

8. Adams M. Intangible Assets, Tangible Risks. Options for Assessing Threats to Your Intellectual Capital / M. Adams // Risk Factor. – 2006. – Vol. 2, Is. 4 – P. 1 – 4.

9. Barney J. Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage / J. B. Barney, D. N. Clark. – Oxford University Press, 2008. – 327 p.

10. Tull J. A. Does Intellectual Capital Management 'Make a Difference'? A Critical Case Study Application of Structuration Theory[e-resource] / J. A. Tull, J. C. Dumay // The Electronic Journal of Knowledge Management. – 2008. – Vol. 5, Is. 4 – P. 515 – 526 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ejkm.com/volume5/issue4/p515>

REFERENCES

Adams, M. "Intangible Assets, Tangible Risks. Options for Assessing Threats to Your Intellectual Capital". *Risk Factor*, vol. 2, no. 4 (2006): 1-4.

Barney, J. B., and Clark, D. N. *Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*: Oxford University Press, 2008.

Chupryna, I. "Poniattia ta klasyfikatsiia ryzykiv v pidpryemnytskii dialnosti" [Definition and classification of risks in business]. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU. Serii "Ekonomichni nauky"*, no. 4 (70) (2012): 188-194.

Kryvov'iazuk, I. V., and Kulyk, Yu. M. "Nevyznachenist ta ryzyk yak faktory znyzhennia rivnia nadiinosti lohystychnoi systemy pidpryemstva"

[Uncertainty and risk as factors reducing the reliability of logistics enterprises]. *Ekonomichni nauky. Serii "Ekonomika ta menedzhment"*, no. 8 (30) (2011): 166-180.

Kalinichenko, L. L. "Upravlinnia kadrovym ryzykom na osnovi zas-tosuvannia kohnityvnoho modeliuivannia" [Risk management personnel on the basis of cognitive modeling]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1275>

Klymenko, S. M., and Dubrova, O. S. *Obgruntuvannia hospodarskykh rishen ta otsinka ryzykiv* [Justification economic decisions and assessing risk]. Kyiv: KNEU, 2005.

Lev, B. *Nematerialnye aktivy. Upravlenie, izmerenie, otchetnost* [Intangible assets. Control, measuring and reporting]. Moscow: Kvinto-Konsalting, 2003.

Ruus, Y., Payk, S., and Fernstrem, L. *Intellektualnyy kapital: praktika upravleniia* [Intellectual capital: management practices]. St. Petersburg: Vysshiaia shkola menedzhmenta, 2008.

Shvydanenko, H. O., and Husieva, I. Yu. "Intelektualni resursy, iaki funktsionuiut u zovnishnyomu seredovyshchi" [Intellectual resources that operate in the environment]. *Problemy ekonomiky*, no. 4 (2012): 181-186.

Tull, J. A., and Dumay, J. C. "Does Intellectual Capital Management 'Make a Difference'? A Critical Case Study Application of Structuration Theory" <http://www.ejkm.com/volume5/issue4/p515>

УДК 005.953.2:005.934

АНАЛІЗ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 ЛОБАЗОВ С. М.

УДК 005.953.2:005.934

Лобазов С. М. Аналіз стану кадрової безпеки промислових підприємств

Метою статті є теоретичне обґрунтування та виявлення основних загроз кадровій безпеці, проведення аналізу системи кадрової безпеки на підприємстві. У статті для створення надійної системи кадрової безпеки підприємства об'єктивно оцінено вплив навколишнього середовища на господарську діяльність промислового підприємства, проведено SWOT-аналіз підприємства, на матриці SWOT-аналізу відображено співставлення зв'язків отриманих характеристик, проведено аналіз соціально-мотиваційної складової кадрової безпеки, досліджено професійні складові кадрової безпеки, для узагальнення проведеного аналізу складено профіль кадрової безпеки підприємства, на основі кластерного аналізу визначено п'ять факторів, які спричиняють найбільший вплив на рівень кадрового ризику підприємства, розраховано інтегральний показник кадрового ризику, представлено оцінку передумов настання кадрового ризику, наведено інтерпретацію шкали рівня кадрового ризику.

Ключові слова: кадрова безпека, безпека промислового підприємства, соціально-мотиваційна безпека, показники професійної безпеки, стан кадрової безпеки, профіль кадрової безпеки, рівень кадрового ризику

Рис.: 3. **Табл.:** 8. **Формул.:** 1. **Бібл.:** 8.

Лобазов Сергій Миколайович – аспірант, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)
E-mail: semenchenko_av@mail.ru

УДК 005.953.2:005.934

Лобазов С. М. Анализ состояния безопасности промышленных предприятий
Целью статьи является теоретическое обоснование и выявление основных угроз кадровой безопасности, проведение анализа системы кадровой безопасности на предприятии. В статье для создания надежной системы кадровой безопасности предприятия объективно оценено влияние окружающей среды на хозяйственную деятельность промышленного предприятия, проведен SWOT-анализ предприятия, на матрице SWOT-анализа отображены сопоставления связей полученных характеристик, проведен анализ социально-мотивационной составляющей кадровой безопасности, исследованы профессиональные составляющие кадровой безопасности, для обобщения проведенного анализа составлен профиль кадровой безопасности предприятия, на основе кластерного анализа определены пять факторов, которые наиболее влияют на уровень кадрового риска предприятия, рассчитан интегральный показатель кадрового риска, представлена оценка предпосылок наступления кадрового риска, приведена интерпретация шкалы уровня кадрового риска.

Ключевые слова: кадровая безопасность, безопасность промышленного предприятия, социально-мотивационная безопасность, показатели профессиональной безопасности, состояние кадровой безопасности, профиль кадровой безопасности, уровень кадрового риска.

Рис.: 3. **Табл.:** 8. **Формул.:** 1. **Библ.:** 8.

Лобазов Сергей Николаевич – аспирант, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)
E-mail: semenchenko_av@mail.ru

UDC 005.953.2:005.934

Lobazov S. M. Analysis of the State of Personnel Safety of Industrial Enterprises
The purpose of this paper is to find a theoretical basis and identify the main threats to the security of personnel and the analysis of personnel security in the enterprise. For the creation of a reliable system of enterprise personnel security the environmental impact on the economic activity of industrial enterprises was objectively assessed in the article, SWOT-analysis of the enterprise was conducted. The matrix of the SWOT-analysis shows the comparison of the links of the obtained characteristics, the analysis of the socio-motivational component of personnel security was conducted; professional staffing components of security were investigated. To summarize the analysis a profile of the company's personnel security was made. On the basis of cluster analysis five factors that influence the level of risk of the company personnel the most were identified, an integrated indicator of human resource risk was designed, an assessment of the prerequisites for personnel risk to occur were provided, the provided interpretation of the scale shows the level of personnel risk.

Key words: personnel safety, the safety of the industrial enterprise, social and motivational safety, occupational safety indicators, the state personnel security, personnel security profile, the level of personnel risk.

Pic.: 3. **Tabl.:** 8. **Formulae:** 1. **Bibl.:** 8.

Lobazov Serhii M. – Postgraduate Student, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)
E-mail: semenchenko_av@mail.ru

Для сучасних підприємств одним із важливих є питання запобігання та нейтралізації різного роду ризиків і небезпек. Система корпоративної безпеки підприємства складається з ряду підсистем: фінансова, інформаційна, техніко-технологічна, правова, екологічна, силова, а також кадрова безпека підприємства. Саме з кадрами підприємства пов'язані основні внутрішні, а також зовнішні ризики, адже від економічних злочинів своїх співробітників сьогодні страждають більше 40% компаній, втрачаючи в результаті крадіжки до 7% свого доходу [1], тільки 20% спроб злому мереж і отримання несанкціонованого доступу до комп'ютерної інформації виникає ззовні, інші 80% випадків спровоковані за участі персоналу компанії, 95% збитків на підприємствах США утворюється за особистої участі персоналу підприємств і тільки 5% – унаслідок дій клієнтів та інших осіб [2]. Статистичні дані Європейського Союзу показують, що приблизно 58% відомих випадків шахрайства й зловживань припадає на частку службовців, 30% – менеджерів, а 12% – топ-менеджерів і власників [3]. Таким чином, актуальним питанням для вітчизняних промислових підприємств є визначення та аналіз стану кадрової безпеки.

Вагомий внесок у вивченні елементів системи кадрової безпеки для проведення аналізу її стану зробили такі вчені, як: Алавердов А. Р., Васильчак С. В. [4], Геєць В. М., Козаченко Г. В., Петров М. І., Подлужна Н. С. [5], Черняк О. І., Чумарін І. Г., Швець Н. К. [6, 7] та інші.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та виявлення основних загроз кадровій безпеці, проведення аналізу системи кадрової безпеки на підприємстві.

Для створення надійної системи кадрової безпеки підприємства необхідно об'єктивно оцінити вплив навколишнього середовища на його господарську діяльність. Від результатів цієї роботи залежить ефективність гарантування безпеки бізнесу [8]. Навколишнє мікро- і макросередовище може бути сприятливим або створювати небезпеку, загрозу для суб'єктів господарювання. Комплексну оцінку рівня кадрової безпеки підприємства необхідно здійснювати на основі аналізу показників, які характеризують якість управління і роботу персоналу, розвиток інтелектуального

потенціалу. Для проведення аналізу стану кадрової безпеки за базу дослідження було обране промислове підприємство ПАТ «Автрамат».

Для аналізу впливу середовища на рівень кадрової безпеки проведений SWOT-аналіз підприємства ПАТ «Автрамат» (табл. 1).

Таким чином, табл. 1 включає оцінку внутрішнього кадрового потенціалу підприємства (сильні та слабкі сторони), а також оцінку зовнішнього та проміжного середовища (можливості та загрози).

Співставлення зв'язків отриманих характеристик наведено в табл. 2.

Отримані в табл. 2 співпадіння нанесені на рис. 1.

Згідно із найбільшою кількістю точок для цього сполучення сильних і слабких сторін, можливостей та загроз актуальними для ПАТ «Автрамат» будуть дії щодо розвитку кадрової безпеки (переважання точок квадранту Сили – Можливості), що на даний момент знаходиться під значним впливом негативних факторів. Таке становище вимагає активної політики підприємства стосовно кадрової безпеки.

З метою більш повної оцінки загроз кадровій безпеці підприємства необхідно провести аналіз усіх її складових елементів.

Аналіз соціально-мотиваційної складової кадрової безпеки наведено в табл. 3.

Дані табл. 3 свідчать, що соціально-мотиваційна складова кадрової безпеки знаходиться у незадовільному стані: заробітна плата не забезпечує закріплення кадрів на підприємстві, не сприяє підвищенню продуктивності та рівня кадрової безпеки, оскільки становить тільки 56% від оптимального значення. Співвідношення постійної та змінної частин заробітної плати потребує вдосконалення, оскільки раціональним є значення коефіцієнта 20% і більше. Така структура заробітної плати дозволить зберегти працівників у нестабільній економічній ситуації.

Дослідження професійної складової кадрової безпеки проведено в табл. 4.

Таким чином, професійна безпека перебуває у значній небезпеці, оскільки на підприємстві не здійснюється

Таблиця 1

SWOT-аналіз

Сильні сторони (S)	Бал	Слабкі сторони (W)	Бал
1. Досить високий рівень кваліфікації та освіти працівників (55% мають вищу освіту)	4	1. Низький рівень матеріальної мотивації персоналу (30,4% персоналу отримують мінімальну заробітну плату)	-5
2. Переважання працівників у віці до 35 років на підприємстві	4	2. Сезонне завантаження персоналу	-3
3. Діє система премій, доплат і надбавок	5	3. Високий показник плинності кадрів (46%)	-4
4. Проводиться формування корпоративної культури	3	4. Скорочення чисельності персоналу на 5,08%	-3
5. Діагностика та перегляд системи оплати праці	5	5. Низький рівень трудової дисципліни працівників	-4
Можливості (O)	Бал	Загрози (T)	Бал
1. Сформований імідж фірми серед внутрішніх та зовнішніх клієнтів	4	1. Соціально-політична нестабільність	-3
2. Розширення збутових потужностей підприємства	5	2. Високий рівень інфляційного навантаження	-5
3. Формування дієвої кадрової стратегії	4	3. Використання конкурентами недобросовісної конкуренції та підкупу працівників	-4

Матриця SWOT-аналізу

Мікро- Макро-		Можливості			Загрози		
		1	2	3	1	2	3
Сильні сторони	1	+	+	+	-	-	-
	2	-	+	+	-	-	-
	3	-	-	-	-	+	+
	4	+	-	+	-	-	-
	5	+	+	+	+	+	+
Слабкі сторони	1.	+	-	+	-	+	+
	2	-	-	-	-	-	-
	3	+	-	+	+	+	+
	4	+	+	+	-	-	+
	5	+	-	+	-	-	+

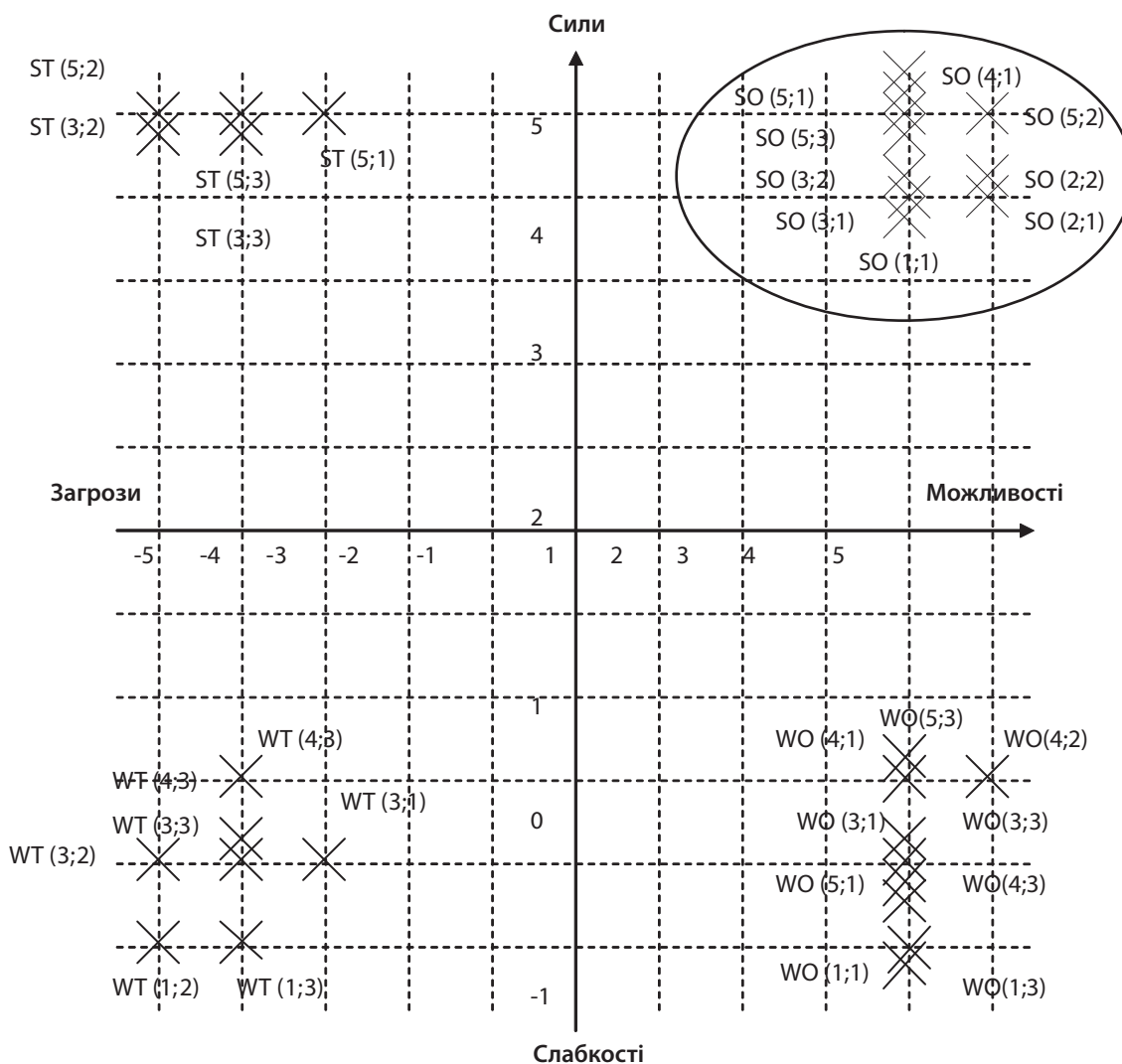


Рис. 1. Представлення даних SWOT-аналізу в графічній формі

Умовні позначення на рис. 1: SO – квадрант Сили–Можливості; WO – квадрант Слабкості–Можливості; ST – Сили–Загрози; WT – квадрант Слабкості – Загрози.

Кожна точка на рис. 1 позначена двома англійськими літерами, що означають перші літери квадрантів, в яких розміщено точку, і порядковими номерами згідно з табл. 2, в якій наведено співпадіння зв'язків між характеристиками впливу.

Аналіз показників соціально-мотиваційної безпеки

Показник	2011 р.	2012 р.	Абсолютне відхилення 2012 р. від 2011 р.	Відносне відхилення 2012 р. від 2011 р., %
Показник укомплектованості кадрами	1	0,949	-0,051	-5,1
Показник плинності кадрів	0,44	0,46	0,02	5,36
Коефіцієнт внутрішнього переміщення	0	0	-	-
Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, осіб	1	0	-1	-100
Частка керівних посад у середньообліковій чисельності	0,10	0,11	0,01	5,36
Частка витрат на оплату праці у виручці від реалізації продукції	0,1146	0,1148	0,0002	0,15
Коефіцієнт соціальної захищеності	3,46	3,88	0,42	12,07
Частка адміністративних витрат у виручці від реалізації продукції	0,13	0,18	0,05	35,46
Коефіцієнт мотивації заробітної плати	0,550	0,559	0,009	1,562
Частка додаткової заробітної плати у складі основної	0,16	0,15	-0,01	-6,05

Таблиця 4

Аналіз показників професійної безпеки

Показник	2011 р.	2012 р.	Абсолютне відхилення 2011 р. від 2010 р.	Відносне відхилення 2011 р. від 2010 р., %
Кількість працівників, що пройшли навчання, осіб	0	0	-	-
Коефіцієнт освітнього рівня працівників	0,53	0,55	0,03	5,36
Показник вікової структури персоналу	0,58	0,64	0,07	11,55
Показник постійності персоналу	0,19	0,21	0,03	14,94
Показник інтелектуального рівня і винахідництва	0,31	0,30	-0,002	-0,50
Коефіцієнт забезпеченості інформаційними ресурсами	0,0024	0,0021	-0,0003	-13,22
Коефіцієнт захищеності інформації	0,333	0,346	0,0132	3,97

навчання працівників та не існує заходів щодо підвищення професійної майстерності працівників (семінари, конференції, тренінги). Крім того, значну небезпеку завдає постійність та лояльність кадрів, що знаходиться у критичному стані. Значної уваги потребують показники, що характеризують інформаційну складову кадрової безпеки, оскільки вони свідчать про недостатній захист комерційної інформації від внутрішніх та зовнішніх зловживань у роботі персоналу.

Антиконфліктна складовою кадрової безпеки ПАТ «Автрамат» потребує додаткової уваги, оскільки знаходиться в зоні нестійкої безпеки. Про це свідчить відсутність сформованого позитивного морально-психологічного клімату в колективі, що зумовлено у першу чергу значною плинністю кадрів на підприємстві. Крім того, стан трудової дисципліни на підприємстві у 2012 р. погіршився на 0,1% у порівнянні з 2011 р.

Безпека життєдіяльності, як складовою кадрової безпеки, знаходиться в зоні нормальної безпеки. Такий висновок ґрунтується на заходах щодо забезпечення оптимальних умов праці для персоналу – робочі місця, що відповідають естетичним, антропометричним, інформаційним

нормам, видача спецодягу, засобів індивідуального захисту та гігієнічних засобів. З метою підтримки здоров'я співробітників здійснюється харчування персоналу у їдальні. Служба охорони фірми забезпечує комплекс заходів щодо недопущення зовнішніх небезпек персоналу підприємства.

Наведено аналіз кадрової безпеки у розрізі її функціональних складових. Для узагальнення проведеного аналізу доцільно скласти профіль кадрової безпеки підприємства (табл. 5).

Аналіз табл. 5 свідчить про недосконалість методики оцінки кадрової безпеки, оскільки можна зробити висновок лише про окремі характеристики, що здійснюють вплив на стан кадрової безпеки. За профілем кадрової безпеки неможливо дати оцінку загальному рівню кадрової безпеки. За допомогою табл. 5 можна лише зробити висновок про знаходження кадрової безпеки в зоні нестійкої безпеки, більшість характеристик здійснюють негативний вплив.

Також для визначення необхідних дій щодо удосконалення та розвитку кадрової безпеки підприємства доцільно провести оцінку передумов настання кадрового ризику для ПАТ «Автрамат». У роботах вчених з оцінки

Профіль кадрової безпеки ПАТ «Автрамат»

Характеристика середовища	Спрямованість впливу	Бальна оцінка	Профіль кадрової безпеки							
			-3	-2	-1	0	1	2	3	
Показник укомплектованості кадрами зменшився на 5,1%	-1	2								
Показник плинності кадрів становить 46% і за рік збільшився на 5,36%	-1	3								
Відсутність деструктивних конфліктів на підприємстві	+1	3								
Відсутня сильна корпоративна культура	-1	1								
30,4% співробітників отримують мінімальну заробітну плату	-1	2								
Показник соціальної захищеності підвищився на 12,07%	+1	1								
Показник освітнього рівня працівників становить 55%	+1	2								
Зниження рівня трудової дисципліни	-1	2								
Підприємство забезпечує харчування своїх співробітників, піклується про безпечні умови праці	+1	2								
Показник мотивації заробітної плати становить 56%	-1	2								
Значна частка молоді на підприємстві (64%)	+1	3								
Для співробітників діє система премій, доплат та надбавок	+1	2								
Для співробітників не забезпечується можливість навчання та підвищення майстерності	-1	3								
Показник захищеності інформації зріс на 3,97%	+1	3								
Лояльність персоналу становить 20%	-1	3								

кадрових ризиків серед головних передумов, що впливають на їх настання, названі наступні: низький рівень роботи з розвитку персоналу, невідповідність систем мотивації і оцінки персоналу, доступ конкурентів до конфіденційної інформації, застосування психологічних погроз та шантажу з боку конкурентів, неефективна реалізація кадрової

політики підприємства, вплив макроекономічної ситуації, неефективність інфраструктури ринку.

На основі кластерного аналізу автором визначено 5 факторів, що чинять найбільший вплив на рівень кадрового ризику досліджуваного підприємства. Вихідні дані для кластерного аналізу наведено в *табл. 6*.

Таблиця 6

Вихідні дані для кластерного аналізу передумов кадрового ризику

Передумови настання кадрового ризику	Умовне позначення	Вплив на підприємство, %	Вірогідність настання впливу, %
Низький рівень роботи з розвитку персоналу	C1	80	15
Невідповідність системи мотивації праці до системи оцінки ефективності персоналу	C2	90	18
Доступ конкурентів до конфіденційної інформації	C3	85	14
Неефективна реалізація кадрової політики підприємства	C4	75	16
Вплив макроекономічної ситуації	C5	85	15
Неефективність інфраструктури ринку	C6	70	11
Застосування психологічних погроз та шантажу з боку конкурентів	C7	65	11

За допомогою пакету прикладних програм «Statistica 6.0», а саме: модулю «Cluster Analysis», проведено кластерний аналіз та отримано два кластери передумов настання кадрового ризику, що наведено на *рис. 2*. За дендрограмою на *рис. 2* визначено кластер із 5 факторів, що мають найбільш тісні зв'язки між собою та чинять найбільший вплив на кадрові ризики підприємства. Це передумови позначені C_1, C_2, C_3, C_4, C_5.

Шкала рівня кадрового ризику інтерпретуються таким чином: від 0 до 25 балів – допустимий рівень, від 26 до 50 балів – середній рівень, від 51 до 75 – високий рівень, від 76 до 100 балів – критичний рівень кадрового ризику.

Таким чином, кадровий ризик є допустимим. Основні заходи для нейтралізації та попередження кадрових ризиків повинні бути спрямовані на діагностику структури оплати праці, формування механізму для професійного

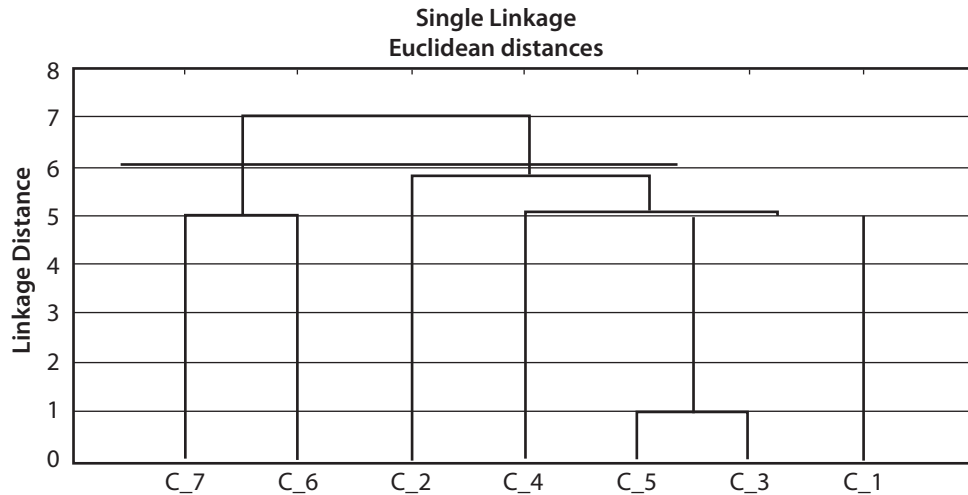


Рис. 2. Дендрограма за результатами кластерного аналізу

Інтегральний показник кадрового ризику розраховується за формулою:

$$R = \sum P_i \cdot f_i, \quad (1)$$

де R – інтегральна оцінка ризику;
 P_i – нормоване значення i -ї передумови настання кадрового ризику;
 f_i – експертна оцінка кадрового ризику.
 Оцінку п'яти факторів проведено в *табл. 7*.
 Розрахунок інтегральної оцінки настання кадрового ризику наведено в *табл. 8*. Графічну інтерпретацію результатів оцінки представлено на *рис. 3*.

зростання, а також проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу та вдосконалення кадрової стратегії підприємства. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Єгорова О. С.** Управління кадровою безпекою / О. С. Єгорова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/egorova/diss/indexu.htm>
 2. **Назарова Г.** Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34 – 37.

Таблиця 7

Оцінка передумов, що впливають на виникнення кадрового ризику

№	Передумови, що впливають на виникнення кадрового ризику	Рівень впливу (бали)
1	Низький рівень роботи з розвитку персоналу	80
2	Невідповідність системи мотивації праці до системи оцінки ефективності персоналу	90
3	Несанкціонований доступ конкурентів до конфіденційної інформації	85
4	Неефективна реалізація кадрової політики підприємства	75
5	Вплив макроекономічної ситуації	85

Таблиця 8

Оцінка передумов настання кадрового ризику

№	Розрахунок нормованого значення	Нормовані значення (P_i)	Оцінка передумов кадрового ризику (f_i)	Інтегральний показник R
1	86/(86 + 95 + 90 + 80 + 85)	0,197	25	4,93
2	95/(86 + 95 + 90 + 80 + 85)	0,218	17	3,71
3	90/(86 + 95 + 90 + 80 + 85)	0,206	20	4,12
4	85/(86 + 95 + 90 + 80 + 85)	0,195	22	4,29
5	80/(86 + 95 + 90 + 80 + 85)	0,183	15	2,75
Інтегральна оцінка кадрового ризику для підприємства				19,8

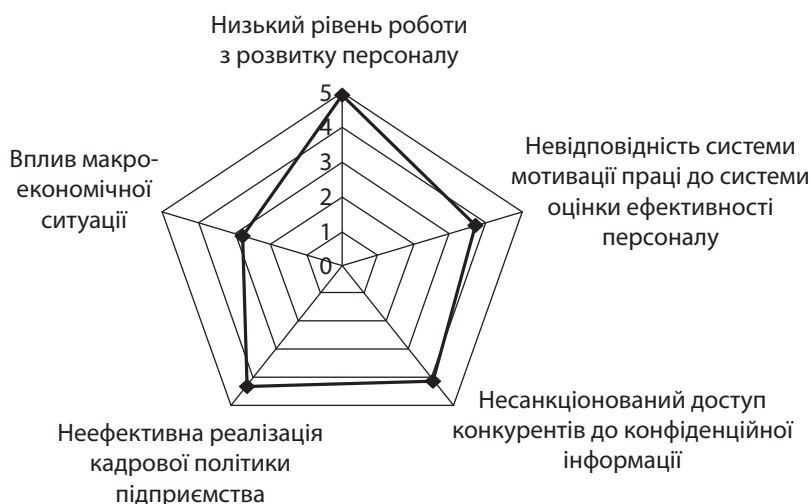


Рис. 3. Оцінка кадрових ризиків

3. Кадрова безпека підприємства // Праця і закон. – 2011. – № 6 (138) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/priz/arhivpriz/248-6-138>

4. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. В. Васильчак, І. Р. Маціуняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122 – 128.

5. Подлужна Н. С. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств / Н. Подлужна, О. Єгорова // Схід. – 2010. – № 5. – С. 56 – 60.

6. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск № 36-1. – 2009. – С. 179 – 184.

7. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31 – 38.

8. Камлик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект : навч. посіб. / М. І. Камлик. – К. : Атіка, 2005. – 432 с.

REFERENCES

"Кадрова безпека підприємства" [Personnel security company]. <http://www.hrd.com.ua/index.php/priz/arhivpriz/248-6-138>

Kamlyk, M. I. *Ekonomichna bezpeka pidpriemnytskoi diialnosti. Ekonomiko-pravovyi aspekt* [The economic security of business activities. Economic and legal aspects]. Kyiv: Atika, 2005.

Nazarova, N. "Peredumovy stvorennia systemy kadrovoi bezpeky pidpriemstva" [Background of the personnel system security]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*, no. 15 (2010): 34-37.

Podluzhna, N., and Iehorova, O. "Zahrozy kadrovii bezpetsi ta metody ikh poperedzhennia v vyrobnycho-komertsiiinii diialnosti pidpriemstv" [Threats to security personnel and methods of prevention of industrial and commercial activity]. *Skhid*, no. 5 (2010): 56-60.

Shvets, I. B. "Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom" [Economic security in personnel management]. *Naukovi pratsi DonNTU. Serii ekonomichna*, no. 36-1 (2009): 179-184.

Shvets, N. K. "Metody vyivlennia i zberezhenia kadrovoi bezpeky, abo iak peremohty zlovzhivannia personalu" [Methods of detecting and maintaining personnel security, or how to win abusing staff]. *Personal*, no. 5 (2006): 31-38.

Vasylchak, S. V., and Matsiuniak, I. R. "Kadrova bezpeka pidpriemstva – osvova ekonomichnoho rozvytku" [Personnel security company – the basis for economic development]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 19.12 (2009): 122-128.

Yehorova, O. S. "Upravlinnia kadrovoiu bezpekoiu" [Management personnel security]. <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/egorova/diss/indexu.htm>