DOI 10.31558/2307-2318.2022.3.11

UDC 331.109:316.48
JEL: A13; J24; J53

Урдуханов Р.І.
Аспірант кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
ORCID ID 0000-0002-7945-4835,
urdukhanov.rustam@gmail.com

СИСТЕМА ІНДИКАТОРІВ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Метою статті є формування методичного підходу до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства на основі розрахунку зведеного показника з адитивно-мультиплікативної функції, особливістю якого є облік 32 індикаторів, визначених за методичними принципами вибору, які віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності. За розробленою методикою визначена система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки промислових підприємств. Серед індикаторів кадрової безпеки виявлено показники які мають позитивний вплив на рівень кадрової безпеки (стимулятори) та показники, зростання яких призводить до зниження рівня кадрової безпеки (дестимулятори). Розраховано зведений показник кадрової безпеки підприємства як середньозважену оцінку за чотирма визначеними складовими, побудовано рейтинг підприємств (на прикладі промислових підприємств Харківського регіону) за станом кадрової безпеки.

Ключові слова: кадрова безпека, система індикаторів, стимулятори, дестимулятори, зведений показник, рейтинг підприємств.

Рис. 1, Табл. 3, Літ.11

Urdukhanov R.I.
Postgraduate student of the Department of Social Economy,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics,
ORCID ID 0000-0002-7945-4835
urdukhanov.rustam@gmail.com

SYSTEM OF INDICATORS FOR EVALUATING THE STATE OF STAFF SECURITY IN THE ENTERPRISE

The purpose of the article is the formation of a methodical approach to assessing the state of personnel security of an industrial enterprise based on the calculation of a composite indicator from an additive-multiplicative function, the feature of which is the accounting of 32 indicators determined according to methodical principles of selection, which are assigned to certain components of personnel security: social and motivational security, professional safety, anti-conflict safety and life safety. According to the developed methodology, a system of indicators for assessing the state of personnel security of industrial enterprises is defined.

Among the indicators of personnel security, indicators that have a positive effect on the level of personnel security (stimulators) and indicators whose growth leads to a decrease in the level of personnel security (destimulators) have been identified. The summary indicator of the company's personnel security is calculated as a weighted average score based on four defined components, and a ranking of enterprises (using the example of industrial enterprises of the Kharkiv region) based on the state of personnel security is constructed.

Key words: personnel security, system of indicators, stimulators, destimulators, composite indicator, rating of enterprises.

Fig. 1, Tab. 1, Lit. 11

Постановка проблеми. Складність та масштабність сучасних трансформаційних процесів, поширення глобалізації, загострення існуючих загроз та виникнення нових видів небезпек, які мають соціально-економічну природу виникнення потребують зміни вектору пізнання феномену безпеки: з традиційного, який передбачає, що в основі розуміння безпеки лежить бачення безпеки держави, до критичного, який передбачає розгляд феномену безпеки крізь призму проблем людини, створення умов, пов'язаних із запобіганням загроз у повсякденному житті та забезпечення соціальної безпеки суспільства.

В період всезростаючої ролі персоналу підприємства 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. В умовах нестабільності економіки і підприємництва важливе значення в процесі функціонування різних підприємств має кадрова безпека. Її забезпечення є необхідним при попередженні та усуненні соціальних та економічних загроз у виробничо-комерційної діяльності підприємства.

В основі управління кадрової безпекою є управління персоналом. Оскільки без перевірки кадрів, їх ретельного відбору, навчання, перевірки їх особистих якостей та інших процедур не обійтися для організації збалансованого та ефективного трудового процесу. Кадрова складова вважається провідною та визначальною, тому що людський фактор визначає решту складових економічної безпеки. Кадрова складова економічної безпеки має охоплювати як взаємопов'язані, так і самостійні напрями діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання. Дослідження в області кадрової безпеки дають можливість зменшити цю загрозу, передбачити і ліквідувати її, а також проводити певну профілактику. З цією метою пропонується розробити систему показників вимірювання загроз та визначення стану кадрової безпеки за допомогою рейтингування підприємств за запропонованими індикаторами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день недостатня розробленість питань оцінки стану кадрової безпеки підприємства ставить перед науковцями завдання розробити такі моделі оцінки, які б максимально забезпечували узгодженість стратегій розвитку та безпеки діяльності підприємства і були б гнучкими до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства.

Попередні дослідження українських вчених, таких як Барановський О. [1], Воднік В. [2], Назарова Г., Дибач І., Назарова Н., Дем’яненко А. [3], Білорус О., Лук’яненко Д. [4], Геєць В., Кизим М., Клебанова Т., Черняк О. [5], Єрмошенко М. [6] довели важливість безпекових питань у функціонуванні та розвитку промисловості України, надаючи дієві механізми управління. Але дискусійними питаннями

залишаються виміри та індикатори стану кадрової безпеки підприємств, а також методики та алгоритми їх розрахунку. У роботах Реверчука Н. Й. [7] індикаторами стану кадрової безпеки є показники чисельного складу персоналу, показник продуктивності праці, показник рівня трудової дисципліни, коефіцієнт мотивації заробітної плати та коефіцієнт освітнього рівня працівників. Кльоба Л. Г. [8] для оцінки стану кадрової безпеки до вище зазначених показників додає показники забезпеченості інформаційними ресурсами та захищеності інформації. Камишникова Е. В. [9] для оцінки стану кадрової безпеки використовує показники руху кадрів, коефіцієнти питомої ваги категорій персоналу у середньооблікові чисельності, співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати, а також фондоозброєності, коефіцієнт економії від використання раціоналізаторських пропозицій.

Поглиблене дослідження існуючих вітчизняних та зарубіжних методик оцінки стану кадрової безпеки в даному дослідженні вказує, що ці методики у більшості випадків мають суттєві недоліки, серед яких:

статичність критеріїв оцінки кадрової безпеки, тоді як безпека повинна розглядати не лише як стан, але і як процес;

зосередження уваги в основному на кількісних показниках, тоді як стан безпеки характеризується і низкою якісних показників;

незбалансованість (або низька збалансованість) показників, що описують вплив внутрішніх та зовнішніх загроз кадровій безпеці підприємства;

низька забезпеченість зв'язку зі стратегією розвитку підприємства;

історичний характер інформації про стан кадрової безпеки, тоді як така інформація повинна бути гнучкою до змін стратегії розвитку.

Подолати зазначені проблеми можна шляхом запровадження методики збалансованої системи показників оцінки стану кадрової безпеки підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою статті є формування методичного підходу до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства на основі розрахунку зведеного показника з адитивно-мультиплікативної функції, особливістю якого є облік 32 індикаторів, визначених за методичними принципами вибору, які віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності. За розробленою методикою буде визначена система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки промислових підприємств. Серед індикаторів кадрової безпеки необхідно виявити показники які мають позитивний вплив на рівень кадрової безпеки (стимулятори) та показники, зростання яких призводить до зниження рівня кадрової безпеки (дестимулятори). У підсумку пропонується зведений показник кадрової безпеки підприємства як середньозважену оцінку за чотирма визначеними складовими, за яким побудовано рейтинг підприємств (на прикладі промислових підприємств Харківського регіону) за станом кадрової безпеки.

Виклад основного матеріалу. На основі аналізу та дослідження показників у роботах [7, 8, 9] із оцінки економічної безпеки та кадрової безпеки сучасними фахівцями, було обґрунтовано показники для проведення оцінки стану кадрової безпеки підприємства машинобудівного сектору економіки. Цей процес обґрунтування досить складний і вміщує потенційну можливість систематизації та узагальнення щодо теоретичних положень, рекомендацій та пропозицій фахівців, вчених, світовий досвід розвинених країн й власні напрацювання, проведені дослідження, законодавчо-нормативну базу. На підставі зазначеного вище була розроблена послідовність формування системи показників для оцінки стану кадрової безпеки (рис. 1).

Виявлення основних факторів впливу на кадрову безпеку підприємства за складовими ґрунтується на результатах дослідження науковців, експертному опитуванні та авторських спостереженнях. На основі аналізу інформаційних джерел та узагальнених точок зору фахівців та наявності потенційної можливості використання статистичних даних були визначенні показники, які характеризують кадрову безпеку підприємства за функціональними складовими. На основі попереднього етапу формується система показників для проведення комплексної оцінки стану кадрової безпеки підприємства, що дозволить якісно дослідити її стан, проводити моніторинг та впроваджувати заходи з удосконалення.

Методичними принципами вибору індикаторів для формування системи показників оцінки кадрової безпеки підприємства є наступні:

принцип повноти (комплексності): набір індикаторів повинен достатньо повно характеризувати всі складові кадрової безпеки підприємства;

принцип не надлишковості: показники не повинні враховувати одні й ті ж характеристики кадрової безпеки, не повинні функціонально залежати один від одного;

принцип інформаційної простоти: показники повинні базуватися на існуючому обліку та звітності підприємства;

принцип вимірюваності: кожен показник повинен допускати можливість оцінки інтенсивності характеристики, що оцінюється;

принцип нормалізації: у кінцевому вигляді показники необхідно приводити до ізоморфного вигляду, тобто до однакової спрямованості та одиниць вимірювання.

Розроблена автором послідовність оцінювання стану кадрової безпеки підприємства наведено на рис. 1.

Рис. 1. Послідовність оцінювання стану кадрової безпеки

Запропонована послідовність дозволила сформувати систему показників, що передбачає інтеграцію зв'язків між основними напрямами стратегії розвитку підприємства, що, в свою чергу, дозволяє більш усвідомлено підходити до вибору індикаторів кадрової безпеки та на їх основі визначати інтегральний показник стану кадрової безпеки на підприємстві.

Інформаційна база для аналізу показників ґрунтується на використанні таких звітів: «Звіт з праці» (річний і квартальний), «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», «Звіт про стан заборгованості із заробітної плати», тощо.

Для характеристики рівня окремих складових кадрової безпеки важливим є формування системи показників. Даний етап багато в чому визначає ефективність функціонування системи управління кадровою безпекою в цілому. Від того, наскільки повно та точно сформована система показників, залежить своєчасність розпізнавання негативних тенденцій розвитку й можливість попередження кризових ситуацій. Розроблену систему індикаторів для визначення рівня кожної із складових кадрової безпеки підприємства наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Система індикаторів для визначення стану складових кадрової безпеки підприємства (авторська розробка)

Складова кадрової безпеки	Показник
1	2
Соціально-мотиваційна безпека	Коефіцієнт плинності кадрів; Показник укомплектованості кадрами; Співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та максимально можливого; Співвідношення фактичного значення продуктивності праці та оптимального рівня по галузі; Коефіцієнт вікової структури персоналу; Коефіцієнт спеціалізації кадрів; Співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві та середньомісячної заробітної плати в галузі; Показник мотивації заробітної плати; Частка працівників, які на протязі року отримували мінімальну заробітну плату; Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати; Коефіцієнт соціальної захищеності персоналу
Професійна безпека	Коефіцієнт освітнього рівня працівників; Коефіцієнт використання кваліфікації персоналу; Коефіцієнт інтелектуального рівня та винахідництва; Коефіцієнт бездефектності праці персоналу; Частка працівників, що пройшли навчання протягом року; Частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року; Коефіцієнт забезпеченості інформаційними ресурсами; Коефіцієнт захищеності інформації;

Продовження табл.1

1	2
Антиконфліктна безпека	Рівень розвитку корпоративної культури; Рівень регламентації соціально-трудових відносин; Рівень ціннісно-орієнтаційної єдності колективу; Ступінь задоволеності працівників стилем керівництва; Ступінь задоволеності працівників роботою; Ступінь задоволеності працівників роботою служби управління персоналом; Співвідношення рівня конфліктності на підприємстві з середньогалузевим рівнем; Частка вирішених деструктивних конфліктів на підприємстві; Рівень лояльності персоналу
Безпека життєдіяльності	Коефіцієнт трудової дисципліни; Коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва; Коефіцієнт скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм; Коефіцієнт скорочення випадків професійної захворюваності та травматизму

При оцінці показників стану кадрової безпеки необхідно використовувати два критерії: значення наслідків від прояву загрози та ймовірність прояву загрози. У результаті можна одержати експертні оцінки: рівня загрози; значимості (рейтинг) виявлених загроз; значення показника стану кадрової безпеки.

Для одержання інтегральної оцінки стану кадрової безпеки підприємства використаємо адитивно-мультиплікативну функцію:

$$R = f(x, w) = \frac{\sum_{j=1}^{n}\left(\sum_{i=1}^{k}(x_{ij} \times w_i)\right)}{n}, \qquad (1)$$

де x – вектор оцінок;

w – вектор ваги показників;

x_{ij} – оцінка j-го суб'єкта за і-м показником;

w_i – вага і-го критерію;

k – число показників.

Вага показників також визначається за допомогою експертної оцінки. Сума ваг за всіма критеріями дорівнює одиниці.

З переліку існуючих методів конструювання інтегрального показника [10, 11, 12] для визначення рівнів складових кадрової безпеки підприємства найбільш прийнятним є метод суми.

Так, рівень j-ої складової кадрової безпеки підприємства визначається за формулою:

$$\overline{R_{КБj}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} f(x_i)}{n}, \qquad (2)$$

де n – кількість показників;
$f(x_i)$ – одинична оцінка показника.

Розглядаючи індикатори безпеки можна відзначити, що є показники які мають позитивний вплив на рівень кадрової безпеки та показники, зростання яких призводить до зниження рівня кадрової безпеки. Тобто всі індикатори поділяються на стимулятори та дестимулятори. Так, наприклад, показник «плинності кадрів» є дестимулятором – чим більша плинність кадрів на підприємстві, тим нижче рівень кадрової безпеки, оскільки загрозою для підприємства є як «нові» працівники, яких приймуть на підприємство, так і звільнені працівники, які володіють певною інформацією, технологією, навичками тощо. Чим більш укомплектований штат працівників підприємства, тим вище рівень кадрової безпеки, а значить показник «укомплектованості кадрами» є стимулятором. Дивлячись на індикатори соціально-мотиваційної безпеки відзначимо, що показниками-дестимуляторами є «коефіцієнт плинності кадрів ($К_{пл}$)» та «частка працівників, які протягом року отримували мінімальну заробітну плату ($Ч_{мін.ЗП}$)». Для розрахунку рівня (середнього значення) складової кадрової безпеки необхідно всі індикатори нормалізувати, тобто показники дестимулятори зробити стимуляторами. Пропонується для цього при підрахунку суми всіх показників враховувати від'ємне значення показників-дестимуляторів, а при розрахунку середнього значення складових безпеки використовувати наступну формулу:

$$\overline{R_{КБj}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_{ij} - \sum_{i=1}^{m} x_{ij}}{N_j}, \qquad (3)$$

де, $\overline{R_{КБj}}$ – середнє значення j-ї складової кадрової безпеки;
x_{ij} – і-й індикатор j-ї складової кадрової безпеки;
n – індикатори-стимулятори;
m – індикатори-дестимулятори;
N_j – загальна кількість індикаторів j-ї складової кадрової безпеки.

Функціональні складові кадрової безпеки залежно від галузевої приналежності підприємства можуть мати різні пріоритети відповідно до характеру існуючих загроз. З метою обліку даних пріоритетів пропонується ввести вагові коефіцієнти (коефіцієнти значимості) окремих складових кадрової безпеки, які можна отримати на основі використання методів експертних оцінок.

У результаті розрахунків вагових коефіцієнтів з урахуванням складових кадрової безпеки підприємства отримані такі значення оцінок експертів: соціально-мотиваційна складова – 0,33; професійна – 0,27; антиконфліктна – 0,22; безпека життєдіяльності – 0,18.

До групи експертів входять працівники досліджуваних підприємств машинобудівного сектору, серед яких спеціалісти з персоналу, інженер з охорони праці, головний бухгалтер, старший менеджер з продажів, начальник планово-економічного відділу та інші. Фаховість оцінювачів – їхні компетенції, обов'язки та досвід роботи дають змогу провести оцінку показників кадрової безпеки підприємства.

Отримані вагові коефіцієнти покладено в основу визначення інтегрального показника стану кадрової безпеки підприємства, що розраховується як середньозважена оцінка складових:

$$R_{КБ} = \sum_{i=1}^{m} w_j \times \overline{R_{КБj}}, \qquad (4)$$

де $R_{КБj}$ – рівень j-ої складової кадрової безпеки підприємства;

w_j – ваговий коефіцієнт j-ої складової кадрової безпеки підприємства;

m – кількість складових.

Використовуючи формули (1) та (4) та корегуючи на вагові коефіцієнти складових кадрової безпеки підприємства, визначені експертним шляхом (соціально-мотиваційна складова – 0,33; професійна – 0,27; антиконфліктна – 0,22; безпека життєдіяльності – 0,18) розрахуємо зведений показник кадрової безпеки підприємства як середньозважену оцінку за 4-ма складовими кадрової безпеки (табл. 2).

Таблиця 2

Зведений показник кадрової безпеки підприємств за 2021 рік

Найменування підприємств	Рівень соціально-мотиваційної безпеки	Рівень соціально-мотиваційної безпеки скорегований	Рівень професійної безпеки	Рівень професійної безпеки скорегований	Рівень антиконфліктної безпеки	Рівень антиконфліктної безпеки скорегований	Рівень безпеки життєдіяльності	Рівень безпеки життєдіяльності скорегований	Зведений показник кадрової безпеки підприємств
«Завод «Південкабель»	0,811	0,267	0,526	0,142	0,689	0,151	0,354	0,063	0,625
«Турбоатом»	0,908	0,299	0,661	0,178	0,725	0,159	0,361	0,065	0,702
«Харківський підшипниковий завод»	0,758	0,250	0,439	0,118	0,671	0,147	0,346	0,062	0,578
«Світло шахтаря»	0,737	0,243	0,425	0,114	0,519	0,114	0,241	0,043	0,515
«ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0,707	0,233	0,469	0,126	0,572	0,125	0,253	0,045	0,531
«ХТЗ»	0,825	0,272	0,548	0,148	0,687	0,151	0,384	0,069	0,640
«Харківський верстатобудівний завод»	0,784	0,258	0,478	0,129	0,517	0,113	0,264	0,047	0,549
«Хартрон»	0,942	0,310	0,687	0,185	0,671	0,147	0,334	0,060	0,704

Якщо проранжувати підприємства за зведеним показником кадрової безпеки, то маємо наступний рейтинг (табл. 3).

Таблиця 3

Рейтинг підприємств за зведеним показником кадрової безпеки

Найменування підприємств	Зведений показник кадрової безпеки підприємств за 2021 рік
ПАТ «Хартрон»	0,7041
АТ «Турбоатом»	0,7026
ПАТ «ХТЗ»	0,6405
ПАТ «Завод «Південкабель»	0,6250
ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,5786
ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,5490
ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0,5313
ПАТ «Світло шахтаря»	0,5155

У зв'язку з тим, що експертні оцінки носять суб'єктивний характер і досить складно оперувати одночасно значним числом об'єктів, у якості шкали, за якою експерт оцінює значення якого-небудь показника доцільно застосовувати вербально-числову шкалу оцінок. Вербально-числова шкала дозволяє вимірювати ступінь інтенсивності оцінок. Використаємо у даному випадку шкалу Харрінгтона, що має універсальний характер і складається з п'яти інтервалів (х). Середня числова оцінка за шкалою Харрінгтона: $x_{сер}$ = {0,9; 0,71; 0,5; 0,28; 0,1}.

Відповідно оцінюючи підприємства за зведеним показником стану кадрової безпеки можна виділити: 3 підприємства з «високим рівнем кадрової безпеки», це – ПАТ «Хартрон» (числова оцінка = 0,7041), АТ «Турбоатом» (числова оцінка = 0,7026) та ПАТ «ХТЗ ім. С. Орджонікідзе» (числова оцінка = 0,6405); всі інші підприємства з «середнім рівнем кадрової безпеки» (числова оцінка в інтервалі від 0,37 до 0,62). Тобто, якщо оцінювати досліджувані підприємства з використанням шкали Харрінгтона, то можна сказати що ситуація щодо кадрової безпеки на всіх підприємствах окрім ПАТ «Хартрон», АТ «Турбоатом» та ПАТ «ХТЗ» знаходиться на середньому рівні, але ж інтервал, який описує середню оцінку завеликий для визначення граничних значень показників кадрової безпеки підприємств для швидкого реагування на зміни конфліктного середовища.

Висновки. У статті удосконалено методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства шляхом розрахунку зведеного показника з адитивно-мультиплікативної функції, особливістю якого є облік визначених за методичними принципами вибору 32 індикаторів, які віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності. Методичний підхід передбачає використання статистичних даних підприємств, застосування методу анкетування працівників та проведення розрахунків з математичних формул для визначення кількісних значень запропонованих індикаторів для формування системи показників оцінки кадрової безпеки підприємства. В подальших дослідженнях передбачено на основі показників стану кадрової безпеки запропонувати комплекс заходів щодо виявлення загроз, усунення ризиків та превентивного попередження переходу підприємства у кризовий стан, пропонується також дослідження кадрової безпеки з урахування особливих обставин воєнного стану в Україні, який впливає на попит та пропозицію на ринку праці, на динаміку плинності кадрів, на швидкість ротацій і, в цілому на можливість функціонування та розвитку підприємств у повоєнній економіці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки // Економіка. Фінанси. Право. – 2018. – №8. – С 14–16.

2. Воднік В.Д. Конфлікти в трудовому колективі: причини, шляхи попередження та розв'язання // Бюлетень НСПП. – 2005. – №11. – С. 50-54.

3. Nazarova G., Jaworska M., Nazarov N., Dybach I. & Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. Problems and Perspectives in Management. - 2019. -17(4).- P. 226–238.

4. Глобалізація і безпека розвитку: Монографія / О.Г. Білорус, Д.Г. Лук'яненко та ін.; Керівник авт. кол. і наук. ред. О.Г. Білорус. – К.: КНЕУ, 2001. – 733 с.

5. Гаєць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: Монографія / [В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.]. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.

6. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. – К.: Київ. нац. торг.-ек. ун-т, 2001. – 309 с

7. Реверчук Н. Й. Кадрова безпека та методологія управління нею / Н. Й. Реверчук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2009. – № 1 (4). – С. 159 –163.

8. Кльоба Л. Г. Система збалансованих показників – нові можливості для ефективного управління процесом залучення інвестицій / Л. Г. Кльоба // Інвестиції: практика та досвід. – 2005. – №18. – С. 20–21.

9. Камышникова Э. В. Методика оценки уровня экономической безопасности металлургического предприятия / Э. В. Камышникова // Актуальні проблеми економіки – 2009. – № 11(101). – С. 77–82.

10. Ковалев Д., Сухорукова Т. Экономическая безопасность предприятия // Экономика Украины. – 1998. – №10. – С. 48–51.

11. Камлик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект:Навчальний посібник. - К.: Атіка, 2005. – 432 с.

12. Чигринська О. С. Теорія економічного аналізу: навч. посіб. / О. С. Чигринська, Т. М. Власюк. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.