

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Магпо Каміла Віталіївна

ПІБ здобувача

КУРСОВА РОБОТА

Кадрове забезпечення системи економічної безпеки підприємства

тема

Навчальна
дисципліна

Фінансово-економічна безпека організації

назва навчальної дисципліни

Ступінь освіти

Фаховий молодший бакалавр

фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр

Галузь знань

07 Управління та адміністрування

шифр і назва галузі знань

Спеціальність

**072 Фінанси, банківська справа, страхування та
фондовий ринок**

код і найменування спеціальності

Освітньо-професійна
програма

Фінанси і кредит

назва освітньо-професійної програми

Академічна група

Ф-24

назва академічної групи

Харків, 2026 рік

Керівник:

Постольна Наталія Олександрівна, викладач
циклової комісії економіки, управління та
адміністрування, спеціаліст вищої категорії

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач

підпис здобувача

Магпо К.В.

ПІБ здобувача

Підсумкова оцінка: **95** (балів)

Члени комісії з захисту:

(підпис)

Н. О. Постольна

(підпис)

О.М. Тимошенко

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Магро Каміла Віталіївна

ПІБ здобувача

ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ

Навчальна
дисципліна

Фінансово-економічна безпека організації

назва навчальної дисципліни

Тема роботи

**Кадрове забезпечення системи економічної
безпеки підприємства**

тема курсової роботи

Термін подання
завершеної роботи

26.04.2026 р.

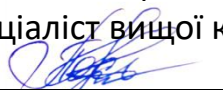
фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр

Графік виконання роботи

Виконання роботи за розділами	Термін виконання
Вибір та затвердження теми	02.02 – 08.02.2026
Добір та аналіз літератури за обраною темою	09.02 – 15.02.2026
Складання плану курсової роботи	16.02 – 22.02.2026
Написання вступу та I розділу	23.02 – 15.03.2026
Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи	16.03 – 05.04.2026
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	06.04 – 19.04.2026
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	20.04 – 26.04.2026
Захист курсової роботи	04.05 – 09.05.2026

Завдання видав

Науковий керівник,
спеціаліст вищої категорії


Наталія ПОСТОЛЬНА
(підпис)

«02» лютого 2026 р.

Завдання отримав

Здобувач


Каміла МАГРО
(підпис) ПІБ здобувача

«02» лютого 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1. Сутність економічної безпеки підприємства та роль персоналу в її забезпеченні	7
1.2. Поняття та зміст кадрового забезпечення системи економічної безпеки ..	10
1.3. Кадрове забезпечення та функції служби економічної безпеки	13
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АТ КБ «ПРИВАТБАНК»	16
2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика АТ КБ «ПриватБанк»	16
2.2. Аналіз стану кадрового забезпечення системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»	18
2.3. Заходи щодо вдосконалення кадрового забезпечення системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»	22
ВИСНОВКИ	25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	27

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних економічних умовах забезпечення економічної безпеки підприємств набуває дедалі більшого значення. Нестабільність економічного ландшафту, зростання фінансових ризиків, кіберзагрози, шахрайство та конкуренція вимагають від підприємств розробки ефективних систем захисту своїх ресурсів, інформації та фінансових активів. Критичним компонентом таких систем є людські ресурси, оскільки персонал відповідає за впровадження заходів економічної безпеки, управління ризиками та підтримку стабільної роботи організації.

Економічна безпека є особливо важливою в банківському секторі, де установи керують значними фінансовими потоками, обробляють конфіденційну інформацію клієнтів та проводять складні фінансові операції. Одна з найбільших банківських установ України, АТ КБ «ПриватБанк», потребує високоорганізованої системи економічної безпеки та ефективного управління персоналом. Тому розвиток професійного людського капіталу, підготовка фахівців з фінансової та інформаційної безпеки, а також вдосконалення механізмів управління персоналом у сфері безпеки є важливими завданнями для сучасних підприємств.

Це дослідження зосереджено на вивченні особливостей забезпечення людськими ресурсами в системі економічної безпеки підприємства на прикладі банківської установи, що має значення як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Мета дослідження. Метою цього дослідження є комплексний аналіз теоретичних засад та практичних аспектів формування кадрового забезпечення системи економічної безпеки підприємства, а також обґрунтування напрямків удосконалення управління персоналом у сфері безпеки, виходячи з діяльності ПриватБанку.

Завдання дослідження:

- дослідити сутність економічної безпеки підприємства та роль персоналу в її забезпеченні;

- дослідити поняття та зміст кадрового забезпечення системи економічної безпеки;
- структурувати кадрове забезпечення та функції служби економічної безпеки;
- навести загальний організаційно-економічний огляд АТ КБ «ПриватБанк»;
- проаналізувати сучасний стан кадрового забезпечення в системі економічної безпеки ПриватБанку;
- оцінити заходи, спрямовані на посилення кадрового забезпечення системи економічної безпеки ПриватБанку.

Об'єкт дослідження – система економічної безпеки банківської установи та механізми її функціонування.

Предмет дослідження – сукупність організаційних, управлінських та кадрових процесів, пов'язаних з формуванням та розвитком людського капіталу в системі економічної безпеки підприємства, розглянутих на прикладі діяльності ПриватБанку.

Методи дослідження. У курсовій роботі застосовано такі методи: монографічний – для аналізу наукових робіт, присвячених кадровому забезпеченню економічної безпеки; статистичний – з метою обчислення та оцінки кадрових показників банку; порівняльний – для визначення динаміки змін показників у період 2022-2024 років; аналітичний – для вивчення структури персоналу за посадовими категоріями та тривалістю трудового стажу; графічний – для візуалізації кадрового складу за допомогою діаграм; табличний – для впорядкування даних та узагальнення результатів SWOT-аналізу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність економічної безпеки підприємства та роль персоналу в її забезпеченні

Економічна безпека підприємства виступає ключовою основою стабільної діяльності та сталого розвитку будь-якої організації в сучасних умовах бізнесу. Вона характеризує стан, за якого підприємство надійно захищає свої ресурси, фінансові інтереси, інформаційні активи та майно від можливих загроз як внутрішнього, так і зовнішнього походження. У сучасному економічному середовищі компанії стикаються з численними ризиками, такими як фінансові, інформаційні, кадрові, технологічні та правові. Відтак розвиток ефективної системи економічної безпеки стає ключовим фактором для забезпечення стабільності підприємства і збереження його конкурентних позицій на ринку. Така система охоплює комплекс заходів та механізмів, спрямованих на збереження безперервності діяльності та забезпечення фінансової та виробничої стійкості.

Економічна безпека передбачає оцінку потенційних загроз, що виникають внаслідок коливань ринку, змін у законодавстві та оподаткуванні, дій конкурентів, а також технологічних або природних факторів. Персонал є ключовим елементом цієї системи, відповідальним за виконання операційних та управлінських функцій. Працівники реалізують виробничі та фінансові плани, виконують моніторингові та аналітичні завдання, забезпечують дотримання внутрішніх правил та процедур. Ефективна економічна безпека спирається на наявність кваліфікованого персоналу, здатного контролювати економічні показники, оперативно виявляти відхилення в діяльності підприємства та застосовувати методи управління ризиками.

Інформаційна безпека – це ще одна критична сфера, в якій персонал сприяє економічній стабільності. Працівники часто представляють першу лінію захисту від витоків даних, шахрайської діяльності та несанкціонованого використання конфіденційної інформації. Навчальні програми, зосереджені на

обізнаності з питань кібербезпеки, етичній поведінці та безпечному поводженні з інформацією, є важливими для запобігання втратам, спричиненим людською помилкою або навмисним порушенням. Обізнаність працівників у поєднанні з технологічними гарантіями утворює інтегровану систему захисту, яка зм'якшує фінансові та репутаційні ризики.

Інтеграція управління ризиками з управлінням людськими ресурсами вимагає стратегічного підходу до прийняття рішень. Керівництво повинно враховувати компетенції, поведінку та надійність працівників під час розробки стратегій зменшення ризиків. Персонал з досвідом роботи у сфері фінансів, операцій та юридичних питань може виявити вразливості, які можуть бути не очевидними на вищих управлінських рівнях. Спільні процеси прийняття рішень за участю міжфункціональних команд підвищують здатність підприємства реагувати на складні загрози, зберігаючи при цьому операційну ефективність.

Механізми моніторингу та оцінки є важливими для оцінки ефективності заходів економічної безпеки. Ключові показники ефективності, пов'язані з фінансовою стабільністю, операційною ефективністю та дотриманням нормативних вимог, надають об'єктивне уявлення про стан безпеки підприємства.

На завершення, економічна безпека підприємства – це складна, багатовимірна система, яка вимагає скоординованих зусиль на всіх рівнях організації. Персонал є центральним компонентом, який робить свій внесок через аналіз, моніторинг, прийняття рішень, дотримання вимог та операційне виконання. Встановлення економічної безпеки включає організаційні механізми та процедурні рамки, які визначають обов'язки працівників, призначають відповідальність за управління ресурсами та регулюють контроль над фінансовими показниками. Планування включає виявлення потенційних ризиків, розробку економічних сценаріїв та встановлення лімітів використання ресурсів.

До ключових, універсальних функцій управління персоналом належать планування, організація, координація, контроль і мотивація. Ці функції

реалізуються усіма керівниками відповідно до їхніх посадових обов'язків, повноважень та відповідальності та забезпечують цілісність та результативність управлінської діяльності на підприємстві. У таблиці 1.1 наведено ключові функції системи управління персоналом підприємства.

Таблиця 1.1 – Ключові функції системи управління персоналом підприємства

№	Функція управління персоналом	Зміст функції
1	Залучення та відбір персоналу	Пошук, оцінювання та прийняття на роботу кваліфікованих кадрів
2	Управління якістю діяльності та мотивація	Оцінювання ефективності праці, розробка мотиваційних програм
3	Удосконалення системи оплати праці	Формування справедливої та конкурентної системи винагороди
4	Навчання та підвищення кваліфікації	Організація тренінгів, курсів, програм розвитку компетенцій
5	Формування морально-психологічного клімату	Підтримання сприятливого середовища та корпоративної культури
6	Удосконалення методів оцінки персоналу	Впровадження інструментів атестації та оцінювання результатів
7	Управління внутрішніми переміщеннями та кар'єрою	Планування кар'єрного розвитку та ротація кадрів

Основні завдання при управлінні персоналом на підприємстві зводяться до:

- удосконалення та оцінювання системи стимулювання працівників у межах підприємства;
- формування ефективної технології добору, оцінювання та адаптації нових кадрів;
- розроблення та реалізація програм професійного навчання, підвищення кваліфікації та коучингової підтримки;
- інтеграція механізму цільових угод у загальну мотиваційну систему;
- проведення регулярної атестації персоналу;
- організація роботи з кадровим резервом для підготовки працівників до виконання складніших управлінських завдань;
- формування, розвиток і підтримання корпоративної культури;
- систематичний аналіз результативності роботи працівників [17].

Ключовими аспектами підтримки персоналу є відбір кандидатів, створення систем моніторингу ефективності роботи співробітників, організація програм професійного розвитку та впровадження ефективної політики мотивації. Ці заходи допомагають знизити ризик внутрішніх загроз, які можуть виникнути внаслідок неправомірних дій або недостатньої професійної підготовки співробітників.

Роль персоналу набуває особливого значення на великих підприємствах та у фінансових установах, де обсяг інформації та фінансових операцій є значним. У таких організаціях співробітники відділів безпеки, фінансового контролю та управління ризиками постійно контролюють операції, оцінюють потенційні загрози та вживають заходів щодо їх запобігання. Завдяки ефективній роботі персоналу захищаються економічні інтереси підприємства та підтримується стабільна операційна діяльність.

Персонал є одним з ключових факторів її формування, оскільки рівень захисту від різних економічних загроз значною мірою залежить від його професіоналізму, компетентності та відповідальності. Отже, ефективне управління людськими ресурсами є вирішальною умовою створення надійної системи.

1.2. Поняття та зміст кадрового забезпечення системи економічної безпеки

Кадрове забезпечення системи економічної безпеки передбачає формування професійного персоналу, здатного забезпечити ефективну роботу служби безпеки підприємства та контролювати дотримання його економічних інтересів. Це питання особливо актуальне для великих підприємств та фінансових установ, таких як ПриватБанк, де значні обсяги фінансових операцій та інформаційних ресурсів вимагають надійного управління персоналом у рамках економічної безпеки.

Кадрове забезпечення систем економічної безпеки було в центрі уваги численних вітчизняних та міжнародних дослідників. Зокрема, О. Барановський зробив фундаментальний внесок у теоретичну розробку цієї галузі, визначивши економічну безпеку як багаторівневу структуру, що захищає інтереси на рівні підприємства, суспільства та держави. У своїх роботах він підкреслює вирішальну роль людського фактора у підтримці стабільності економічних систем.

Володимир Франчук також дослідив критичні аспекти кадрового забезпечення в економічній безпеці підприємства. Він наголосив, що працівники є ключовим елементом системи безпеки, оскільки вони впроваджують заходи щодо запобігання ризикам та загрозам у діяльності підприємства.

Узагальнення наукових підходів до визначення поняття «кадрове забезпечення» у працях провідних вітчизняних науковців наведено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Визначення поняття «кадрове забезпечення» у працях науковців

№	Автор	Визначення поняття
1	О. Ляшенко	Кадрове забезпечення системи економічної безпеки – це сукупність заходів щодо формування професійного кадрового потенціалу, здатного забезпечити захист економічних інтересів підприємства.
2	В. Франчук	Кадрове забезпечення економічної безпеки підприємства – це цілеспрямований процес підбору, підготовки та розстановки фахівців, які здатні виявляти, попереджати та нейтралізувати загрози економічним інтересам організації.
3	О. Барановський	О. Барановський вважає, що кадрове забезпечення полягає в організації процесу, спрямованого на залучення підприємством необхідних трудових ресурсів. Ці ресурси мають відповідати заданому рівню кваліфікації та компетентності, необхідному для виконання визначених функціональних завдань.
4	І. Мойсеєнко	За думкою І. Мойсеєнка, кадрове забезпечення – це багатогранний комплекс заходів, який охоплює організаційні, управлінські та освітні аспекти. Основною метою цих заходів є створення ефективного персоналу для успішної реалізації завдань підприємства.

Закінчення таблиці 1.2.

5	В. Шлемко	В. Шлемко пропонує визначення кадрового забезпечення як комплексної системи управління людськими ресурсами, яка включає такі фундаментальні аспекти, як підбір, навчання, оцінка та мотивація працівників. Головною метою цієї системи є створення оптимальних умов для забезпечення стабільного функціонування підприємства та досягнення його довгострокової ефективності.
---	-----------	--

У своїх подальших дослідженнях Ірина Мойсеєнко та Володимир Шлемко акцентували увагу на тому, що кадрове забезпечення є невід'ємною складовою стратегічного управління підприємством. Вони розглядали цей процес як багатогранну діяльність, яка включає відбір персоналу, навчання, професійний розвиток і стимулювання працівників з метою досягнення організаційних цілей. Вони наголошують, що ефективна кадрова політика підвищує продуктивність праці та забезпечує стабільну роботу підприємства.

Дослідження послідовно показують, що персонал є життєво важливим компонентом економічної безпеки [19]. Рівень професійної підготовки, компетентності та відповідальності працівників суттєво визначає ефективність захисту економічних інтересів підприємства та підтримку операційної стабільності.

Відповідно, кадрове забезпечення в системі економічної безпеки є вирішальним компонентом ефективного функціонування підприємства [1].

Аналіз наукової літератури також підкреслює, що підтримка людських ресурсів охоплює взаємопов'язаний комплекс процесів, включаючи підбір персоналу, професійне навчання, розвиток компетенцій.

1.3. Кадрове забезпечення та функції служби економічної безпеки

Професіоналізм, досвід та компетентність персоналу значною мірою визначають ефективність виявлення, запобігання та нейтралізації економічних загроз. Тому формування кваліфікованої робочої сили та організація діяльності служби є важливими.

Персонал повинен бути готовий швидко діяти у разі внутрішнього шахрайства, кібератак, фінансових порушень або операційних збоїв. Розробка планів реагування, проведення навчальних навчань та встановлення чітких повноважень щодо прийняття рішень гарантують, що організація може стримувати та вирішувати інциденти з мінімальним впливом. Підготовленість персоналу безпосередньо впливає на організаційну стійкість та здатність підтримувати безперервність бізнесу за несприятливих умов.

Працівники мають вирішальне значення для виконання функцій безпеки, запобігання загрозам та підтримки організаційної стабільності. Завдяки систематичному управлінню людськими ресурсами, постійному професійному розвитку та інтеграції технологічних інструментів.

Зв'язок між компетентністю персоналу та функціональною ефективністю лежить в основі загальної ефективності економічної безпеки, підкреслюючи центральну роль людських ресурсів у підтримці операційної цілісності та довгострокової життєздатності підприємства.

Однією з ключових функцій служби економічної безпеки банку є аналіз та аналітичне опрацювання економічних ризиків. У цьому контексті відповідні структурні підрозділи виконують безперервний моніторинг фінансових потоків, виокремлюють сегменти з підвищеним рівнем ризику та вживають превентивних заходів з метою їх мінімізації або повного усунення.

Систематизація операційних процесів, дотримання принципів корпоративної етики, а також впровадження чітких стандартів діяльності сприяють забезпеченню високого рівня дисципліни серед працівників. Це, у свою чергу, знижує потенційні ризики виникнення порушень та недоцільних відхилень у роботі. У рамках протидії шахрайським діям і запобігання витокам конфіденційних даних служба безпеки ініціює регулярні освітні програми. У фокусі таких заходів – підвищення рівня обізнаності персоналу щодо сучасних методів захисту інформації.

Результатом такої діяльності є формування корпоративної культури, в якій питання безпеки сприймаються як спільна відповідальність на всіх рівнях

управління. Ефективне функціонування служби безпеки є неможливим без налагодженої інтеграції та співпраці з фінансовими, юридичними та інформаційно-технологічними підрозділами організації. Така міждисциплінарна взаємодія формує цілісний підхід до оцінювання вразливостей компанії, сприяє координації дій у сфері управління ризиками та забезпечує основу для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень, особливо в умовах постійно змінного середовища [17].

Фахівцям у сфері економічної безпеки необхідно інтегрувати аналітичні здібності з поглибленими технічними знаннями. Постійне підвищення професійної компетентності через участь у сертифікаційних програмах, спеціалізованих тренінгах і моделюванні кризових ситуацій відіграє критичну роль у забезпеченні їхньої готовності до протидії сучасним загрозам та викликам. Мотиваційні механізми та можливості професійного зростання додатково зміцнюють лояльність працівників і забезпечують стабільність кадрового складу.

Впровадження сучасних цифрових інструментів суттєво підвищує результативність підрозділу безпеки. Системи автоматизованого моніторингу, аналітика великих даних та інтелектуальні засоби звітування дають змогу оперативно реагувати на відхилення, підвищувати якість розслідувань та скорочувати час прийняття рішень. Поєднання кваліфікованих кадрів із технологічними рішеннями формує комплексний захисний механізм, що убезпечує установу від фінансових, операційних та репутаційних втрат [17].

Отже, рівень професіоналізму, відповідальності та пильності персоналу є визначальним чинником дієвості системи економічної безпеки підприємства, оскільки саме від цих якостей залежить здатність організації зберігати стабільність і досягати стратегічних цілей в умовах внутрішніх та зовнішніх викликів [7].

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АТ КБ «ПРИВАТБАНК»

2.1. Загальна організаційно-економічна характеристика АТ КБ «ПриватБанк»

АТ КБ «ПриватБанк» є одним із провідних банківських установ України. Банк було створено у 1992 році, і він здійснює свою діяльність відповідно до банківської ліцензії, виданої Національним банком України [15]. Станом на 2026 рік банківський сектор України налічує понад 60 діючих банків, а загальна чисельність зайнятих у фінансовій та страховій діяльності перевищує 180 тисяч осіб [13].

Зокрема, ПриватБанк активно надає кредити бізнесу та фізичним особам, а також бере участь у державних програмах, спрямованих на підтримку підприємництва, зокрема в ініціативі «Доступні кредити 5-7-9%».

Банк обслуговує мільйони клієнтів, включаючи фізичних осіб, підприємців та корпоративних клієнтів. Його стратегія зосереджена на розвитку цифрових банківських послуг, розширенні кредитної підтримки економіки та підвищенні якості фінансових послуг.

В таблиці 2.1. наведено основну інформацію по досліджуваному підприємству.

Таблиця 2.1 – Основна інформація про АТ КБ «ПриватБанк»

Значення	Опис
Назва компанії	АТ «ПриватБанк»
Організаційна форма	Акціонерне товариство, комерційний банк
Вид діяльності	Основна: – 64.19 Інші види фінансового посередництва
Голова правління	Мікаель Бьоркнерт
Дата реєстрації	19.03.1992
Тип власності	Державна власність
Адреса	Україна, Київська область, м. Київ, вул. Грушевського, 1Д

Органами контролю і управління в банку є: наглядова рада банку;

правління банку; ревізійна комісія. Структуру органів управління АТ КБ «ПриватБанк» наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Організаційна структура управління АТ КБ «ПриватБанк»

Орган управління / підрозділ	Рівень	Основні функції
Держава (в особі Кабінету Міністрів)	Вищий (Акціонер)	Прийняття стратегічних рішень, призначення Наглядової ради, розподіл прибутку.
Наглядова рада	Стратегічний	Захист прав акціонера, контроль за діяльністю Правління, затвердження стратегії та бюджету.
Правління	Виконавчий	Безпосереднє управління поточною діяльністю, реалізація стратегії, звітність перед Наглядовою радою.
Підрозділ внутрішнього аудиту	Контрольний	Перевірка фінансової звітності, оцінка ефективності системи внутрішнього контролю (підпорядковується Наглядовій раді).
Комітети Наглядової ради (з питань аудиту, ризиків тощо)	Наглядовий / Спеціалізований	Попередній розгляд питань та надання рекомендацій Наглядовій раді.
Комітети Правління (Кредитний, АЛКО, Тарифний)	Колегіальний / Дорадчий	Прийняття оперативних рішень (видача кредитів, встановлення ставок, управління ліквідністю).
Головний офіс (Центральний апарат)	Функціональний	Розробка банківських продуктів, методології, маркетинг, ІТ-супровід та безпека.
Регіональні управління (філії)	Регіональний	Координація роботи відділень у межах області чи регіону, виконання планів продажу.
Відділення банку	Операційний	Пряме обслуговування фізичних та юридичних осіб, продаж банківських послуг.

Ключовим елементом сучасного дистанційного банківського обслуговування є мобільний застосунок Приват24. Цей інструмент відкриває

широкий спектр можливостей для користувачів: грошові перекази, оплата рахунків, відкриття депозитних вкладів, здійснення платежів за комунальні послуги та зручне управління фінансами – все це доступно у кілька кліків і повністю в онлайн-форматі. Цифрові сервіси такого рівня забезпечують клієнтам простий, швидкий та зручний механізм проведення фінансових операцій, незалежно від їхнього місцезнаходження.

До того ж, банк активно розвиває партнерство з державними установами, міжнародними фінансовими організаціями та представниками бізнесу, реалізуючи програми, спрямовані на підтримку громадян та розвиток підприємницьких ініціатив. [10].

2.2. Аналіз стану кадрового забезпечення системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»

Структурні підрозділи АТ КБ «ПриватБанк» відіграють вирішальну роль у системі економічної безпеки, зосереджуючись на внутрішньому контролі, фінансовому моніторингу, управлінні ризиками та запобіганні незаконним фінансовим операціям.

З метою оцінки кадрового потенціалу банку як основи системи економічної безпеки проаналізовано динаміку загальної чисельності персоналу АТ КБ «ПриватБанк» за 2022-2024 роки, що відображено у рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 Динаміка чисельності працівників АТ КБ «ПриватБанк» у 2022-2024 роки

Рис. 2.1 показує, що персонал ПриватБанку стабільно зменшувався між 2022 та 2024 роками.

Для більш комплексної оцінки людських ресурсів у системі проаналізуємо ключові кадрові показники, що відображають стабільність персоналу та достатність штатного розкладу підрозділів. Ці показники включають коефіцієнт плинності кадрів та рівень виконання штатного розкладу.

Коефіцієнт плинності кадрів вказує на інтенсивність звільнення працівників та дає уявлення про стабільність робочої сили.

Для визначення якісного складу кадрового забезпечення системи економічної безпеки банку проведено аналіз розподілу персоналу за категоріями посад станом на 2024 рік, результати якого систематизовано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Структура персоналу системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк» за категоріями посад у 2024 році

№	Категорія працівників	Кількість осіб	Частка, %
1	Керівники підрозділів	64	7,00%
2	Аналітики та фахівці з фінансового моніторингу	276	30,0%
3	Спеціалісти з внутрішнього контролю та управління ризиками	258	28,0%
4	Фахівці з протидії шахрайству та кіберзахисту	322	35,0%
5	Разом	920	100%

Це пояснюється значною кількістю фінансових операцій банку, які потребують постійного аналізу, контролю та перевірки на відповідність вимогам законодавства.

Частка фахівців з протидії шахрайству та кіберзахисту становить 35 %, що обумовлено активним розвитком цифрових банківських послуг та необхідністю запобігання кіберзагрозам. Найменшу частку складають керівники підрозділів – 7 %, що відповідає раціональній структурі управління та забезпечує ефективну координацію роботи спеціалістів.

Розподіл працівників підрозділів за стажом роботи є важливим показником, що характеризує рівень професійного досвіду та стабільність кадрового складу. Значна частка працівників із тривалим стажом роботи свідчить про накопичення професійного досвіду та високий рівень компетентності фахівців. Відповідні дані наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Структура персоналу системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк» за стажом роботи у 2024 році

Стаж роботи	Кількість осіб	Частка, %
До 3 років	230	25,0%
3-5 років	276	30,0%
5-10 років	258	28,0%
Понад 10 років	156	17,0%
Разом	920	100%

Для більш повної оцінки стану кадрового забезпечення системи економічної безпеки банківської установи доцільно здійснити аналіз основних кадрових показників, які характеризують стабільність персоналу та рівень забезпеченості підрозділів працівниками.

Натомість рівень укомплектованості штатних посад характеризує ступінь забезпечення структурних підрозділів необхідною кількістю працівників відповідно до затвердженого штатного розпису. Аналіз зазначених показників дає можливість визначити ефективність кадрової політики банку та виявити потенційні проблеми у сфері управління персоналом.

З метою оцінки стабільності кадрового складу підрозділів економічної безпеки банку проведено розрахунок коефіцієнта плинності кадрів за 2022-2024 роки, результати якого представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Коефіцієнт плинності кадрів у системі економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»

Роки	Чисельність працівників системи економічної безпеки, осіб	Кількість звільнених працівників, осіб	Коефіцієнт плинності кадрів, %
2022	870	52	5,98%
2023	910	49	5,38%
2024	920	42	4,57%

Така тенденція свідчить про нормалізацію кадрового складу та зростання рівня закріплення працівників у банку. Зниження плинності кадрів може бути пов'язане з удосконаленням кадрової політики, підвищенням рівня оплати праці, створенням сприятливих умов праці та можливостями професійного розвитку персоналу.

Для оцінки ступеня забезпеченості підрозділів економічної безпеки необхідною кількістю працівників здійснено аналіз рівня укомплектованості штатних посад за 2022-2024 роки, що відображено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Рівень укомплектованості штатних посад у системі економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»

Роки	Планова чисельність за штатним розписом, осіб	Фактична чисельність працівників, осіб	Рівень укомплектованості, %
2022	900	870	96,7%
2023	930	910	97,8%
2024	940	920	97,9%

Аналіз рівня укомплектованості штатних посад показує, що система економічної безпеки банку забезпечена персоналом на досить високому рівні. У 2022 році рівень укомплектованості становив 96,7 %, у 2023 році він підвищився до 97,8 %, а у 2024 році досяг 97,9%. Це свідчить про ефективну кадрову політику банку та здатність оперативно забезпечувати структурні підрозділи необхідними трудовими ресурсами.

2.3. Заходи щодо вдосконалення кадрового забезпечення системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк»

Одним із важливих складників є впровадження внутрішніх навчальних програм та активне сприяння обміну професійними знаннями між працівниками різних структурних підрозділів банку.

Такий підхід сприяє не лише підвищенню компетентності персоналу, але й посиленню командної взаємодії. Іншим суттєвим напрямом розвитку є вдосконалення процедур найму та відбору кадрів. Формування кваліфікованої команди фахівців з економічної безпеки потребує використання сучасних методик, зокрема професійного тестування, оцінювання аналітичного мислення та детального вивчення попереднього досвіду кандидата у сфері фінансової безпеки.

Водночас система управління персоналом зіштовхується з низкою проблем, до яких належать економічна нестабільність, висока конкуренція за фахівців з високою кваліфікацією та необхідність забезпечення безперервного професійного розвитку працівників.

На завершення, реалізація запропонованих заходів підвищить професійний рівень співробітників, зміцнить кадровий потенціал та покращить функціонування системи економічної безпеки ПриватБанку.

Для оцінки ефективності кадрової політики банку доцільно застосувати SWOT-аналіз, який дозволяє визначити сильні та слабкі сторони кадрового забезпечення, а також можливості та загрози для його подальшого розвитку.

З метою комплексної оцінки кадрової політики банку проведено SWOT-аналіз, результати якого наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – SWOT-аналіз кадрового забезпечення АТ КБ «ПриватБанк»

Внутрішні фактори	Сильні сторони – S	Слабкі сторони – W
	Значна кількість висококваліфікованих спеціалістів Добре розвинена корпоративна культура та ефективна система підготовки персоналу	Значне робоче навантаження, спричинене великим обсягом клієнтської бази Скорочення робочих

Закінчення таблиці 2.7

	3.Інтеграція сучасних цифрових технологій і залучення провідних ІТ-професіоналів 4.Соціальні ініціативи для підтримки співробітників і сприяння їхньому кар'єрному зростанню	1. місьць у банківському секторі в умовах економічної нестабільності 2. Необхідність безперервного підвищення кваліфікації у зв'язку з швидкими технологічними змінами Треба забезпечувати постійне оновлення знань через швидкі зміни у технологіях
Зовнішні фактори	Можливості – О	Загрози – Т
	1. Розвиток HR-технологій та автоматизації управління персоналом 2. Залучення молодих спеціалістів та розвиток внутрішніх кадрових резервів 3. Підвищення кваліфікації персоналу через навчальні програми та тренінги 4. Партнерство з університетами для залучення профільних випускників	1. Відтік кваліфікованих кадрів за кордон або в ІТ-сектор 2. Конкуренція з боку інших банків та фінансових компаній за профільних спеціалістів 3. Збільшення кіберризиків та підвищений попит на експертів з високим рівнем кваліфікації 4. Економічна нестабільність та оптимізація чисельності персоналу в банківській галузі

Результати проведеного SWOT-аналізу свідчать, що кадровий потенціал ПриватБанку є досить значним завдяки розвиненій системі підготовки працівників і успішній інтеграції цифрових технологій у робочі процеси. Висока кваліфікація співробітників, сучасний підхід до формування корпоративної культури та активне запровадження інновацій створюють міцну базу для підвищення ефективності роботи банку. Однак кадрова система стикається з окремими викликами. Серед основних перешкод можна виділити економічну нестабільність у країні, загострення конкуренції за висококласних спеціалістів, а також потребу в постійному розвитку та вдосконаленні професійних навичок співробітників. Подальше вдосконалення кадрової

політики, розвиток програм навчання та підтримка персоналу сприятимуть зміцненню системи економічної безпеки банку та підвищенню його конкурентоспроможності.

Отже, впровадження запропонованих заходів допоможе підвищити професійний рівень працівників, посилити кадровий потенціал та покращити роботу системи економічної безпеки ПриватБанк. У результаті це сприятиме кращому захисту фінансових інтересів банку, підвищить його стійкість до внутрішніх і зовнішніх ризиків та зміцнить довіру клієнтів до банківської установи.

ВИСНОВКИ

У курсовій роботі розглядаються теоретичні та практичні аспекти організації кадрового забезпечення системи економічної безпеки підприємства на прикладі акціонерного товариства комерційного банку «ПриватБанк». Проведене дослідження підтвердило, що економічна безпека підприємства виступає складною, багатогранною системою, метою якої є захист фінансових, інформаційних та кадрових ресурсів від внутрішніх і зовнішніх загроз. При цьому ключова роль належить персоналу, адже рівень його професіоналізму, відповідальності та компетентності є визначальним чинником у забезпеченні захисту економічних інтересів організації.

У першому розділі роботи проведено аналіз теоретичних основ економічної безпеки підприємства та висвітлено значення кадрового потенціалу для її ефективного функціонування. Систематизація наукових концепцій, запропонованих О. Ляшенком, В. Франчуком, О. Барановським, І. Мойсеєнко та В. Шлемком, дозволила дійти висновку, що забезпечення кадрового підґрунтя системи економічної безпеки є комплексом заходів із відбору, підготовки та оптимального розподілу кваліфікованого персоналу. Основні функції служби економічної безпеки охоплюють моніторинг фінансових потоків, протидію шахрайству та забезпечення кіберзахисту, що пов'язано із професійною спроможністю працівників ефективно виконувати ці завдання.

У другій частині роботи проведено детальний аналіз стану кадрового забезпечення системи економічної безпеки в акціонерному товаристві комерційному банку «ПриватБанк». Виявлено, що загальна чисельність працівників установи зменшилася з 19 989 осіб у 2022 році до 18 394 осіб у 2024 році. Водночас кількість співробітників підрозділу, відповідального за економічну безпеку, збільшилася з 870 до 920 осіб, що становить 5% загальної чисельності персоналу банку. Таке зростання було спричинене підвищеною актуальністю протидії кіберзагрозам у зв'язку з триваючим воєнним станом. Проведений аналіз виявив домінуючу частку фахівців із протидії шахрайству та

кіберзахисту в структурі підрозділу (35%, що відповідає 322 особам), аналітиків фінансового моніторингу (30%, або 276 осіб), спеціалістів з внутрішнього контролю (28%, тобто 258 осіб) та керівного складу підрозділів (7%, або 64 особи). Окрім цього, коефіцієнт плинності кадрів знизився з 5,98% у 2022 році до 4,57% у 2024 році, а рівень укомплектованості штатних посад зріс до 97,9%, що свідчить про успішність реалізованої банком кадрової політики. Застосування SWOT-аналізу надало змогу визначити головні сильні сторони установи, серед яких розвиток корпоративної культури та високий рівень цифровізації процесів. Основними ризиками визначено можливість відтоку кваліфікованих кадрів та посилення кіберзагроз.

З метою покращення процесу кадрового забезпечення системи економічної безпеки АТ КБ «ПриватБанк» запропоновано впровадження комплексу заходів, серед яких модернізація системи професійної освіти та підвищення кваліфікації працівників; застосування сучасних HR-технологій для ефективного управління персоналом; посилення механізмів внутрішнього контролю та розробка мотиваційних програм для утримання досвідчених фахівців. Реалізація зазначених рекомендацій дозволить оптимізувати кадровий потенціал банку, зміцнити його систему економічної безпеки та посилити позицію на фінансовому ринку України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Skakovska S. S., Savina N. B., Hreshchak M. Y. Аспекти формування системи економічної безпеки підприємства. *Bulletin National University of Water and Environmental Engineering*. 2022. Т. 4, № 100. С. 186- 194 URL: <https://doi.org/10.31713/ve4202217> (дата звернення: 27.02.2026).
2. Zubko T. Економічна безпека виробничо- торговельного підприємства. *Herald of Kyiv National University of Trade and Economics*. 2022. Т. 141, № 1. С. 79-91. URL: [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022\(141\)](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022(141)) (дата звернення: 25.02.2026).
3. Андріїв Н. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. URL: <https://doi.org/10.32782/10.32782/2524-0072/2023-52-12> (дата звернення: 02.03.2026).
4. Банківська система: навчальний посібник / укл.: П.О. Нікіфоров, О.М. Гладчук, М.Г. Марич, М.П. Федішин. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича. 2023. С. 32-43. URL: <https://surl.li/vpgowb> (дата звернення: 17.03.2026).
5. Гринкевич С., Когут М., Станкевич М. Еволюція теоретичних концепцій економічної безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-70> (дата звернення: 24.02.2026)
6. Дуда А. М., Астаф'єва К. О. Визначення сутності економічної безпеки підприємства. *Logos-science*. 2025. С. 16-18. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-04.04.2025.002>. (дата звернення: 23.02.2026)
7. Загальна інформація про АТ КБ «Приватбанк». *finance.ua/*. URL: <https://finance.ua/ua/banks/privatbank> (дата звернення: 16.03.2026).
8. Капля О. М., Муравйов К. В. Правове забезпечення економічної безпеки підприємства. *Наукові перспективи*. 2021. № 10 (16) 2021. С. 225-232. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-10\(16\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-10(16)) (дата звернення: 25.02.2026).

9. Консолідована фінансова звітність АТ КБ «ПриватБанк» за 2024 рік URL: <https://static.privatbank.ua/files/ConsolidatedFinZvit2024.pdf> (дата звернення: 18.03.2026).
10. Кравчук М. Удосконалення системи мотивації персоналу організації, на прикладі АТ КБ «ПриватБанк. *ELARTU – Інституційний репозитарій ТНТУ імені Івана Пулюя: Домівка*. С. 73- 77. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/50587> (дата звернення: 03.04.2026).
11. Малтиз В., Малтиз О. Діагностика рівня економічної безпеки підприємства. *Economic Synergy*. 2022. № 1;2. С. 132- 140. URL: <https://doi.org/10.53920/es-2022-1;2-10> (дата звернення: 13.03.2026).
12. Мешкова-Кравченко Н. В., Тарасюк А. В. Оцінка економічної безпеки підприємства. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. Т. 76, № 1. С. 204- 212. URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2021.1.26> (дата звернення: 13.03.2026).
13. Національний банк України. Огляд банківського сектору, лютий 2024 року. *Національний банк України*. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/oglyad-bankivskogo-sektoru-lyutiy-2024-roku> (дата звернення: 18.03.2026).
14. ПриватБанк – беремо і робимо. *privatbank.ua*. URL: <https://privatbank.ua> (дата звернення: 17.03.2026).
15. Міністерство Фінансів України. *Access Denied*. URL: <https://mof.gov.ua/uk/privatbank> (дата звернення: 17.03.2026).
16. Ігнатюк В., Туніна Г. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2023. Т. 2, № 1. С. 75-83. URL: <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230201.08> (дата звернення: 06.04.2026).
17. Крикун В., Степанова О. Оцінка рівня економічної безпеки підприємства. *Харківський національний університет радіоелектроніки*. 2024. С. 378- 385. URL: <https://doi.org/10.30837/EK.2023.030> (дата звернення: 01.03.2026).

18. Чиж Л., Волосенко В. Формування механізму оцінки фінансової безпеки підприємства. *ResearchGate*. 2023. С. 38-40. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-326-5-10>. (дата звернення: 10.03.2026).

19. Шандова Н. В., Мєшкова - Кравченко Н. В. Оцінка соціально економічної безпеки підприємства. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2025. Т. 3, № 4(95). С. 378-385. URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2025.4.3.41>

20. Шапошник Б., Степаненко С.В С. Теоретичні аспекти моніторингу економічної безпеки підприємства. *28-й Міжнародний молодіжний форум «Радіoeлектроніка тамолодь у ХХІ столітті»*. Зб. матеріалів форуму. *ХНУРЕ*. 2024. Т. 8. С. 71-72. URL: <https://doi.org/10.30837/IYF.CPECES.2024>. (дата звернення: 17.03.2026).