УДК 331.108.2:65.012.8

Бушман Т.С.
аспірант
Української інженерно-педагогічної академії

МОРФОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «КАДРОВА БЕЗПЕКА»

Стаття присвячена порівняльному аналізу існуючих підходів до розуміння сутності кадрової безпеки. Проведено морфологічний аналіз поняття «кадрова безпека». Здійснено морфологічну декомпозицію визначення кадрової безпеки за такими ознаками порівняння, як сутнісна складова поняття, пріоритетне завдання та мета, що дозволило сформувати власне визначення кадрової безпеки.

Ключові слова: кадрова безпека, морфологічний аналіз, підхід, процес, стан захищенності, персонал.

Бушман Т.С. МОРФОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»
Статья посвящена сравнительному анализу существующих подходов к пониманию сущности кадровой безопасности. Проведен морфологический анализ понятия «кадровая безопасность». Осуществлена морфологическая декомпозиция определения кадровой безопасности по следующим признакам сравнения, как сущностная составляющая понятия, приоритетная задача и цель, что позволило сформировать собственное определение кадровой безопасности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, морфологический анализ, подход, процесс, состояние защищенности, персонал.

Bushman T.S. MORPHOLOGICAL ANALYSIS OF THE TERM «PERSONNEL SECURITY»
The article is devoted to the comparative analysis of existing approaches to understanding the essence of personnel security. Morphological analysis of the term «personnel security» was carried. Morphological decomposition of the definition of security personnel was conducted by the following features comparisons, as an essential component of concepts, priority task and goal, which allowed to form their own definition of personnel security.

Keywords: personnel security, morphological analysis, approach, process, state of safety, staff.

Постановка проблеми. Кадрова безпека є надважливим питанням для більшості вітчизняних підприємств у часи нестабільності сучасного бізнес-середовища. Через зниження лояльності персоналу на підприємствах спостерігається активізація їх деструктивних намірів, починаючи від крадіжки закінчуючи промисловим шпигунством. Щоб запобігти такому розвитку подій на підприємстві, забезпечити захищеність та можливість протистояти загрозам з боку персоналу, необхідно для початку визначитись з сутністю та змістом кадрової безпеки підприємства. Враховуючи це, питання грунтовного дослідження поняття «кадрова безпека» набувають особливої актуальності та своєчасності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням сутності кадрової безпеки, виявленню особливостей її формування та забезпечення на підприємстві присвячена значна кількість наукових праць. Сутність кадрової безпеки з точки зору системного підходу висвітлена в роботах І. Бурди [1], В. Кравченко [2], О. Лащенко [3], О. Литовченко [4], Н. Мехеди [5], Л. Томаневич [6], Т. Шири [7] та інші. Науковою школою таких вчених, як Р. Галаз [8], А. Єременко [9], Н. Кузнецова [10], Н. Подлужна [11], Т. Полозова [9], Ю. Поскрипко [12] та інших, представлено кадрову безпеку переважно як стан захищеності підприємства як соціально-економічної системи від загроз. Кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам досліджують такі науковці: В. Алькема [13], В. Геєць [14], О. Гераськенко [15], В. Кафідов [16], Г. Козаченко [17], В. Красномовець [18], М. Кизим [14], А. Череп [19], І. Чумарін [20] та інші.

Постановка завдання. Незважаючи на достатні здобутки в даній сфері дослідження, все ще залишаються невирішеними питання однозначного чіткого трактування кадрової безпеки більшістю вчених, що підтверджує необхідність подальшого опрацювання та аналізу. Отже, метою даної статті є визначення сутності поняття «кадрова безпека» підприємства та обґрунтування існуючих підходів з використанням морфологічного аналізу. Для досягнення поставленої мети було визначено та вирішено такі задачі: проаналізувати існуючі підходи до визначення кадрової безпеки підприємства, здійснити морфологічну декомпозицію сутності дефініції та сформулювати власне визначення поняття «кадрова безпека».

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадрова безпека є достатньо молодим науковим напрямом, який досліджується більшістю вчених з метою розробки конкретних практичних рекомендацій щодо формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Сучасне трактування поняття «кадрова безпека» досить неоднозначне. Це свідчить про відсутність єдиного підходу до її визначення, так як сутність даної категорії залежить від безлічі обставин, якими характеризується підприємство як соціально-економічна система. Так, кадрова безпека більшістю вчених [1–7] розуміється, в першу чергу, як одна зі складових економічної безпеки підприємства. Тобто вона повинна бути спрямована на підтримання відповідного рівня безпеки підприємства й охоплювати всю систему менеджменту персоналу. З позиції процесного підходу визначають кадрову безпеку В. Алькема, В. Геєць, О. Гераськенко, В. Кафідов, Г. Козаченко, В. Красномовець, М. Кизим, А. Череп, О. Черняк, І. Чумарін та розуміють під нею процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Подібне трактування дає Б. Городницький, визначаючи основним завданням кадрової безпеки: підбір благонадійних співробітників; контроль благонадійності і лояльності персоналу в динаміці; своєчасне виявлення і локалізація причин і обставин загроз; акуратне відсіювання тих, хто створює постійні погрози бізнесу [21, с. 86].

Як вважають Г. Назарова та А. Мірющенко, кадрова безпека – це діяльність із створення умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства, за яких забезпечують ґарантовану законодавством

захищеність інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз [22, с. 53; 23]. Існує ще одне визначення кадрової безпеки, яке у значній мірі відображає більше результат. Згідно Я. Качпірської, кадрова безпека – це наявність високоосвічених та кваліфікованих працівників, управлінського персоналу, відсутність масового відтоку фахівців, високий рівень їх підготовки [24, с. 64].

Відомий російський вчений А. Кібанов дає наступне трактування кадрової безпеки – генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [25, с. 32].

Інші науковці у визначенні кадрової безпеки акцентують увагу на поставленій меті її здійснення. Так, основна мета кадрової безпеки, на переконання С. Васичак та І. Мацюняк, у тому, щоб не тільки запобігати та попереджати негативні впливи від персоналу, але й захищати самих працівників, створювати сприятливі умови і стимули для їх роботи. При цьому слід враховувати, що до персоналу (на відміну від інших ресурсів) необхідно застосовувати принцип гуманності та соціального захисту [26, с. 24].

На думку Н. Кузнецової, кадрова безпека – це стан системи соціально-трудових відносин між її учасниками (роботодавцем, працівниками, державними та іншими громадськими інститутами), що забезпечує можливість повної реалізації та захищеність життєво важливих їхніх інтересів від зовнішніх і внутрішніх загроз через досягнення збалансованості інтересів кожного з учасників відносин, а також сприяє ефективному і гармонійному розвитку людських ресурсів [10]. Аналогічну думку висловлюють Р. Галаз [8], А. Єременко [9], Н. Подлужна [11], Т. Полозова [9] та Ю. Поскрипко [12]. У свою чергу, О. Лащенко вважає, що за своїм змістом кадрова безпека – це стан саме економічної системи, при якому відбувається ефективна взаємодія всіх її функціональних складових частин. Вона здатна здійснювати діагностику, змістовний та структурний аналізи і прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники функціонування економічної системи [3]. У той же час автор наголошує, що це підсистема в системі економічної безпеки підприємства, особливість якої полягає у забезпеченні захищеності та здатності протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, які пов'язані з персоналом [3].

Таблиця 1

Морфологічна декомпозиція визначення сутності кадрової безпеки

Ознака порівняння	Структурні складові із зазначенням джерел
Сутнісна складова поняття	поточна і перспективна захищеність від загроз [27], процес запобігання негативним впливам [13–20], сукупність управлінських заходів [4], складова частина (елемент, підсистема) економічної безпеки підприємства [2–4; 6; 7], стан захищеності інтересів підприємства від загроз [8], процес розвитку й удосконалення системи управління кадрами підприємства [8], перманентний процес щодо запобігання і мінімізації ризиків і загроз [21], досить складне явище в сфері управління персоналом [28], комплекс заходів [20], характеристика стану економічної системи [9], генеральний напрямок кадрової роботи [25], сукупність принципів, методів, форм (інструментарію) [25; 29], стан системи соціально-трудових відносин між її учасниками [10], стан економічної системи [3], діяльність із створення умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства [22; 23], комбінація таких складових частин як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека ризиків компанії [5], характеристика стану економічної системи [11], стан захищеності з певними індикативними атрибутами [12].
Пріоритетне завдання кадрової безпеки	захищеність від загроз майнового і немайнового характеру [27], захист від ризиків і погроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами [1; 13; 8; 14–20; 29], створення умов для найефективнішого управління персоналом, як визначального ресурсу [1], ефективне формування та використання кадрового потенціалу підприємства [4], запобігання і попередження негативних впливів від персоналу та захист самих працівників, створення сприятливих умов і стимулів для їх роботи [26], запобігання і мінімізація ризиків і загроз з боку власного персоналу [20; 21], сприяння економічній безпеці підприємства [28], захищеність від загроз, скерованих на послаблення економічного, наукового і духовного потенціалу країни [30], опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [25], забезпечення можливості повної реалізації та захищеності життєво важливих інтересів учасників від зовнішніх і внутрішніх загроз через досягнення збалансованості інтересів кожного з учасників відносин [10], забезпечення захищеності та здатності протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, які пов'язані з персоналом [3]; здійснення діагностики, змістовного та структурного аналізу і прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники функціонування економічної системи [3; 11], забезпечення ґарантованої законодавством захищеності інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз. [22; 23], попередження та зменшення небезпеки негативного впливу на економічну безпеку недостатньо кваліфікованих співробітників підприємства, неефективного управління персоналом [20], збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства [20], здатність протистояти ризикам і загрозам та забезпечувати реалізацію економічних інтересів [6], ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистоянь внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники економічної системи. [9], визначення та ідентифікація зовнішніх та внутрішніх загроз для кадрової безпеки підприємства; посилення роботи з працівниками підприємства з метою підвищення ефективної діяльності всіх категорій персоналу; збереження й розвиток інтелектуального потенціалу, поповнення знань і професійного досвіду працівників підприємства; унеможливлення виникнення загроз для економічної безпеки підприємства джерелом яких є сам персонал [7].
Мета кадрової безпеки	забезпечення та підтримка економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [4], забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства [1], ефективний і гармонійний розвиток людських ресурсів [10], ефективне функціонування всіх її функціональних складових [11], забезпечення ефективного функціонування організації [29], гарантування стабільного та максимально ефективного функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому [7].

Зазначимо, що в науковій літературі поняття «кадрова безпека» визначається та досліджується також і на макрорівні, але враховуючи поставлену мету вважаємо за потрібне сконцентрувати увагу на мікрорівні кадрової безпеки, об'єктом якого є підприємство.

Отже, аналіз наукових напрацювань зарубіжних та вітчизняних вчених свідчить про відсутність єдиного класичного визначення поняття «кадрова безпека». Це ускладнює її формування, оцінку та забезпечення і підтверджує необхідність детального дослідження і виявлення найбільш змістовного та найменш громіздкого тлумачення даної дефініції. Тому інструментом вирішення поставленої задачі стосовно теоретичного обґрунтування визначення поняття кадрової безпеки було обрано метод морфологічного аналізу, який дозволяє провести порівняння існуючих підходів до визначення сутності кадрової безпеки за допомогою ключових слів та зрозуміти які аспекти вкладають в поняття різні автори.

З метою додаткового дослідження сутності та змісту кадрової безпеки було здійснено наукове розкладання на основні складові проаналізованих визначень (декомпозиція) за такими ознаками: сутнісна складова поняття; пріоритетне завдання кадрової безпеки; основна мета кадрової безпеки. Результати декомпозиції подано в таблиці 1.

Подана в таблиці 1 сукупність морфологічних одиниць поняття «кадрова безпека» за кожною ознакою порівняння є неоднорідною та багатогранною, це вказує про необхідність їх додаткової класифікації з метою отримання єдиного узгодженого категоріального апарату.

Так, сукупність морфологічних одиниць за сутнісною складовою поняття слід структурувати на дев'ять груп за критерієм їх відповідності такій ключовій умові: морфологічна одиниця сутності поняття характеризується як процес, як підсистема (складова), як стан, як сукупність заходів, як захищеність від загроз, як інструментарій, як діяльність, як напрямок, як явище (табл. 2).

Як видно з табл. 2, в основному вчені-науковці щодо визначення сутності поняття кадрова безпека використовують в значній мірі такі морфологічні одиниці, як процес, стан, сукупність заходів, складова частина економічної безпеки, захищеність від загроз. Зазначимо, що тлумачення кадрової безпеки як генерального напрямку кадрової роботи або досить складного явища в сфері управління персоналом є дуже узагальненим, що не дає можливості конкретизувати сутнісну складову поняття.

Характеризувати сутність кадрової безпеки як інструментарій не коректно, адже суперечить самому механізму забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Сильна сторона визначення як сукупності заходів полягає в формулюванні мети кадрової безпеки, але одночасно недостатньо чітко проглядається специфіка цього явища – орієнтація на запобігання загрозам вказує лише на тимчасові превентивні міри. Захищеність від загроз можна розглядати лише як результат забезпечення кадрової безпеки, який не може описувати всю сутність поняття.

Необхідно акцентувати увагу, що на третьому місці за частотою згадувань знаходиться морфологічна одиниця «стан», тобто у відповідності з цим поглядом, кадрова безпека розуміється як стан захищеності підприємства від ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом. Але даний підхід умовно можна назвати «статичним», оскільки сам термін «стан» передбачає статичність. Враховуючи це, в якості сутнісної складової поняття «кадрова безпека» слід обрати морфологічну одиницю «процес». Відповідно процесного підходу кадрова безпека представляє собою сукупність певних етапів, що дозволяє при більш детальному дослідженні аналізувати її як взаємопов'язаний ланцюг елементів.

Аналогічно було проведено структурування морфологічних одиниць «пріоритетне завдання кадрової безпеки» та «мета кадрової безпеки».

У підсумку було запропоновано наступне визначення кадрової безпеки. Кадрова безпека – це процес запобігання дестабілізуючим впливам з боку персоналу, пріоритетним завданням якого є створення умов для захищеності діяльності підприємства з метою забезпечення його ефективного функціонування.

Висновки з проведеного дослідження. З наведеного вище можна зробити наступні висновки. У результаті проведеного морфологічного аналізу при всій різноманітності підходів до визначення поняття кадрова безпека було запропоновано такий, що враховує специфіку використання його на машинобудівному підприємстві. Розроблене визначення дозволяє відобразити сутнісну складову, пріоритетне завдання та мету кадрової безпеки. Визначившись з розумінням сутності кадрової безпеки, необхідно зазначити, що в сучасних нестабільних умовах роз-

Таблиця 2

Структурування морфологічних одиниць сутнісної складової поняття «кадрова безпека»

Кадрова безпека як:	%	Визначення, що відносяться до відповідної групи
процес	30,3	процес запобігання негативним впливам [13–20], процес розвитку й удосконалення системи управління кадрами підприємства [8], перманентний процес щодо запобігання і мінімізації ризиків і загроз [21].
складова частина	21,2	складова частина (елемент, підсистема) економічної безпеки підприємства [1–4; 6; 7]; комбінація таких складових частин як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека ризиків компанії [5].
стан	18,2	стан системи соціально-трудових відносин між її учасниками [10], стан економічної системи [3], стан захищеності інтересів підприємства від загроз [8], характеристика стану економічної системи [9], характеристика стану економічної системи [11], стан захищеності з певними індикативними атрибутами [12].
сукупність заходів	6,1	сукупність управлінських заходів [4], комплекс заходів [20].
захищенність від загроз	6,1	поточна і перспективна захищеність від загроз [27], захищеність вітчизняних людських ресурсів від зовнішніх і внутрішніх загроз [30].
інструментарій	6,1	сукупність принципів, методів, форм (інструментарію) [25; 29].
діяльність	6,1	діяльність із створення умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства [22; 23].
явище	3,1	досить складне явище в сфері управління персоналом [28].
напрямок	3,1	генеральний напрямок кадрової роботи [25].

витку економіки країни важливим завданням керівництва більшості вітчизняних підприємств стає необхідність формування гнучкого механізму протидії загрозам кадровій безпеці, що є предметом дослідження подальших напрацювань.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бурда І. Я. Теоретичні аспекти кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства / І. Я. Бурда // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). – 2011. – № 1. – С. 22–29.
2. Кравченко В. О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства / В. О. Кравченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: збірник наукових праць. – 2014. – № 1 (7). – С. 301–306.
3. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Лащенко. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2007-3/laschenko_307.htm.
4. Литовченко О. Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК/ О. Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. екон. наук., Київ, 2010. – 20 с.
5. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. – № 2 (6) 2012. – С. 38–45.
6. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження / Л. М. Томаневич // Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. – Серія: Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 1–8.
7. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т. Б. Шира // Ефективна економіка. – 2015. – № 10. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4408
8. Галаз Р. І. Конфлікт інтересів як загроза кадровій безпеці підприємства / Р. І. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2012. – Вип. 9. – С. 101–105.
9. Єременко А. О. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / А. О. Єременко, Т. В. Полозова. – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/25143-43570-1-PB%20 (1).pdf.
10. Кузнецова Н. В. Поведение персонала как объект обеспечения кадровой безопасности организации / Н. В. Кузнецова // Вестник Забайкальского государственного университета экономики и права. – 2015. – № 6. – С. 23–27.
11. Подлужна Н. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційної діяльності підприємств / Н. Подлужна, О. Єгорова // Схід. – 2010. – № 5 (105). – С. 56–60.
12. Поскрипко Ю. А. Категорийный анализ кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко // Економіка і Фінанси. – 2014. – № 1. – С. 7–13.
13. Алькема В. Г. Ключові напрямки розвитку системи економічної безпеки автотранспортних підприємств / В.Г. Алькема // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – Вип. 38. – С. 8–13.
14. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.; За ред. В. М. Гейця. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
15. Герасименко М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 2 (128). – С. 118–124.
16. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. Стандарт третьего поколения / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.
17. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
18. Красномовець В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства / В. А. Красномовець // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування Серія «Економіка». – 2012. – Випуск 3 (59). – С. 135–141.
19. Череп А. В. Теоретико-методичні основи забезпечення економічної безпеки машинобудівних підприємств / А. В. Череп,. О. В. Степаненко // Економіка і регіон. – 2013. – № 3 (40). – С. 78–83.
20. Чумарин И. Работа с персоналом в контексте общей безопасности компании / И. Чумарин // Менеджмент по персоналу. – 2005. – № 1. – С. 34–40.
21. Городницький Б. Кадровая безопасность. Стереотипы и решения / Б. Городницький // Директор по безопасности. – 2010. – № 3. – С. 86–95.
22. Назарова Г. В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. В. Назарова // Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Вип. 15. – С. 52–60.
23. Мирющенко А. Л. Теория кадровой безопасности [Электронный ресурс] / А. Л. Мирющенко. – Режим доступа: http://kadry.ucoz.ru/publ/6
24. Кіпчарська Я. М. Економічна безпека підприємства: суть, зміст, складові її забезпечення / Я. М. Кіпчарська // Наукові записки. – 2013. – 2 (43). – С. 63–72
25. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 10. – С. 30–35.
26. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. В. Васильчак, І. Р. Мацюняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 7. – с. 23–26.
27. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2011. – 176 с.
28. Даниленко С. В. Підходи до управління кадровою безпекою підприємства в ході реструктуризації / С. В. Даниленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 146–150.
29. Швайка Л. А. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа. – 2011. – 4 (56). – С. 158–163.
30. Егоров С. С. Кадровая безопасность и топ-менеджмент предприятий / С. С. Егоров, М. Я. Корнилов // Инициативы XXI века. – 2010. – № 4–5. – С. 80–83.