

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 5, 2022 | 26.05.2022 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2022.5.86](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.86)

УДК 331.1

*Л. В. Овчаренко,  
к. е. н., доцент, Національна академія внутрішніх справ  
ORCID ID: 0000-0001-9492-114X*

## **ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ ЗАГРОЗ ВІД НЕДОБРОСОВІСНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*L. Ovcharenko  
PhD in Economics, Associate Professor, National Academy of Internal Affairs*

### **WAYS TO MINIMIZE UNFAIR COMPETITION THREATS FOR ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE**

*Статтю присвячено дослідженню сучасного стану шляхів мінімізації загроз від недобросовісної конкуренції для підтримки високого рівня економічної безпеки підприємства. Розглянуто основні форми недобросовісної конкуренції та їх вплив на економічну безпеку: неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання, створення перешкод суб'єктам господарювання в процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції, неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці. Визначено ключовий елемент впливу інструментів недобросовісної конкуренції на економічну безпеку підприємства – персонал. Автор розглядає різні шляхи роботи з персоналом з метою мінімізації ризиків від діяльності конкурентів та застосування ними нечесних способів впливу на працівників підприємства.*

*За результатами дослідження зроблено висновки про необхідність зміцнення економічної безпеки за рахунок використання таких інструментів як відбір персоналу, щорічне оцінювання – перфоменс ревію та комплаєнс контроль з визначенням основних зон комплаєнс ризиків*

*The article is dedicated to the study of the current ways to minimize the threats of unfair competition to maintain a high level of economic security of the enterprise. The main forms of unfair competition defined in the Law of Ukraine "On Protection against Unfair Competition". The article takes a look at their impact on economic security: improper use of the business reputation of the entity, obstruction of economic entities in the process of competition and achieving undue advantage in competition, illegal collection, disclosure and use of trade secrets. Staff is considered and identified as the key element of the impact of unfair competition instruments on the economic security of the enterprise. The author considers various ways of working with staff in order to minimize the risks of competitors and their use of dishonest ways to influence employees. The study concludes the importance of strengthening economic security through the use of tools such as recruitment and selection, analyzing the advantages and disadvantages of external and internal methods of recruitment and selection of personnel, annual evaluation - performance review as a method of evaluating work for a specific period of time, which identifies the strengths and*

*weaknesses of the employee, provides feedback from management and colleagues and offers assistance in setting goals for future professional development and compliance control with the definition of the main areas of compliance risks.*

*Compliance risks are defined as potential losses and legal sanctions for non-compliance with laws or regulations. Six key areas where compliance risks can be found are described in this article. Moreover, a critical situation in one area may lead to liability in another. We suggest that further research be linked to ways to minimize the risks of unfair competition, such as finding optimal tools for assessing staff at the recruitment and selection stage, actively implementing annual interviews and annual appraisal to prevent potential risks to the impact of competitors on staff and implementing corporate compliance controls in enterprises.*

**Ключові слова:** економічна безпека; недобросовісна конкуренція; підбір персоналу; перфоменс ревію; комплаєнс – контроль.

**Key-words:** economic security; unfair competition; recruitment; performance reviews; compliance – control.

### **Постановка проблеми**

Українська економіка переживає трансформаційні зміни. Зараз вона знаходиться в точці, яка може дати прискорений розвиток всім перебудовним моментам. В такій ситуації важливим є уникнення тих негативних моментів, що впливали на економіку країну в попередні роки. Також, враховуючи активне просування України до Європейського співтовариства, важливо запровадити такі практики та політику, що дали б можливість на рівних спілкуватися з європейськими та іншими зарубіжними партнерами та усунути ті практики, що гальмують подальший розвиток української економіки. Серед таких – недобросовісна конкуренція в різних її формах. Розповсюдження різних методів недобросовісної конкуренції знижувало рівень конкурентоспроможності українських підприємств, ступінь їх захисту від зовнішніх та внутрішніх негативних чинників, послаблювало економічну безпеку підприємств. Одним із інструментів, який може допомогти знизити рівень загроз для підприємств від проявів недобросовісної конкуренції, є запровадження корпоративного комплаєнсу.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

В статті розглядається вплив недобросовісної конкуренції на стан економічної безпеки підприємства та пошук шляхів мінімізації зазначеного впливу через аналіз найбільш вразливої ланки – персоналу. Таким чином, об'єднанні декілька напрямів досліджень в сучасній науковій літературі. Дослідженням в сфері економічної безпеки присвячені роботи багатьох українських науковців та практиків, серед яких можна відзначити Козаченко Г., Варналія З., Дідика А., Ортинського В., Погорелова Ю. та інших. Питаннями дослідження недобросовісної конкуренції активно займаються такі науковці як Журик Ю., Бакаліньська О., Чаленко Н., Павленко Н., Челомбітько Т., Черняєва О. Управління персоналом є предметом дослідження таких науковців як Колот А., Ведерніков В., Волянська-Савчук Л., Глушко Т. В Україні сьогодні питання комплаєнсу досліджуються переважно в банківській сфері такими науковцями як Ковальчук О., Сарахман О., цікавими є дослідження Ковалишина О. у сфері корпоративного комплаєнсу, Подоляк С. з питань комплаєнс контролю.

**Метою статті** є аналіз впливу форм та інструментів недобросовісної конкуренції на суб'єктів господарювання з метою їх послаблення та зниження рівня економічної безпеки та пошук шляхів мінімізації втрат для підприємства та його економічної безпеки від зазначених дій конкурентів.

### **Виклад основних результатів дослідження**

В умовах сьогодення, військової агресії проти України, питання безпеки є надважливими. Національна безпека включає багато складових, однією з яких є економічна безпека країни в цілому. Проте також дуже важливо забезпечити економічну безпеку в діяльності кожного окремого суб'єкта господарювання, підприємства. Економічна безпека підприємства – це комплексна характеристика, під якою розуміють рівень захищеності всіх видів потенціалу підприємства від внутрішніх і зовнішніх загроз, що забезпечує стабільне функціонування та ефективний розвиток і потребує управління з боку керівництва підприємства. Економічній безпеці підприємства властивий подвійний характер – з одного боку, вона забезпечує можливість власного функціонування, з іншого – є частиною (елементом) економічної безпеки системи вищого рівня і суб'єктом, що забезпечує виконання функцій регіоном, державою [1].

Економічна безпека підприємства як умова його діяльності – це стан системи взаємодії підприємства із суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища, в якій підприємство спільно з інституціями держави з використанням власних ресурсів спроможне виявляти загрози його діяльності, уникати їх, нівелювати їхній вплив, пом'якшувати або долати наслідки загроз. Економічна безпека як умова діяльності підприємства створюється не лише його зусиллями, а й зусиллями державних інституцій (сукупності правил та діяльності підприємств, державних підприємств, державних установ щодо їх дотримання) [2;32].

Чинники, що впливають на рівень економічної безпеки підприємства можна виокремити в наступні групи:

1. Чинники, пов'язані з виробничою діяльністю - фактори виробництва (основні фонди, територія, наявність природних ресурсів та сировини, їх запаси та якісна характеристика, кадровий потенціал, компетентність керівництва, виробнича інфраструктура, фінансові можливості тощо);
2. Чинники, пов'язані з ситуацією на ринку - наявність стабільного попиту на продукцію (портфель довготермінових контрактів на реалізацію продукції, стабільність ринку певного виду продукції, наявність державних замовлень тощо);
3. Чинники, пов'язані з контрагентами та партнерами (наявність договорів на поставку сировини, наявність більше 1-2 постачальників, наявність договорів на збут продукції);
4. Надійний захист комерційної таємниці.

Серйозну загрозу економічній безпеці підприємства в умовах ринкової економіки, турбулентних процесів, обмеженості ресурсів або доступу до них становлять прояви недобросовісної конкуренції.

В Законі України «Про захист від недобросовісної конкуренції» визначено три форми недобросовісної конкуренції: неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання, створення перешкод суб'єктам господарювання в процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції, неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці [3].

Кожна з цих форм може бути ідентифікована як внутрішня чи зовнішня загроза економічній безпеці підприємства. Розглянемо детальніше кожен з форм.

Перша форма - неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» Ділова репутація - сукупність документально підтвердженої інформації про фізичну або юридичну особу, що дає можливість зробити висновок про відповідність її діяльності вимогам законодавства, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи [4]. Ділову репутацію прийнято розглядати як результат сприйняття діяльності її власника оточуючими. В Законі України «Про захист від недобросовісної конкуренції» до основних методів неправомірного використання ділової репутації відносять неправомірне використання позначень, неправомірне використання товару іншого виробника, копіювання зовнішнього виду виробу, порівняльну рекламу [3]. З нашої точки зору, це дещо звужений підхід. В такому випадку мова лише про одну складову діяльності юридичної чи фізичної особи - її продукцію, послуги тощо, скоріше про репутацію продукції, дається оцінка не суб'єкту, а об'єкту. До цієї форми, на нашу думку, необхідно було б віднести дискредитацію суб'єкта господарювання, яка в законі пов'язана з другою формою недобросовісної конкуренції. «Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення у будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою чи діяльністю суб'єкта господарювання, у тому числі щодо його товарів, які завдали або могли завдати шкоди діловій репутації суб'єкта господарювання» [3].

Другою формою в законі зазначено створення перешкод суб'єктам господарювання в процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції. Основними методами визначені: дискредитація суб'єкта господарювання; схилення суб'єкта господарювання до бойкоту; схилення постачальника до дискримінації покупця; підкуп працівника постачальника; підкуп працівника покупця; досягнення неправомірних переваг у конкуренції; поширення інформації, що вводить в оману [3].

Третьою формою недобросовісної конкуренції є неправомірне збирання, використання та розголошення комерційної таємниці. Основними методами в законі визначено неправомірне збирання, розголошення схилення до розголошення комерційної таємниці, неправомірне використання комерційної таємниці [3]. Згідно ЦКУ ст.505 «комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці [5].

Застосування всіх цих методів до суб'єкта господарювання значною мірою відображається на рівні його безпеки.

Які заходи для послаблення впливу зазначених загроз може використовувати підприємство? Проаналізувавши форми та методи недобросовісної конкуренції можна зробити висновки, що значну роль в унеможливленні застосування цих форм та методів до діючого підприємства відіграє персонал, працівники підприємства.

Особливо значну роль людський фактор відіграє в попередженні застосування таких форм недобросовісної конкуренції як створення перешкод суб'єктам господарювання в процесі конкуренції та неправомірне збирання, використання та розголошення комерційної таємниці.

З метою упередження використання форм та методів недобросовісної конкуренції до кожного окремого підприємства, важливо значну увагу приділити формуванню колективу працівників, враховуючи такі показники як кваліфікація, відповідність професійним вимогам, віданість компанії, емоційний інтелект.

В статті визначено ряд ключових точок, важливих для формування ефективного та надійного штату працівників підприємства, який сприяв би зміцненню економічної безпеки та упередження застосування методів недобросовісної конкуренції

До таких ключових точок можна віднести етап відбору та набору персоналу, мотиваційну політику та запровадження комплаєнсу.

«Підбір персоналу являє собою систему цілеспрямованих дій із залучення на роботу кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією. Це пошук, оцінка та найм людей, які бажають і вміють працювати, володіють потрібними компетенціями та поділяють цінності компанії. Підбір та найм персоналу як один із найважливіших елементів системи управління персоналом організації представляють значний інтерес через все зростаючу значущість людських ресурсів, інтелектуального капіталу у підтримці конкурентоспроможності організації. Якщо в минулому конкурентна перевага однієї компанії перед іншою розглядалася переважно з технічного погляду, тобто з позиції наявності та ступеня використання новітніх технологій виробництва, обладнання, то зараз найважливішою конкурентною перевагою стає персонал компанії, який вирізняється високим рівнем професійних компетенцій. Значущість процесів підбору та відбору персоналу важко переоцінити, оскільки від них багато в чому залежить подальша діяльність компанії [6; 241].

Ведерніков М. також зазначає, що «виняткова важливість підбору персоналу для підприємства чи організації полягає в такому:

1) у процесі підбору відсіваються гірші і невідповідні кандидатури на наявні вакансії. Це допомагає організації (підприємству) уникати можливих проблем, які могли б виникнути в майбутньому через неправильний вибір певного кандидата (наприклад, невідповідність професійних або особистісних характеристик вимогам вакантної посади, несумісність із робочим колективом або цінностями компанії, неможливість протистояти стресам на робочому місці тощо);

2) грамотно організована процедура підбору персоналу дає змогу організації (підприємству) заощадити масу часу і зусиль, які зазвичай витрачаються під час пошуку необхідного кандидата;

3) правильно підібраний співробітник буде якісно виконувати свої посадові обов'язки. Його сумлінне та відповідальне ставлення до роботи принесе користь усій організації: ефективність її функціонування буде зростати;

4) правильно підібраний працівник без певних труднощів увіллється в трудовий колектив. Це, у свою чергу, принесе користь усім учасникам трудового процесу: сформовані зв'язки в трудовому колективі не будуть порушені (а це значить, що ефективність його роботи, як мінімум, не знизиться, а, можливо, навіть підвищиться), новий працівник буде відчувати себе затишно з перших днів роботи (що дасть змогу скоротити терміни його адаптації), а керівництво організації буде позбавлене необхідності вирішувати різного роду конфлікти, які могли б виникнути в разі неправильного вибору кандидата [6; 241].

Також важливо визначити які джерела пошуку можливих кандидатів можна залучити – внутрішні чи зовнішні. Кожен з варіантів має свої переваги та недоліки.

**Таблиця 1.**

**Переваги та недоліки зовнішнього та внутрішнього способів набору персоналу**

<b>Підбір кадрів</b>	<b>Внутрішній</b>	<b>Зовнішній</b>
<b>Переваги</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• працівник знайомий з процедурами, правилами, технологічними особливостями роботи підприємства тощо;</li> <li>• відсутня потреба адаптації його до умов діяльності підприємства;</li> <li>• знайомий з колективом;</li> <li>• мотиваційний фактор – просування, зайняття більш високої посади;</li> <li>• економія фінансових та часових ресурсів.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• більш широкий вибір фахівців;</li> <li>• приток нових ідей;</li> <li>• неупереджене ставлення;</li> <li>• відсутність конкуренції (боротьби) за посаду.</li> </ul>
<b>Недоліки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• відсутність нових ідей «зі сторони», досвіду діяльності інших компаній;</li> <li>• можливі конфлікти через непотизм;</li> <li>• можливі конфлікти в колективі через несприйняття колишнього колеги як нового керівника.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• можливі проблеми з адаптацією;</li> <li>• плінність кадрів;</li> <li>• створення опозиційної коаліції проти нового співробітника;</li> <li>• фінансові витрати</li> </ul>

(З використанням матеріалів [6; 243] )

Друга ключова складова – мотиваційна політика підприємства. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини. Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задоволення наявних потреб; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо [7].

Таким чином, важливо поєднувати підбір мотиваційних чинників (матеріальних та нематеріальних), які б впливали як на зовнішні рушійні сили, що спонукають працівника бути відданим підприємству та не йти на угоди, запропоновані конкурентами, так і на внутрішні. До зовнішніх можна віднести, в першу чергу, розмір заробітної плати, наявний соцпакет, визнання з боку оточуючих, можливе просування по кар'єрним щаблям тощо. Внутрішніми рушійними силами виступають зацікавленість роботою, задоволення від роботи, саморозвиток, позитивний емоційний стан тощо.

Знову ж таки важливо наголосити на зв'язок етапів підбору та відбору кадрів з подальшим мотивуванням. Саме на етапі підбору та відбору можна визначити основні фактори важливі для працівника.

Також можна активно використовувати такий інструмент як річне оцінювання, або співбесіди, або більш відомий термін performance review, який застосовується в багатьох компаніях. «Performance review (від англ. «огляд продуктивності») – це метод оцінювання праці за конкретний відрізок часу, який визначає сильні та слабкі сторони співробітника, дає зворотній зв'язок від керівництва та колег і пропонує допомогу у постановці цілей для майбутнього професійного розвитку. Процес ревію проходить тет-а-тет між менеджером і працівником [8].

Під час ревію оцінюють корпоративні та професійні компетенції. При цьому розглядають компетенції, які безпосередньо потрібні для займаної посади, а також і, так звані soft skills чи був він найкращий у комунікації з клієнтами, чи самостійно вирішував виникаючі проблеми, чи зміг креативно підійти до виконання завдання тощо. Ревію також оцінює потенціал співробітника в межах поточних можливостей на займаній посаді: як він проявляє себе, чи може претендувати на просування. Оцінка потенціалу важлива для визначення активних і залучених гравців-співробітників, яких можна виховати всередині команди і виростити до високих посад [8].

З іншого боку, оцінюється ефективність на робочому місці. Вона потрібна для визначення найпродуктивніших співробітників, але також дає змогу визначити, в якому підрозділі недостатньо працівників, щоб справлятися з завданнями. Для цього аналізуються такі складові ефективності як закриття робочих цілей, продуктивність на робочому місці та вирішення щоденних завдань, досягнення і внесення в розвиток компанії [8].

Такий метод створює можливості визначити сильні та слабкі місця в команді, відзначити сильних працівників, запропонувати навчання чи підвищення кваліфікації тим, хто цього потребує. Він також дає можливість визначити тих, хто може бути використаний конкурентами для отримання конкурентних переваг.

Третім механізмом мінімізації ризиків від інструментів недобросовісної конкуренції можна визнати комплаєнс. Комплаєнс – від англійської compliance («згода, відповідність») походить від дієслова to comply – «виконувати» – і буквально означає дотримання певних правил, вимог або умов. Комплаєнс – це комплекс заходів, які повинні попереджати дії співробітників компанії, що суперечать законам, і за яким будується корпоративна бізнес-етика, що базується на дотриманні зовнішніх, внутрішніх вимог, норм і законів. Говорячи ще простіше, це ідеологія гранично чистої та прозорої роботи компанії, неухильне дотримання всіх заходів з охорони та безпеки праці, а також питання бездоганної репутації кожного співробітника. Комплаєнс – це відповідність роботи компанії нормам, встановленим законодавчими та регулюючими органами [9].

«Комплаєнс» розглядається як здатність компанії відповідати нормам та правилам, як зовнішнім, так і внутрішнім, бути відповідальним за ведення бізнесу не на словах, на ділі. Якщо ви не контролюєте зони ризику, то у підсумку понесете збитки, не тільки фінансові, а й репутаційні. При цьому потрібно усвідомлювати, що навіть якщо ви вирішили повністю відповідати нормам закону та прийняли для цього всі заходи, це не означає, що ваша компанія захищена від виникнення комплаєнс-ризиків [10].

Комплаєнс-ризик – це потенційні втрати і юридичні санкції через недотримання законів або правил. Серед основних областей, де вони можуть проявитися, виділяють екологію та навколишнє середовище, оскільки діяльність будь якої компанії може спричинити екологічні ризики: забруднення навколишнього середовища, шкоду живим організмам; здоров'я та безпека на робочому місці; корупція та шахрайство; соціальна відповідальність; якість продукції, послуг. Причому критична ситуація в одній області може спричинити за собою виникнення відповідальності в іншій [10]. Знову ж таки комплаєнс-ризик найчастіше саме там, де ключову роль відіграє людський фактор.

С. Подоляк, узагальнюючи світовий досвід використання комплаєнсу пропонує наступний перелік традиційних політик комплаєнс-контролю, які застосовуються юридичними особами:

- Кодекс корпоративної етики;
- політика отримання та дарування подарунків;
- політика інформування про порушення етичних стандартів;
- політика взаємодії із державними органами;

- політика щодо конфіденційної інформації;
- політика контролю купівлі цінних паперів співробітниками компанії;
- політика контролю добросовісності контрагентів та клієнтів;
- політика контролю реагування на скарги;
- політика контролю підвищення кваліфікації співробітниками [ 11; 72-73].

Якщо використання інструментів недобросовісної конкуренції можна віднести до тих, що створюють внутрішні загрози підприємству (підкуп працівника постачальника, підкуп працівника покупця), то більше уваги приділяється політиці отримання та дарування подарунків, політиці інформування про порушення етичних стандартів тощо.

Зовнішні загрози – дискредитація суб'єкта господарювання, схилення суб'єкта господарювання до бойкоту, схилення постачальника до дискримінації покупця, досягнення неправомірних переваг у конкуренції, поширення інформації, що вводить в оману – змушують більш активно використовувати політику контролю добросовісності контрагентів та клієнтів.

### Висновки

Загрози від використання конкурентами інструментів та методів недобросовісної конкуренції вимагають шукати способів мінімізації ризиків від їх використання з метою забезпечення стійкості підприємств та високого рівня економічної безпеки. Найбільш вразливою складовою для використання інструментів недобросовісної конкуренції є людський фактор. Автор вважає, що подальші наукові дослідження варто пов'язати з вивченням способів мінімізації ризиків від недобросовісної конкуренції, до яких можна віднести пошук оптимальних інструментів оцінки персоналу на етапі відбору, активне запровадження щорічних співбесід з метою попередження можливих ризиків впливу на персонал з боку конкурентів та запровадження комплаєнс-контролю на підприємствах.

### Список літератури.

1. Сосновська І.М. Поняття та значення економічної безпеки виробничо-господарської діяльності підприємств. - Ефективна економіка, 9, 2015 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4303>
2. Економічна безпека підприємства: [підручник] / [А.М. Дідик, О.Є. Кузьмін, В.Л. Ортинський, Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов, О.В. Ілляшенко]: за заг. редакцією А.М. Дідика – НУ «Львівська політехніка», ТзОВ «Видавнична група «Бухгалтери України», 2019. – 624с
3. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.96, № 236/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/236/96-вр#Text>
4. Про ринки капіталу та організовані товарні ринки: Закон України від 23.02.2006, № 3480-ІУ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text>
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003р № 435-ІВ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
6. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Глушко Т.В., Зелена М.І., Данілкової А.Ю. Теоретичні засади визначення процесів пошуку, добору та відбору персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету, Економічні науки, 2021, № 1 с. 239-251 URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/07/2021-1-%D0%95%D0%9D-42.pdf>
7. Колот А.М. Мотивація персоналу. URL: <https://polka-knig.com.ua/article.php?book=582&article=30137>
8. Ефектно та ефективно. Як оцінити персонал методом Performance Review? URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-otsiniti-personal-metodom-performance-review>
9. Що таке комплаєнс і як він впливає на роботу зернового ринка. URL: <https://elevatorist.com/blog/read/751-hto-takoe-komplaens-i-kak-on-vliyaet-na-rabotu-zernovogo-ryinka>
10. Що таке комплаєнс ризики та як ними управляти. URL: <https://bakertilly.ua/news/id44586>
11. Подоляк С. Комплаєнс- контроль у діяльності юридичних осіб в Україні - Підприємство, господарство і право. 2020. №12 с.70-74 URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/12/12.pdf>

### References.

1. I. Sosnovska I. (2015) The concept and importance of economic security of production and economic activity of enterprises *Efektivna ekonomika*, [Online], vol .9, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4303>(Accessed 19 May 2022).
2. Didyk A.M., Kuz'min O.Ye., Ortyn's'kyj V.L. and Kozachenko H.V. (2019), *Ekonomichna bezpeka pidpryiemstva* [Economic security of the enterprise], NU "L'viv's'ka politekhnikha", TzOV "Vydavnycha hrupa "Bukhhaltery Ukrainy".
3. The Verhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine "On protection of unfair competition», available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 18 May 2022).
4. The Verhovna Rada of Ukraine (2006), The Law of Ukraine "About capital markets and organized commodity markets", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text> (Accessed 18 May 2022).
5. The Verhovna Rada of Ukraine (2003), The Civil Code of Ukraine, available at <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (Accessed 19 May 2022).
6. Vedernikov M., Volyanska-Savchuk L., Glushko T., Zelena M. and Danilkova A. (2021) "Theoretical fundamentals of determinations of processes of search, selection and selection of enterprise of the enterprise", *Visnyk*

*Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, Ekonomichni nauky, Vol.1, pp.239-252, available at: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/07/2021-1-%D0%95%D0%9D-42.pdf> (Accessed 19 May 2022).*

7. Kolot A. (2002) *Staff motivation*, available at: <https://polka-knig.com.ua/article.php?book=582&article=30137> (Accessed 19 May 2022).

8. *Effective and efficient. How to evaluate staff using Performance Review?* (2021) available at: <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-otsiniti-personal-metodom-performance-review> (Accessed 18 May 2022).

9. *What is compliance and how it affects the grain market?*(2021) available at: <https://elevatorist.com/blog/read/751-cho-takoe-komplaens-i-kak-on-vliyaet-na-rabotu-zernovogo-ryinka>(Accessed 19 May 2022).

10. *What are compliance risks and how to manage them*, (2018), available at: <https://bakertilly.ua/news/id44586> (Accessed 18 May 2022).

11. Podoliak S.(2020) “Compliance control in legal entities activities in Ukraine”, *Pidpriemstvo, gospodarstvo i pravo*, Vol.12, pp.70-74 available at <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/12/12.pdf> (Accessed 17 May 2022).

*Стаття надійшла до редакції 20.05.2022 р.*