сохранение персонала организации, информации, ресурсов. Для каждой из этих составляющих определены ожидаемые сложности в случае возникновения чрезвычайной ситуации, возможные проблемы с персоналом, содержание его оптимального поведения. Также был разработан перечень мероприятий по обучению персонала с целью противостояния проблемам по каждому из этих элементов.

Для сохранения здоровья и жизни персонала, целостности основных фондов, ресурсов предложено содержательное обучение быстрому реагированию на аварийное состояние техники. Также сформировано предложение по обучению персонала выявлению предполагаемых техногенных чрезвычайных ситуаций при появлении первичных признаков.

Для сохранения информации и ее носителей предлагается применять практический тренинг по быстрому переносу информации, извлечению носителей, важнейшей документации и перемещению их в безопасное место.

В качестве подготовки персонала к восприятию чрезвычайной ситуации как одного из состояний существования организации, повышению стрессоустойчивости персонала и оптимизации отношений в коллективе предложен тренинг с участием психолога-ведущего. Тренинг позволит проявить скрытые особенности характера работников, выявить черты людей, проявляющих себя только при определенных стрессовых условиях. Это позволит заранее подготовить рабочих к выполнению задач в сложных непривычных условиях, подчиняться при отсутствии руководителя имеющемуся лидеру и слаженно решать проблемы.

Указанные мероприятия по обучению персонала позволят изменить его поведение при наступлении чрезвычайной ситуации на более рациональное и эффективное. Это позволит и уберечь персонал, и минимизировать негативные последствия чрезвычайной ситуации. Предложенный процесс обучения

персонала является важным элементом управления экономической безопасностью организации.

**Ключевые слова:** персонал, содержание образовательного процесса, подготовка персонала, экономическая безопасность, эффективность персонала, чрезвычайная ситуация, защита персонала, защита ресурсов, социальная безопасность, тренинг, коллектив, лидер.

**Olena Iv. Kirian**

PhD of Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of Economics and Management Department  
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

## **PREPARATION OF PERSONNEL FOR EMERGENCIES AS AN ELEMENT OF ECONOMIC SECURITY**

**Abstract.** The emergence of emergencies from the unique is gradually becoming a common occurrence in our lives.

The article considers the main approaches to the understanding of economic security by specialists, the elements of its content. At the same time, the author's understanding of the emergency situation and economic security for the organization is presented.

Practical measures are proposed to supplement the usual content of the personnel training process, taking into account the formation of a response to the prevention of emergency situations or the optimal elimination of their consequences, taking into account the needs and content of the economic security of the organization. It is emphasized that in the event of an emergency, the most rapid and rational behavior of the personnel maintains the stability of the organization's existence.

The article focuses on the primary components of supporting economic security - the preservation of the organization's personnel, information, and resources. For each of these components, the expected difficulties in the event of emergency, possible problems with the personnel, the content of its optimal behavior are determined. A list of staff training activities was also developed to address challenges for each of these elements.

In order to preserve the health and life of personnel, the integrity of fixed assets, and resources, a meaningful training in quick response to an emergency state of equipment has been proposed. Also, a proposal was made to train personnel in identifying alleged man-made emergencies when primary signs appear.

To preserve information and its media, it is proposed to apply practical training on the rapid transfer of information, the extraction of media, critical documentation and moving them to a safe place.

As a preparation of personnel for the perception of an emergency as one of the

states of existence of an organization, increasing the stress resistance of personnel and optimizing relations in a team, training with the participation of a psychologist-leader is proposed. The training will allow revealing the hidden features of the character of employees, revealing the traits of people who manifest themselves only under certain stressful conditions. This will make it possible to prepare workers in advance to perform tasks in difficult unusual conditions, to obey the existing leader in the absence of a leader and to solve problems in a coordinated manner.

These measures for personnel training will make it possible to change their behavior in the event of an emergency to a more rational and efficient one. This will both protect personnel and minimize the negative consequences of an emergency. The proposed process of personnel training is an important element in managing the economic security of an organization.

**Keywords:** personnel, content of the educational process, personnel training, economic security, personnel efficiency, emergency situation, personnel protection, resource protection, social security, training, team, leader.