

Семенченко А. В.

## УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглянуті ключові аспекти управління кадровою безпекою, визначені фактори впливу на особливості управління кадровою безпекою організації. Відзначено, що до об'єктивних належать фактори, дія яких не залежить від господарської поведінки конкретних працедавців, тому вони мають прагнути нейтралізувати їх спеціальними методами. У роботі досліджені стратегічні цілі і пріоритети, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства. Виявлено, що впливовим фактором зниження кадрової безпеки виступає неефективність системи управління персоналом організації. Стосовно до предметної області вплив проявляється в двох формах: на стратегічному та оперативному рівнях управління. Також виявлені загрози кадровій безпеці організацій у сферах, найбільш значущих для України, відповідно до галузевої специфіки та у різних сферах професійної діяльності, яка визначає вірогідність реалізації факторів загроз.

*Ключові слова:* безпека організації, кадрова безпека, економічна безпека, управління кадровою безпекою

*Табл.: 2. Бібл.: 8.*

**Семенченко Андрій Володимирович** – кандидат економічних наук, викладач, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

*Email:* semenchenko\_av@mail.ru

УДК 331.421

Семенченко А. В.

## УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены ключевые аспекты управления кадровой безопасностью, определены факторы влияния на особенности управления кадровой безопасностью организации. Отмечено, что к объективным относятся факторы, действие которых не зависит от хозяйственного поведения конкретных работодателей, поэтому они должны нейтрализовать их специальными методами. В работе исследованы стратегические цели и приоритеты, которые снижают кадровую безопасность современного предприятия. Выявлено, что весомым фактором снижения кадровой безопасности выступает неэффективность системы управления персоналом организации. Применительно к предметной области влияние проявляется в двух формах: на стратегическом и оперативном уровне управления. Также выявлены угрозы кадровой безопасности организаций в сферах, наиболее значимых для Украины, согласно отраслевой специфике и в различных сферах профессиональной деятельности, которая определяет вероятность реализации факторов угроз.

*Ключевые слова:* безопасность организации, кадровая безопасность, экономическая безопасность, управление кадровой безопасностью

*Табл.: 2. Библ.: 8.*

**Семенченко Андрей Владимирович** – кандидат экономических наук, преподаватель, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

*Email:* semenchenko\_av@mail.ru

UDK 331.421

Semenchenko A. V.

## MANAGING PERSONNEL SECURITY IN THE CONTEXT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF AN ORGANISATION

The article considers key aspects of managing personnel security, identifies factors of influence upon specific features of managing personnel security of an organisation. It marks that objective factors are such activity of which does not depend on economic behaviour of individual employers, that is why they should neutralise them using special methods. The article studies strategic goals and priorities, which reduce personnel security of a modern company. It reveals that an important factor of deterioration of personnel security is non-efficiency of the system of managing personnel in an organisation. When speaking about object domain, this influence manifests itself in two forms: at strategic and operative levels of management. The article also reveals threats of personnel security of an organisation in spheres, which are most important for Ukraine in accordance with branch specific features and in various spheres of professional activity, which identifies probability of realisation of threat factors.

*Ключевые слова:* security of an organisation, personnel security, economic security, managing personnel security.

*Tabl.: 2. Bibl.: 8.*

**Semenchenko Andrey V.** – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

*Email:* semenchenko\_av@mail.ru

У період всезростаючої ролі персоналу організації як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей все частіше спостерігається погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку. Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприєм-

ства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні. Саме тому необхідно більшу увагу приділяти організаційному забезпеченню системи кадрової безпеки як елементу соціально-економічного розвитку організації, яка розглядається як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом.

лом і трудовими відносинами загалом, що і пояснює актуальність обраної теми дослідження.

Метою даного дослідження є розвиток теоретичних аспектів управління кадровою безпекою як складової частини економічної безпеки для зниження рівня та кількості загроз, які послаблюють ступень захищеності підприємства з боку персоналу.

Питанням дослідження кадрової безпеки присвячено велику кількість праць відомих науковців, таких як: А. Абрамов [1], А. Алавердов [2], О. Ареф'єва, В. Геєць [3], О. Грунін, В. Губський, Г. Задорожний, М. Кизим [3], О. Кириченко, Т. Клебанова, Г. Козаченко [4], А. Колосов, Т. Кузенко, В. Мунтіян, Є. Олейников, В. Сенчагов, В. Тамбовцев, О. Черняк, І. Чумарін, В. Шликов [5], В. Щелкунов.

Аналіз теоретичних та практичних досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених дає змогу зробити висновок про недостатню розробленість питань організації кадрової безпеки. Вирішення питань кадрової безпеки обмежується впровадженням жорсткого контролю персоналу, відсутня єдність у виборі показників, що комплексно характеризують рівень кадрової безпеки та його впливу на ефективність діяльності організації, не приділяється належна увага формуванню системи кадрової безпеки організації та її розвитку.

Як стверджують деякі науковці [4; 6], вітчизняна специфіка кадрової безпеки характеризується більшою мірою вірогідністю реалізації загроз з кадрового напрямку діяльності організації, що визначається дією двох груп факторів, відображених в табл. 1.

Таблиця 1

**Фактори, які визначають особливості управління кадровою безпекою організації в сучасній Україні**

Об'єктивні чинники	Суб'єктивні чинники
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ специфічна трудова ментальність українців;</li> <li>▪ орієнтація вітчизняних підприємців на активне використання методів недобросовісної конкуренції;</li> <li>▪ недоліки чинного законодавства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ асоціальні орієнтири власників конкретної організації;</li> <li>▪ неефективність системи управління персоналом організації;</li> <li>▪ недостатня професійна підготовка керівників структурних підрозділів організації</li> </ul>

До об'єктивних належать фактори, дія яких не залежить від господарської поведінки конкретних працедавців. Тому вони повинні враховувати розглянуті нижче фактори і прагнути нейтралізувати їх спеціальними методами.

Першим фактором виступає трудова ментальність українців, особливості якої об'єктивно знижують їх потенційну лояльність працедавцеві, а головне – відповідальність за дотримання прийнятих на себе трудових зобов'язань, зокрема – в забезпеченні його інформаційної і майнової безпеки.

Нижче приведені тільки ті характерні риси трудової ментальності українців, які прямо впливають на забезпечення кадрової безпеки організації:

- позиціонування трудової діяльності як другорядної по значущості в системі життєвих цінностей і пріоритетів, що визначає менший ступінь мотивованості співробітника до повноцінного дотримання умов найму хоча б з побоювання втрати місця роботи;
- позиціонування працедавця в якості скоріше соціального супротивника, ніж соціального партнера, що визначає психологічну готовність співробітника до умисного нанесення йому майнового або немайнового збитку в цілях «відновлення соціальної справедливості» або особистої помсти;
- розвинене відчуття колективізму і солідарності з колегами по роботі, що визначає тенденцію до приховання співробітником від керівництва інформації про допущені ними порушення в області безпеки, а іноді – готовність до прямої співучасті в таких порушеннях.

Другим фактором виступає сама «філософія» ведення підприємництва, що склалася в нашій країні в 1990-х ро-

ках. Одним з характерних її проявів є орієнтація на активне використання методів недобросовісної конкуренції в усіх сферах господарської діяльності, до яких слід віднести:

- масове переманювання найбільш цінних співробітників у конкурентів;
- використання таких форм бізнес-розвідки, як вербування, шантаж і підкуп співробітників конкуруючої організації;
- підкуп співробітників бізнес-розвідки в цілях відміни до висновку невігідних для їх працедавців договорів;
- підкуп державних чиновників в цілях створення для своєї організації яких-небудь конкурентних переваг;
- фізичне усунення власників і топ-менеджерів конкуруючої організації (як найбільш радикальний з відверто кримінальних методів конкурентної боротьби).

Третім фактором є недоліки чинного в Україні трудового законодавства. Розробники КЗпП України і інших правових актів спиралися на соціально-орієнтоване трудове законодавство держав з ринковою економікою. При цьому вони ігнорували специфічні умови становлення українського ринку праці і реалії ведення вітчизняного підприємництва. В результаті вітчизняні працедавці сьогодні не мають права використовувати найбільш ефективні технології управління персоналом, які підвищують рівень їх кадрової безпеки. В першу чергу це стосується технологій:

- відбору кандидатів на працевлаштування, які дозволяють відсіювати потенційно нелояльних співробітників;
- моніторингу лояльності персоналу;
- покарання співробітників, які порушили довіру працедавця.

До суб'єктивних належать фактори, дія яких безпосередньо залежить від конкретних працедавців. У разі прояву вказаних факторів кадрова безпека конкретної організації автоматично ставиться під загрозу, оскільки вони або прямо провокують персонал до різних проявів нелояльності до власного працедавця, або створюють для подібних порушень сприятливі умови.

Першим фактором виступають асоціальні орієнтири власників конкретної організації. Вони виражаються в ігноруванні власником принципу соціальної відповідальності підприємця не тільки перед суспільством (добросовісна виплата податків, добродійність і т. п.), але і перед власним персоналом. На практиці подібна орієнтація проявляє себе у формах [7]:

- позиціонування персоналу як один з багатьох видів ресурсів, споживчих організацією в процесі здійснення своєї статутної діяльності (а не як «людський капітал», розвиток якого потребує постійних цільових інвестицій і спеціальних методів економічної, соціальної і психологічної підтримки);

- прагнення мінімізувати власні витрати з кадрового напрямку діяльності організації, зокрема шляхом економії витрат на спеціальне навчання співробітників, формування в трудовому колективі відносин корпоративного духу;

- підбір топ-менеджменту організації, орієнтованого на тоталітарний стиль управління і ігнорування вимог доктрини розвитку людського капіталу.

Другим фактором виступає неефективність системи управління персоналом організації. Стосовно до предметної області виявляється зазвичай в наступних формах.

На стратегічному рівні управління – в загальній орієнтації кадрової стратегії на доктрину «ефективного споживання трудових ресурсів» або в повній відсутності у конкретної організації якої-небудь публічної політики з даного напрямку діяльності [8]. Неприпустимі для сучасної організації стратегічні цілі з кадрового напрямку діяльності, систематизовані в табл. 2.

Таблиця 2

Стратегічні цілі і пріоритети, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства

Напрями кадрової стратегії	Неприпустимі цілі і пріоритети
Політика регулювання чисельності персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ відмова від найму молодих фахівців;</li> <li>▪ орієнтація на активне використання праці нелегальних мігрантів;</li> <li>▪ орієнтація на активне використання механізму аутстафінгу (лізингу персоналу);</li> <li>▪ орієнтація на короткострокові трудові договори;</li> <li>▪ орієнтація на відсутність додаткових соціальних гарантій при скороченні персоналу</li> </ul>
Політика розвитку персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ орієнтація на самоусунення від участі в підвищенні кваліфікації персоналу;</li> <li>▪ орієнтація на ігнорування вимог закону зміни праці;</li> <li>▪ орієнтація на залучення керівників і провідних фахівців зі сторони в збиток підготовці власних кадрів</li> </ul>
Політика мотивації персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ орієнтація на використання фіксованих посадових окладів, не залежних від поточних результатів праці;</li> <li>▪ орієнтація на використання премій як інструменту мотивації відсутності порушень;</li> <li>▪ орієнтація на відмову від «механізму участі співробітників в прибутку організації»;</li> <li>▪ орієнтація на економію за витратами на соціальну підтримку персоналу;</li> <li>▪ орієнтація на відмову від активного застосування методів моральної мотивації співробітників</li> </ul>
Політика психологічної підтримки персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ орієнтація на відмову від формалізованого механізму постійної психологічної підтримки персоналу;</li> <li>▪ орієнтація на мотивацію відносин «жорсткої конкуренції між співробітниками»;</li> <li>▪ орієнтація на ігнорування особових якостей при наймі і підготовці менеджерів всіх рівнів</li> </ul>

На оперативному рівні управління виявляється в підсистемах:

- регулювання чисельності персоналу – у формі використання формального підходу до відбору кандидатів на працевлаштування (наприклад, ігнорування процедур, що дозволяють виявити наявність у кандидата негативних особових якостей, які підвищують вірогідність його подальшого успішного вербування або шантажу);
- контролю персоналу – у формі відмови від застосування в організації формалізованих процедур моніторингу лояльності співробітників із залученням служби безпеки (наприклад, використання вказаною службою спеціальних методів контролю сту-

пеня реальної задоволеності співробітників своїми відносинами з працедавцем і безпосереднім керівником);

- мотивації персоналу – у формі відсутності формалізованих процедур заохочення за високі трудові результати або покарання за відповідні порушення (наприклад, кращим способом профілактики корупції з боку відповідного контингенту керівників і фахівців організації є їх мотивація у формі встановлення фіксованого відсотка від благополучно завершених контрактів).

Третім фактором виступає недостатня професійна підготовка керівників структурних підрозділів організації [7]. Найчастіше даний фактор проявляє себе в силу двох причин:

- ігнорування конкретним працедавцем вимоги сучасної теорії управління персоналом, пов'язаної з необхідністю наявності у менеджерів певних особових якостей, відсутність яких неминуче приводить до регулярних конфліктів з підлеглими, провокуючи їх незадоволеність працедавцем;
- неефективного навчання майбутніх або первинної адаптації новопризначених керівників в цілях формування з них визнаних лідерів очолюваних трудових колективів.

У різних сферах професійної діяльності загрози кадровій безпеці організацій мають свою галузеву специфіку, яка визначається вірогідністю реалізації факторів загроз. Розглянемо ці особливості в сферах, найбільш значущих для України.

Якщо мова йде про специфіку забезпечення кадрової безпеки організацій, які представляють реальний сектор економіки, до складу якого входять найбільш представницькі за сукупною чисельністю персоналу групи працедавців в особі промислових, будівельних, транспортних, аграрних підприємств, то можна відмітити, що за кордоном основним суб'єктом загроз кадровій безпеці в даному секторі економіки виступають конкуренти, яких цікавить конфіденційна інформація технологічного і комерційного характеру. Відповідно найбільш поширеною формою реалізації даної загрози є разовий комерційний підкуп або пряме вербування співробітників конкуруючої організації, допущених до вказаної вище інформації [7].

У вітчизняних умовах основним суб'єктом загроз кадровій безпеці даних організацій виступають власні співробітники, які представляють так звані робочі професії. Найбільш вірогідним об'єктом загроз є придатні для роздрібно-го продажу або власного споживання товарно-матеріальні цінності, а формою реалізації – дрібні розкрадання.

На другому місці серед суб'єктів загроз знаходяться менеджери і фахівці штабних служб організації, перш за все – фінансових і комерційних. Об'єктом загроз виступають фінансові ресурси організації. Відповідні загрози можуть бути реалізовані у формі: прямих фінансових розкрадань; збитків від не вигідних контрактів на постачання сировини або відвантаження продукції, укладених співробітниками, підкупленими контрагентами.

Загроза витоку конфіденційної технологічної інформації до конкурентів актуальна в Україні поки лише для невеликої частини промислових підприємств, які працюють в інноваційно-орієнтованих галузях, перш за все ті, які представляють військово-промисловий комплекс. Забезпечення їх кадрової безпеки має додаткову специфіку. Суб'єктами загроз виступають тут не однопрофільні зарубіжні корпорації, а спецслужби іноземних держав, прагнучих дістати доступ до технологічної інформації і відомостей про обсяги випуску відповідної продукції. Формою реалізації загроз є вербування інженерно-технічного персоналу даних підприємств, здійснюване підкупом і, рідше, шантажем.

Що стосується сфери торгівлі і побутового обслуговування, то за кордоном основну загрозу кадровій безпеці в цій сфері професійної діяльності представляють

конкуренти. На відміну від реального сектора економіки, їх цікавить комерційна і, рідше, фінансова інформація (наприклад, відомості про плановані зміни в рекламній або цінновій політиці).

У вітчизняних умовах на першому місці стоїть загроза дрібних розкрадань: товарів і інших матеріальних цінностей (наприклад, продуктів в ресторані), а також різноманітних фінансових зловживань. На другому місці – загроза передачі нелояльними співробітниками конфіденційної фінансової інформації працедавця третім особам:

- кримінальним злочинним угрупованням, контролюючим дану організацію (при цьому основними формами реалізації даної загрози виступають підкуп або прямі загрози в адресу допущеного до такої інформації співробітника бухгалтерії);
- податковим органам держави (при цьому основною формою реалізації даної загрози виступає ініціативна передача співробітником компрометуючої працедавця інформації з міркувань особистої помсти).

Фінансовий сектор економіки представляють організації, обслуговуючі фінансовий ринок, – банки, страхові компанії, інвестиційні фонди, брокерські фірми і т. п. Специфіка статутної діяльності підвищує вірогідність загроз їх безпеці, зокрема – з кадрового напрямку. Це пов'язано з дією таких факторів, як [7, с. 17]:

- постійна робота з високоліквідними активами – грошовими коштами і цінними паперами;
- статус особливо довірених контрагентів для постійних клієнтів, отже, доступ до їх конфіденційної фінансової інформації;
- доступ до конфіденційної інформації самої організації і її клієнтів, що є у більшості співробітників, зокрема – виконавців, які посідають посади.

Вираженою особливістю забезпечення кадрової безпеки даної групи працедавців є пріоритети в частині об'єктів і суб'єктів загроз. Основною загрозою безпеці є просочування конфіденційної інформації про клієнтів (так званої клієнтської таємниці). Відповідно головною групою суб'єктів загроз виступають конкуренти не самої організації (банку, страхової компанії), а її клієнтів. Для отримання відповідної інформації суб'єкти загрози використовують вже розглянуті методи вербування співробітників фінансових організацій. У разі просочування інформації, яка складає клієнтську таємницю, фінансова організація несе втрати немайнового характеру: різке зниження іміджу як довіреної особи клієнта. У банківському або страховому бізнесі це погрожує швидким скороченням найпривабливішої частини клієнтської бази.

Іншою особливістю в області кадрової безпеки є підвищена небезпека переманювання конкурентами провідних фахівців фінансової організації. Крім своїх професійних компетенцій, вони відносять до конкурента конфіденційну інформацію про діяльність свого колишнього працедавця. Але головною загрозою виступає висока вірогідність скорочення клієнтської бази, оскільки фахівець банку або страхової компанії дуже часто йде до конкурента, уводить за собою частину обслуговуваних їм особисто клієнтів.

Нарешті, фінансовий сектор економіки займає в нашій країні друге місце з числа замахів на власників, топ-менеджерів, а іноді – і менш високопоставлених співробітників організацій.

Специфіка забезпечення кадрової безпеки організацій, які представляють апарат державного управління має наступні відмінності. У будь-якій країні миру головною загрозою кадровій безпеці для органів державної влади і місцевого самоврядування виступає корупція посадових осіб. Вона виявляється в найрізноманітніших формах, але завжди припускає зловживання своїм службовим положенням в особистих цілях. Особливо велика вірогідність корупції в регулюючих, дозвільних і наглядових органах державної влади. Взаємодіючи з комерційними організаціями і приватними особами, державні чиновники, співробітники муніципальних служб мають численні можливості збільшення особистих доходів в процесі:

- видачі ліцензій на право здійснення тієї або іншої підприємницької діяльності;
- розподіли державних або муніципальних замовлень на постачання або підрядні роботи;
- виконання наглядових функцій;
- функціонування податкової системи;
- підтримка відповідних баз даних про підконтрольних юридичних і фізичних осіб;
- юридичного оформлення різних операцій, а також інших дій за участю громадян.

В Україні, як і в багатьох інших країнах, підвищену суспільну небезпеку представляє тенденція до зростання корумпованих державних чиновників з представниками олігархічного капіталу і організованої злочинності. Сьо-

годні вказана тенденція правомірно розглядається в нашій країні як загроза не тільки безпеці конкретних державних організацій, але і національній безпеці в цілому.

Природно, що в таких умовах протидія корупції є пріоритетним завданням керівників відповідних державних і муніципальних організацій, а також правоохоронних органів.

У сучасних умовах в даній сфері професійної діяльності широкого поширення набула така загроза кадровій безпеці, як переманювання провідних співробітників державного апарату на роботу до крупних комерційних структур. При цьому потенційні працевластувачі переслідують одночасно дві мети:

- підвищити якість власного людського капіталу шляхом залучення висококваліфікованих фахівців з широким професійним кругозором;
- поліпшити власні конкурентні позиції за рахунок появи нових неформальних каналів комунікацій з відповідними органами державного і муніципального управління (зв'язки нового співробітника з колишніми співробітниками).

Таким чином, дослідивши фактори, які визначають особливості управління кадровою безпекою організацій та стратегічні цілі і пріоритети, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства, можемо стверджувати, що для забезпечення кадрової безпеки на підприємстві повинна бути чітко визначена структура та стратегічний підхід до управління кадровою безпекою організації. Використання теоретичних аспектів управління кадровою безпекою дозволить уникати протиправних дій з боку персоналу організації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамов А. М. Системы управления доступом / Абрамов А. М., Никулин О. Ю., Петрушин А. Н. – М.: Оберег-РБ, 1998. – 190 с.
2. Алавердов А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке. – М.: «Симинтэк», 1997. – 256 с.
3. Моделивання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Черняк О. І. та ін.; За ред. Гейця В. М.: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
4. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
5. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия. – СПб.: Алетейя, 1999. – 138 с.
6. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. – №2. – 2003. – С. 25-32.
7. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
8. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія / Кириченко О. А., Сідак В. С. та ін. – К.: Університет «Крок», 2008. – 403 с.

## REFERENCES

- Abramov, A. M., Nikulin, O. Yu., and Petrushin, A. N. *Sistemy upravleniia dostupom* [Access control systems]. Moscow: Obereg-RB, 1998.
- Alaverdov, A. R. *Upravlenie personalom v kommercheskom banke*. [Human resource management in commercial bank.]. Moscow: Simintek, 1997.
- Alaverdov, A. R. *Upravlenie kadrovoy bezopasnosti organizatsii*. [Personnel security organization.]. Moscow: Market DS, 2010.
- Chumarin, I. G. «Chto takoe kadrovaia bezopasnost kompanii?» [What is a personnel security company?]. *Kadry predpriiatiia*, no. 2 (2003): 25-32.
- Heiets, V. M. and others. *Modeliuvannia ekonomichnoi bezpeky: derzhava, rehion, pidpriemstvo* [Simulation of economic security: state, region, enterprise]. Kharkiv: INZHEK, 2006.
- Kozachenko, H. V., Ponomaryov, V. P., and Liashenko, O. M. *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist ta mekhanizm zabezpechennia* [The economic security of the enterprise: the nature and mechanism of]. Kyiv: Libra, 2003.
- Kyrychenko, O. A., and Sidak, V. S. *Problemy upravlinnia ekonomichnoi bezpekoiu sub'ektiv hospodariuvannia* [Problems of economic security entities]. Kyiv: Universytet «Krok», 2008.
- Shlykov, V. V. *Kompleksnoe obespechenie ekonomicheskoy bezopasnosti predpriiatiia* [Complex provision of economic security]. St. Petersburg: Aleteyia, 1999.