

БАРНА Марта Юріївна, доктор економічних наук, професор, перший проректор, професор кафедри туризму та готельно-ресторанної справи, Львівський торговельно-економічний університет, <https://orcid.org/0000-0001-5248-9774>  
ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА Тетяна Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, Полтавський державний аграрний університет, <https://orcid.org/0000-0003-2427-7218>  
ТКАЧЕНКО Володимир Ігорович, доктор філософії з менеджменту, Полтавський державний аграрний університет, <https://orcid.org/0000-0002-2439-5903>  
ІЩЕЙКІН Тимур Євгенович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, Полтавський державний аграрний університет, <https://orcid.org/0000-0002-9311-6904>

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКОВОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ АГРОТУРИЗМУ

Барна М.Ю., Воронько-Невіднича Т.В., Ткаченко В.І., Іщейкін Т.Є. Організаційно-правові аспекти безпекового кадрового потенціалу в системі управління проєктами підприємств сфери агротуризму.

Доведено, що у період криз та біфуркацій на перший план висувається питання управління безпекою підприємства сфери агротуризму, зокрема безпекового кадрового потенціалу, оскільки вона є універсальною категорією, яка відображає захищеність суб'єкта економічних відносин. Підприємство сфери агротуризму можна вважати ефективним або абсолютно захищеним, якщо певний час була порушена сигнаторика імпульсів, а вже після настання наслідків і гістерезису системи управління почали застосовуватися концентровані інструменти адаптації, адже небезпека знижує керуваність. Тож й імпліцитне, й експліцитне дослідження питань безпекового кадрового потенціалу в системі адаптації підприємств до умов турбулентності є, безумовно, актуальним. Особливості підприємств сфери агротуризму України – сезонність, неможливість застосування нетрадиційних форм зайнятості, локалізація, фактор біологічної безпеки, нерозвиненість хеджування ризиків посилюють роль безпекового кадрового потенціалу в системі управління. Актуалізовано методичний підхід до інтегральної оцінки безпекового кадрового потенціалу в системі управління проєктами підприємств сфери агротуризму України за 38 показниками, які характеризують 6 основних аспектів забезпечення діяльності персоналу серед яких: група показників мотиваційної складової безпекового кадрового потенціалу; група показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу; група показників забезпечення захисту життєдіяльності персоналу; група показників професійної складової безпекового кадрового потенціалу; група показників соціальної складової безпекового кадрового потенціалу та група показників оцінки системи безпекового кадрового потенціалу. Даний підхід апробовано на підприємствах сфери агротуризму, що сприятиме за допомогою ефективних стратегій та ефективно сформованого механізму управління безпекою персоналу забезпеченню належного рівня їх функціонування та розвитку.

**Ключові слова:** організація, право, безпека, кадровий потенціал, система, управління проєктами, підприємства, сфера агротуризму.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** У період криз та біфуркацій на перший план висувається питання управління безпекою підприємства сфери агротуризму, зокрема, безпекового кадрового потенціалу, оскільки вона є універсальною категорією, яка відображає захищеність суб'єкта економічних відносин. Підприємство сфери агро туризму не можна вважати ефективним або абсолютно захищеним, якщо певний час була порушена сигнаторика імпульсів, а вже після настання наслідків і гістерезису системи управління почали застосовуватися концентровані інструменти адаптації, адже небезпека знижує керуваність. Тож й імпліцитне, й експліцитне дослідження питань безпекового кадрового потенціалу в системі адаптації підприємств до умов турбулентності є, безумовно, актуальним. Особливості підприємств сфери

агротуризму України – сезонність, неможливість застосування нетрадиційних форм зайнятості, локалізація, фактор біологічної безпеки, нерозвиненість хеджування ризиків посилюють роль безпекового кадрового потенціалу в системі управління. Тому дослідження системи впровадження безпекового кадрового потенціалу в системі управління проєктами підприємств сфери агротуризму є актуальними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем посилення безпекового кадрового потенціалу в системі управління проєктами підприємств сфери агротуризму присвятили свої роботи закордонні та вітчизняні науковці й практики: Барна М. Ю., Білецька І. М., Воронько-Невіднича Т. В., Кирилук Є. М., Попадинець Н. М., Ткаченко В. І., Bazeliuk V., Bosniuk V.,

Drachuk I., Dushechkina N., Hnatenko I., Khodakivska O., Kostovyat H., Krakhmalova T., Kubitskyi S., Lemeshenko I., Martynov A., Michkivskyy S., Miroshnichenko O., Novak O., Oseredchuk O., Ostopolets I., Ovcharenko I., Rudyk Y., Ryabova Z., Shevchenko O., Sukhomlyn L., Svitlychna N., Teslenko V., Tsipan T., Ushnevych S., Zos-Kior M., Chychuk A. та інші [1-10].

Аналіз наукових публікацій виявив, що, не зважаючи на наявність значної кількості наукових праць, при оцінці ефективності заходів з посилення безпекового кадрового потенціалу в системі управління проектами підприємств сфери агротуризму, виникає багато питань, вирішення яких потребує подальших досліджень. Особливо це стосується удосконалення методики оцінки, прогнозування й оптимізації моделі управління системою безпекового кадрового потенціалу на підприємствах сфери агротуризму, що зумовило актуальність та вибір теми дослідження, визначення мети та постановку завдань роботи.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є вивчення організаційно-правових аспектів безпекового кадрового потенціалу в системі управління проектами підприємств сфери агротуризму.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для визначення інтегрального показника безпекового кадрового потенціалу в системі управління проектами підприємств сфери агротуризму пропонуємо використовувати систему показників, що умовно можна розділити на 6 підгруп (табл. 1-6). При цьому кожний показник шляхом експертного опитування керівників та спеціалістів підприємств ми оцінили за 2-ма критеріями: 1) Можливе порогове / нормативне значення; 2) Стимулятор (С) / дестимулятор (Д).

При цьому критеріями показника 4.1 є: оцінка системи професійного навчання та підвищення кваліфікації, оцінка наявності творчої складової праці, оцінка можливостей для саморозвитку.

Критеріями показника 4.2 є: оцінка відповідності ділових якостей займаній посаді, оцінка відповідності компетенцій займаній посаді. При цьому критеріями показника 5.1 є: забезпеченість необхідною матеріально-технічною базою, санітарно-гігієнічні умови робочого місця, естетичні умови робочого місця, безпечність праці для здоров'я, втомлюваність на робочому місці.

Таблиця 1

Група показників мотиваційної складової безпекового кадрового потенціалу

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / Дестимулятор (Д)
1.1	Коефіцієнт темпу зростання фонду оплати праці	Співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці і доходом від реалізації продукції	> 1	С
1.2	Коефіцієнт темпу зростання середньої заробітної плати	Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньою заробітної платою	> 1	С
1.3	Коефіцієнт додаткової заробітної плати та інших заохочувальних виплат в загальному обсязі фонду оплати праці	Співвідношення додаткової заробітної плати та інших заохочувальних виплат до загального фонду оплати праці	~ 0,3	-
1.4	Коефіцієнт основної заробітної плати в загальному обсязі фонду оплати праці	Співвідношення основної заробітної плати до загального фонду оплати праці	~ 0,7	-
1.5	Коефіцієнт преміювання	Співвідношення преміальних виплат та фонду заробітної плати	Збільшення	С

Критеріями показника 5.2 є: оцінка ставлення керівника до працівників, оцінка працівниками ділових якостей керівника, оцінка працівниками професійних якостей керівника, оцінка особистісних якостей керівника, оцінка лідерських позицій керівника. Критеріями показника 5.3 є: рівень конфліктності в колективі, повага в колективі, взаємодопомога в колективі, психологічний комфорт в колективі.

Критеріями показника 5.4 є: складність праці, можливість проявити себе, рівень ініціативи, монотонність праці, інтерес до виконуваної роботи, відповідність виконуваної

роботи досвіду та кваліфікації. Критеріями показника 5.5 є: єдність цілей в колективі, спільність цінностей в колективі, оцінка партнерських відносин, рівень налагодженості комунікаційних зв'язків.

При цьому можливим пороговим значенням показника 6.2 є: від 0 до 1, де 0 – неможливість системи безпекового кадрового потенціалу підприємства до адаптації; 1 – можливість системи безпекового кадрового потенціалу підприємства до швидкої реструктуризації, адаптації. Можливим пороговим значенням показника 6.3 є: від 0 до 1, де 0 – нормативно-правове забезпечення системи

безпекового кадрового потенціалу підприємства відсутнє; 0,33 – наявне застаріле та неактуальне, частково формалізоване нормативно-правове забезпечення системи безпекового кадрового потенціалу; 0,67 – наявне неактуальне повністю формалізоване нормативно-правове забезпечення системи безпекового кадрового потенціалу; 1 – наявне актуальне повністю формалізоване

нормативно-правове забезпечення системи безпекового кадрового потенціалу). Можливим пороговим значенням показника 6.4 є: від 0 до 1, де 0 – політика безпекового кадрового потенціалу відсутня; 0,5 – політика безпекового кадрового потенціалу наявна, але не формалізована; 1 – наявна дієва та ефективна політика безпекового кадрового потенціалу на підприємстві.

Таблиця 2

**Група показників, які характеризують безпековий кадровий потенціал в контексті забезпечення та ефективності використання персоналу**

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / дестимулятор (Д)
2.1	Коефіцієнт плинності кадрів	Співвідношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працюючих	0,05-0,07	Д
2.2	Коефіцієнт укомплектованості кадрів	Співвідношення фактичної чисельності працівників за звітний період до штатної чисельності персоналу	→ 1	С
2.3	Коефіцієнт обороту з прийому	Співвідношення прийнятих працівників до середньооблікової чисельності працюючих	> 0	-
2.4	Коефіцієнт обороту з вибуття	Співвідношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих	-	Д
2.5	Коефіцієнт використання трудових ресурсів	Співвідношення фактично відпрацьованого часу за рік до максимально можливого фонду робочого часу	→ 1	С
2.6	Коефіцієнт абсентеїзму	Співвідношення робочого часу, пропущеного працівниками протягом року, до загального балансу робочого часу	→ 0	Д
2.7	Коефіцієнт залучення персоналу на постійні основи	Співвідношення чисельності залучених на постійні основи за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період	→ 1	С
2.8	Коефіцієнт звільнених за власним бажанням	Співвідношення чисельності звільнених за власним бажанням до загальної чисельності звільнених за відповідний період	→ 1	С
2.9	Коефіцієнт стабільності кадрів	Співвідношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період	→ 1	С

Таблиця 3

**Група показників, які характеризують безпековий кадровий потенціал в контексті забезпечення захисту життєдіяльності персоналу**

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / Дестимулятор (Д)
3.1	Коефіцієнт виробничого травматизму	Співвідношення числа випадків виробничого травматизму до загальної чисельності персоналу	→ 0	Д
3.2	Коефіцієнт трудової дисципліни	Співвідношення невиходів на роботу до загальної чисельності людино-годин за відповідний період	→ 0	Д
3.3	Коефіцієнт навчання з питань охорони праці	Співвідношення кількості осіб, що пройшли додаткове навчання з питань охорони праці, та середньоспискової чисельності персоналу	→ 1	С
3.4	Коефіцієнт частоти травматизму	Співвідношення кількості травмованих осіб та середньоспискової чисельності персоналу	→ 0	Д
3.5	Коефіцієнт тяжкості травматизму	Співвідношення кількості днів непрацездатності та кількості травмованих осіб (або з професійними захворюваннями)	→ 0	Д
3.6	Коефіцієнт рівня дотримання правил охорони праці	Співвідношення кількості працівників, що дотримуються правил охорони праці, та середньоспискової чисельності персоналу	→ 1	С
3.7	Коефіцієнт технічної безпеки обладнання	Співвідношення кількості одиниць обладнання, що відповідає вимогам безпеки і санітарним вимогам, та загальної кількості обладнання	→ 1	С
3.8	Коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці	Співвідношення кількості фактично виконаних запланованих робіт з охорони праці та загальної кількості запланованих робіт за певний відрізок часу	→ 1	С

**Група показників професійної складової безпекового кадрового потенціалу**

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / Дестимулятор (Д)
4.1	Коефіцієнт професійного розвитку	Співвідношення суми балів по критеріям до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
4.2	Коефіцієнт розвитку ділових якостей працівників та особистого потенціалу	Співвідношення суми балів по критеріям до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
4.3	Коефіцієнт професійного досвіду	Співвідношення досвіду роботи на відповідній посаді (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи на відповідній посаді (60 місяців)	> 1	С
4.4	Коефіцієнт стажу роботи на підприємстві	Співвідношення тривалості роботи працівника на підприємстві (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи на підприємстві (60 місяців)	> 1	С
4.5	Коефіцієнт вікової структури персоналу	Співвідношення кількості персоналу віком до 30 років та середньооблікової чисельності працівників	Збільшення	С
4.6	Коефіцієнт відповідності кваліфікації займаній посаді	Співвідношення тривалості роботи працівника за спеціальністю (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи за спеціальністю (60 місяців)	> 1	С
4.7	Коефіцієнт освітнього рівня персоналу	Співвідношення кількості працівників з повною та неповною вищою освітою до середньооблікової чисельності штатного персоналу	→ 1	С
4.8	Коефіцієнт раціоналізаторської активності	Співвідношення кількості раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих працівником, та терміном роботи працівника (в роках)	Збільшення	С

Таблиця 5

**Група показників соціальної складової безпекового кадрового потенціалу**

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / Дестимулятор (Д)
5.1	Коефіцієнт задоволеності умовами праці	Співвідношення суми балів за критеріями до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
5.2	Коефіцієнт оцінки задоволеності керівництвом	Співвідношення суми балів за критеріями до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
5.3	Коефіцієнт оцінки психологічного клімату в колективі	Співвідношення суми балів за критеріями до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
5.4	Коефіцієнт оцінки задоволеності змістом праці	Співвідношення суми балів за критеріями до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
5.5	Коефіцієнт сформованості ціннісно-орієнтаційної єдності колективу	Співвідношення суми балів за критеріями до максимально можливої кількості балів.	→ 1	С
5.6	Коефіцієнт вирішених конфліктів	Співвідношення кількості вирішених конфліктів та зареєстрованих конфліктних ситуацій	→ 1	С
5.7	Коефіцієнт неконфліктності	Співвідношення кількості працівників, які жодного разу не брали участі у конфліктах до середньооблікової чисельності працюючих	→ 1	С

Можливим пороговим значенням показника 6.5 є: від 0 до 1, де 0 – стратегія безпекового кадрового потенціалу відсутня; 0,33 – стратегія безпекового кадрового потенціалу наявна, але не формалізована; 0,67 – визначена стратегія безпекового кадрового потенціалу підприємства; 1 – визначена стратегія безпекового кадрового потенціалу підприємства, яка інтегрована у загальну стратегію розвитку підприємства.

Можливим пороговим значенням показника 6.6 є: від 0 до 1, де 0 – підрозділ

управління кадровою безпекою на підприємстві відсутній; 0,5 – наявний спеціаліст з безпекового кадрового потенціалу; 1 – сформований та організаційно закріплений підрозділ управління кадровою безпекою підприємства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Актуалізовано методичний підхід до інтегральної оцінки безпекового кадрового потенціалу в системі управління проєктами підприємств сфери агротуризму України за 38 показниками, які характери-

зують 6 основних аспектів забезпечення діяльності персоналу серед яких: група показників мотиваційної складової безпекового кадрового потенціалу; група показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу; група показників забезпе-

чення захисту життєдіяльності персоналу; група показників професійної складової безпекового кадрового потенціалу; група показників соціальної складової безпекового кадрового потенціалу та група показників оцінки системи безпекового кадрового потенціалу.

Таблиця 6

Група показників оцінки системи безпекового кадрового потенціалу

№ п/п	Показники безпекового кадрового потенціалу	Характеристика	Можливе порогове / нормативне значення	Стимулятор (С) / Дестимулятор (Д)
6.1	Коефіцієнт керованості системи безпекового кадрового потенціалу підприємства	Співвідношення компетентностей, якими володіє керівний персонал системи безпекового кадрового потенціалу до загальних компетентностей, якими повинен володіти керівник відповідного рівня.	→ 1	С
6.2	Гнучкість системи безпекового кадрового потенціалу підприємства	Здатність системи управління кадровою безпекою швидко адаптувати організаційну побудову до зовнішніх та внутрішніх потреб	від 0 до 1	С
6.3	Наявність та актуальність нормативно-правового забезпечення системи безпекового кадрового потенціалу підприємства	Оцінка актуальності нормативно-правового забезпечення системи безпекового кадрового потенціалу підприємства на основі анкетування та опитування управлінського персоналу	від 0 до 1	С
6.4	Наявність на підприємстві політики безпекового кадрового потенціалу	Оцінка наявності на підприємстві політики безпекового кадрового потенціалу (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	від 0 до 1	С
6.5	Наявність на підприємстві стратегії безпекового кадрового потенціалу	Оцінка наявності на підприємстві стратегії безпекового кадрового потенціалу (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	від 0 до 1	С
6.6	Наявність на підприємстві підрозділу управління кадровою безпекою	Оцінка наявності на підприємстві підрозділу управління кадровою безпекою (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	від 0 до 1	С

Даний підхід апробовано на підприємствах сфери агротуризму, що сприятиме за допомогою ефективних стратегій та ефективно

сформованого механізму управління безпекою персоналу забезпеченню належного рівня їх функціонування та розвитку.

#### Література.

1. Барна М.Ю., Білецька І.М. Обґрунтування теоретико-змістовних характеристик організаційно-економічного інструментарію управління інноваційним розвитком підприємств туризму. *Підприємництво і торгівля*. 2018. Випуск 23. С. 31–35.
2. Барна М.Ю., Білецька І.М. Реалізація державної політики імплементації управлінсько-інфраструктурного механізму цифровізації та інноваційного розвитку туризму в Україні. *Бізнес навігатор*. 2020. Випуск 2 (58). С. 146–151.
3. Барна М.Ю., Білецька І.М., Попадинець Н.М. Розвиток туристичного сектора в умовах глобалізації та цифровізації економіки України. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. 2020. Випуск (83). С. 33–44.
4. Кукса І.М., Орлова-Курилова О.В., Кирилук Є.М., Воронько-Невіднича Т.В. Державне регулювання та саморозвиток ефективної інноваційної системи управління реструктуризацією виробництва в умовах знаннєвої економіки, екологізації та синергетичної взаємодії підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 20. С. 5–9.
5. Ткаченко В.І. Кадрова безпека в системі управління підприємством агропродовольчої сфери: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент». Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2023. 312 с.
6. Bazeliuk V., Kubitskyi S., Rudyk Y., Ryabova Z., Novak O. The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions of the knowledge economy. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2021. Vol. 4(39). P. 550–558.
7. Bosniuk V., Ostopolets I., Svitlychna N., Miroschnichenko O., Tsipan T., Kubitskyi S. Social content of psychological specialists' professional activity. *Postmodern openings*. 2021. Vol. 12(1). P. 1–20.
8. Ishchejkin T., Skrypyuk V., Kostovyat H., Krakhmalova T., Dashko O. Smart financial and personnel design of accounting of innovative agribusiness in the conditions of managing changes in the digital economy. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2023. Vol. 42. P. 378–387.
9. Oseredchuk O., Drachuk I., Teslenko V., Ushnevych S., Dushechkina N., Kubitskyi S., Chychuk A. New approaches to quality monitoring of higher education in the process of distance learning. *IJCSNS International journal of computer science and network security*. 2022. Vol. 22(7). P. 35–42.
10. Ovcharenko I., Khodakivska O., Sukhomlyn L., Shevchenko O., Lemeshenko I., Martynov A., Zos-Kior M., Hnatenko I., Michkivskyy S., Bilyavska L. Spatial organization management: modeling the functioning of eco-clusters in the context of globalization. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2022. Vol. 40. P. 351–356.

References.

1. Barna, M.Yu., Bilets'ka, I.M. (2018). «Justification of the theoretical and substantive characteristics of the organizational-economic toolkit of managing the innovative development of tourism enterprises». *Pidprijemnytstvo i torhivlia*. Issue 23. pp. 31–35.
2. Barna, M.Yu., Bilets'ka, I.M. (2020). «Implementation of the state policy of implementation of the administrative and infrastructure mechanism of digitization and innovative development of tourism in Ukraine». *Biznes navihator*. Issue 2 (58). pp. 146–151.
3. Barna, M.Yu., Bilets'ka, I.M., Popadynets' N.M. (2020). «Development of the tourism sector in the conditions of globalization and digitalization of the economy of Ukraine». *Visnyk Sums'koho natsional'noho ahrarnoho universytetu*. Issue (83). pp. 33–44.
4. Kuksa, I.M., Orlova-Kurylova, O.V., Kyryliuk, Ye.M., Voron'ko-Nevidnycha, T.V. (2021). «State regulation and self-development of an effective innovative management system for the restructuring of production in the conditions of the knowledge economy, environmentalization and synergistic interaction of entrepreneurs». *Investytsii: praktyka ta dosvid*. № 20. pp. 5–9.
5. Tkachenko, V.I. (2023). *Kadrova bezpeka v systemi upravlinnia pidprijemstvom ahropodovol'choi sfery*. [Personnel security in the management system of an agri-food enterprise]. Ph.D. Thesis: 073 «Menedzhment». Poltavskiy derzhavnyy ahrarnyy universytet, Poltava. Ukraine.
6. Bazeliuk, V., Kubitskyi, S., Rudyk, Y., Ryabova, Z., Novak, O. (2021). «The system of formation and diagnosis of levels of innovation and entrepreneurship competence of the future managers of education in the conditions of the knowledge economy». *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. Vol. 4(39). pp. 550–558.
7. Bosniuk, V., Ostapolets, I., Svitlychna, N., Miroshnichenko, O., Tsipan, T., Kubitskyi, S. (2021). «Social content of psychological specialists' professional activity». *Postmodern openings*. Vol. 12(1). pp. 1–20.
8. Ishchejkin, T., Skrypnyk, V., Kostovyat, H., Krakhmalova, T., Dashko, O. (2023). «Smart financial and personnel design of accounting of innovative agribusiness in the conditions of managing changes in the digital economy». *Journal of Hygienic Engineering and Design*. Vol. 42. pp. 378–387.
9. Oseredchuk, O., Drachuk, I., Teslenko, V., Ushnevych, S., Dushechkina, N., Kubitskyi, S., Chychuk, A. (2022). «New approaches to quality monitoring of higher education in the process of distance learning». *IJCSNS International journal of computer science and network security*. Vol. 22(7). pp. 35–42.
10. Ovcharenko, I., Khodakivska, O., Sukhomlyn, L., Shevchenko, O., Lemeshenko, I., Martynov, A., Zos-Kior M., Hnatenko I., Michkivskyy S., Bilyavska L. (2022). «Spatial organization management: modeling the functioning of eco-clusters in the context of globalization». *Journal of Hygienic Engineering and Design*. Vol. 40. pp. 351–356.

Abstract

Barna M., Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V., Ishchejkin T. *Organizational and legal aspects of security personnel potential in the project management system of agritourism enterprises.*

The article is devoted to issues of implementation of organizational and legal mechanisms of safe personnel potential in the agritourism project management system of enterprises. Based on the study, a method of integral assessment of the safety personnel potential in the project management system of enterprises in the field of agritourism was proposed. The purpose of the study is to study the organizational and legal aspects of the safety personnel potential in the agritourism project management system of enterprises. It is proven that in the period of crises and bifurcations, the issue of security management of agritourism enterprises, in particular, security personnel potential, is brought to the fore, as it is a universal category that reflects the security of the subject of economic relations. An enterprise in agritourism cannot be considered adequate or wholly protected if the signature of impulses is disturbed for a specific time. After the consequences and hysteresis of the control system began to be applied, concentrated adaptation tools began to be applied because danger reduces controllability. Therefore, both implicit and explicit research on the issues of safe personnel potential in the system of adaptation of enterprises to turbulence is undoubtedly relevant. Features of enterprises in agritourism in Ukraine - seasonality, the impossibility of using non-traditional forms of employment, localization, the biological safety factor, and the underdevelopment of risk hedging strengthen the role of safe personnel potential in the management system. The methodical approach to the integral assessment of the safety personnel potential in the project management system of enterprises in the field of agritourism of Ukraine has been updated according to 38 indicators that characterize six main aspects of ensuring personnel activities, including a group of indicators of the motivational component of the safety personnel potential, a group of indicators that reflect the provision and efficiency of the use of personnel, a group of indicators for ensuring the protection of life activities of personnel, a group of indicators of the professional component of the safety personnel potential, a group of indicators of the social component of the safety personnel potential, and a group of indicators of the evaluation of the safety personnel potential system. This approach has been tested in enterprises in agritourism, which will ensure the proper level of their functioning and development with the help of practical strategies and an effectively formed personnel safety management mechanism.

**Keywords:** organization, law, security, personnel potential, system, project management, enterprises, the field of agritourism.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2023 р.

Бібліографічний опис статті:

Барна М.Ю., Воронько-Невіднича Т.В., Ткаченко В.І., Іщейкін Т.Є. Організаційно-правові аспекти безпекового кадрового потенціалу в системі управління проектами підприємств сфери агротуризму. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2023. № 4. С. 11–16.

Barna M., Voronko-Nevidnycha T., Tkachenko V., Ishchejkin T. *Organizational and legal aspects of security personnel potential in the project management system of agritourism enterprises. Actual problems of innovative economy and law*. 2023. No. 4, pp. 11–16.