



Вопросы эффективного управления человеческими ресурсами при обеспечении экономической безопасности промышленной компании

*Широковских С.А.*¹

¹ Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ:

Целью данной статьи выступают вопросы обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий в свете выявления влияния рисков и угроз в сфере управления человеческих ресурсов. Материалы и методы. Методической основой данной статьи являются исследования в сфере формирования и обеспечения экономической безопасности функционирования и развития промышленных предприятий. Результаты. На основе анализа литературных источников выявлено, что важным условием осуществления деятельности промышленного предприятия является его экономическая безопасность, то есть защищенность от различного рода внутренних и внешних угроз, которые могут негативно повлиять на его финансовые результаты и эффективность. Некоторые авторы говорят о том, что основным фактором возникновения рисков для предприятия выступают его кадры, особенно это актуально в условиях развитой конкуренции, когда необходимо не допускать «утечки» информации. Помимо этого, не мотивированный и не обладающий необходимой квалификацией персонал также может негативно влиять на результаты предприятия. Поэтому оценка и поиск методов ликвидации возможных кадровых рисков выступают в качестве важного элемента экономической безопасности промышленного предприятия. Выводы. Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что риски и угрозы в сфере управления и использования человеческих ресурсов существенно влияют на экономическую безопасность промышленной компании. При осуществлении кадровой деятельности риски существуют как на подборе и отборе персонала, так и в работе уже сформировавшегося кадрового персонала и при выбытии сотрудников из организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: экономическая безопасность, промышленный шпионаж, кадровые риски, управление персоналом, лояльность сотрудников, морально-психологический климат

Issues of effective human resource management while ensuring the economic security of an industrial company

*Shirokovskikh S.A.*¹

¹ Research Institute of Labor and Social Insurance, Russia

В настоящее время большое значение для любого предприятия играют вопросы его экономической безопасности. Обеспечение экономической безопасности является фактором нормального функционирования предприятия и повышения его финансовых результатов. Важной частью экономической безопасности является борьба с ликви-

дацией и минимизацией различных рисков, которые появляются перед предприятием. Среди рисков особое место занимают риски в сфере управления персоналом, так как роль человеческого фактора постоянно повышается. Качественное и эффективное использование имеющихся трудовых ресурсов предприятия, анализ возможных конфликтных ситуаций в коллективе, обеспечение промышленного производства необходимыми специалистами, обладающими необходимой квалификацией, являются условиями обеспечения экономической безопасности промышленного предприятия.

Первоначально рассмотрим само понятие экономической безопасности. Представим несколько определений экономической безопасности предприятия.

В.Ф. Гапоненко, А.Л. Беспалько, А.С. Власков понимают под экономической безопасностью предприятия защищенность деятельности предприятий от негативных воздействий факторов внешнего окружения, а также наличие способности своевременности устранения разнообразных угроз или приспособления к ряду существующих условий, не отражающихся негативно на их деятельности [2] (*Gaponenko, Bespalko, Vlaskov, 2007*). В целом данное определение связывает экономическую безопасность

ABSTRACT:

The purpose of this article is to ensure the economic security of industrial enterprises in the light of identifying the impact of risks and threats in the field of human resource management. Materials and methods. The methodological basis of this article is research in the field of formation and ensuring economic security of the functioning and development of industrial enterprises. Results. Based on the analysis of literary sources, it was revealed that an important condition for the activities of an industrial enterprise is its economic security, i.e. protection from various kinds of internal and external threats that may adversely affect its financial results and effectiveness. Some authors say that the main factor in the emergence of risks for the enterprise is its personnel, this is especially true in conditions of developed competition, when it is necessary to prevent information leakage. In addition, non-motivated and not having the necessary qualifications personnel can also negatively affect the results of the enterprise. Therefore, the assessment and search of methods for eliminating possible personnel risks act as an important element of the economic security of an industrial enterprise. Conclusions. The study allowed to conclude that the risks and threats in the field of management and use of human resources significantly affect the economic security of an industrial company. When carrying out personnel activities, risks exist both in the selection of personnel and personnel screening, as well as in the work of already formed personnel and when employees leave the organization.

KEYWORDS: economic security, industrial espionage, personnel risks, personnel management, employees loyalty, moral and psychological climate

JEL Classification:

Received: 27.02.2020 / Published: 31.03.2020

© Authors / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence:

CITATION:

Shirokovskikh S.A. [2020] Voprosy effektivnogo upravleniya chelovecheskimi resursami pri obespechenii ekonomicheskoy bezopasnosti promyshlennoy kompanii [Issues of effective human resource management while ensuring the economic security of an industrial company]. *Ekonomika i sotsium: sovremennye modeli razvitiya*. 10. (1). — 31-40. doi: [10.18334/ecsoc.10.1.100612](https://doi.org/10.18334/ecsoc.10.1.100612)

предприятия с его защищенностью от различных рисков и угроз, а также наличием возможности у него противодействия данным негативным факторам. Однако в качестве серьезного недостатка представленного определения выступает то, что в нем говорится лишь о внешних угрозах, в то время как внутренние факторы тоже являются серьезной проблемой.

«По статистике на долю рисков, которые напрямую связаны с персоналом, приходится от 65% до 80% всех возможных неблагоприятных событий, угрожающих бизнесу» [9, 15] (*Ryabkov, 2018; Yashkova, Sineva, Shevchenko, 2019*). Поэтому говорить о том, что экономическая безопасность — это деятельность, направленная на защиту только от внешних факторов, нельзя.

А.В. Колосов под экономической безопасностью предприятия (фирмы, организации) предлагает понимать защищенность научно-технического, технологического, производственного и кадрового потенциала от внешних и внутренних экономических угроз и способность к воспроизводству при эффективном использовании всех его ресурсов [14] (*Kolosov, Kushlin, Folomev etc., 2001*). В данном определении особо подчеркивается кадровый потенциал и необходимость его защищенности, однако оно строится на защите определенных элементов работы предприятия, в то время как не говорится о самой его деятельности.

Поэтому, по нашему мнению, экономическая безопасность представляет собой защищенность экономической деятельности, потенциала и ресурсов предприятия от различных внешних и внутренних угроз, способность ликвидировать или минимизировать отрицательные последствия рисков предприятия.

Как уже было отмечено выше, одной из самых главных угроз экономической безопасности предприятия выступают риски, связанные с его персоналом. Ю.Г. Одегов вообще говорит о том, что 80% рисков предприятия в той или иной степени связаны с кадрами [7] (*Odegov, 2017*). В целом можно сказать о том, что ряд исследователей видят в кадровых рисках главную угрозу для экономической безопасности предприятия [6, 10, 13] (*Melnikov, Chibisova, 2017; Safargaliev, Sudnikov, 2017; Cheremisina, Primyshev, Skaranik, 2018*).

Это связано с тем, что деятельность персонала может влиять различными способами на предприятия. Угрозы могут возникать из за низкой квалификации персонала и совершения им каких-либо ошибок, возможны прямые негативные действия персонала, направленные против интересов промышленного предприятия ради собст-

ОБ АВТОРЕ:

Широковских Сергей Александрович, соискатель {}

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Широковских С.А. Вопросы эффективного управления человеческими ресурсами при обеспечении экономической безопасности промышленной компании // Экономика и социум: современные модели развития. — 2020. — Том 10. — № 1. — С. 31–40. doi: [10.18334/ecsoc.10.1.100612](https://doi.org/10.18334/ecsoc.10.1.100612)

венной выгоды (мошенничество, воровство, промышленный шпионаж), риски могут быть связаны с потерей ключевых кадров и необходимостью поиска новых сотрудников, обладающих соответствующим уровнем квалификации. Существует большое количество рисков, связанных с HR-сферой. Постараемся систематизировать данные риски. По нашему мнению, данные риски можно разделить на три ключевые группы: HR-риски при приеме персонала, HR-риски при осуществлении трудовой деятельности персоналом, HR-риски при выбытии персонала (табл. 1).

Таблица 1

Основные группы HR-рисков

Группы рисков	Виды рисков
HR-риски при приеме персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Риски принятия несоответствующего персонала (низкий уровень квалификации, недостаточный опыт); – Риск принятия персонала, несущего различные угрозы предприятия (высокий уровень конфликтности, антисоциальные зависимости, девиантные наклонности)
HR-риски при осуществлении трудовой деятельности персоналом	<ul style="list-style-type: none"> – Риски различных злоупотреблений со стороны работников; – Риски снижения эффективности и мотивации сотрудников; – Риски ухода персонала; – Риски возникновения конфликтов на личной почве между сотрудниками, ухудшения социально-психологического климата
HR-риски при выбытии персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Риски распространения негативной информации о компании, вреда имиджу; – Риски предоставления различной важной информации конкурентам; – Риски возможных претензий к компании со стороны работника

Разберем каждый риск более подробно.

Большое количество рисков существует при осуществлении подбора, отбора и найма персонала. И в качестве одного из основных можно отметить принятие сотрудника, не соответствующего требованиям, обладающего более низкой квалификацией или недостаточным набором личностных качеств занять определенную должность. Существенно минимизировать влияние данного риска позволяет испытательный срок, по работе сотрудника в данное время можно окончательно убедиться, что он подходит компании или наоборот.

Еще одним существенным риском при подборе персонала является принятие сотрудника с различными отклонениями в поведении, у него могут присутствовать зависимости от алкоголя или наркотических средств, поведение, склонное к конфликтам, а также возможные склонности к совершению противозаконных деяний. Противостоять данному риску необходимо построением системы преодоления негативных последствий от

данных действий. На предприятии должны быть готовы к негативным действиям персонала и иметь систему действий по минимизации таких отрицательных последствий.

Самое большое количество различных HR-рисков характерно для времени непосредственного осуществления деятельности персонала. Здесь также присутствует риск совершения негативных действий со стороны работников. Бывают случаи, даже когда лояльный к компании сотрудник, поддавшись большому искушению, решается на совершение противозаконных действий, таких как осуществление промышленного шпионажа в пользу прямых конкурентов предприятия, совершение хищений собственности предприятия и др. Чтобы противостоять данным рискам, необходимо анализировать сотрудников компании, отслеживать их состояния, а главное, возможные изменения в поведении. Ну и, соответственно, иметь систему мер для ликвидации отрицательных последствий данных действий, если они все-таки произойдут.

Большой проблемой современных предприятий, которой посвящено большое количество как теоретических исследований, так и практических разработок, является возможное снижение эффективности и мотивации сотрудников предприятия. Поэтому практически любое предприятие стремится иметь систему мотивации работников, постоянно поддерживать интерес к работе, вести работу по поиску стимулов для своих сотрудников. Помимо этого необходимо отслеживать профессионализм и квалификацию персонала, работать над их повышением. Главными факторами эффективности являются именно мотивация и профессионализм.

Каждое предприятие в системе кадровой безопасности должно стремиться к сокращению показателей текучести кадров, так как поиск нового персонала, его обучение и адаптация на новом месте связаны с большими финансовыми затратами, помимо этого возможны риски принятия неэффективных и девиантных сотрудников [11] (Toropov, Volokitina, 2018). Поэтому важным является риск ухода персонала, помимо количественного ухода, возможна и существенная потеря качества работы промышленного персонала. Бывает, эффективность деятельности персонала во многом зависит от нескольких «ключевых» работников, например, ведущего инженера или эффективного управленца, обладающего большим авторитетом в коллективе, более того, иногда даже потеря «неформального» лидера может привести к ряду негативных последствий. Поэтому любое предприятие должно иметь представление о своих ключевых работниках и обдумывать возможные варианты их замены при неожиданном уходе некоторых из них. Помимо этого необходимо не допускать массового ухода сотрудников [8, 12] (Reshetov, 2012; Khalina, 2014).

Еще одним риском в деятельности персонала может стать возникновение какого-либо конфликта между сотрудниками, любой конфликт приводит к ухудшению психологического климата в коллективе, что отрицательно влияет на производительность труда. Поэтому необходимо отслеживать и контролировать возможные напряженные ситуации, выявлять негативные взаимосвязи между сотрудниками и стараться не давать появляться межличностным конфликтам.

Возможно возникновение кадровых рисков, связанных с выбытием персонала из компании. Важным фактом являются конкретные причины завершения трудовой деятельности сотрудника на промышленном предприятии. Если это было увольнение, которое было негативно воспринято со стороны работника, то возможно возникновение различных финансовых претензий с его стороны к компании. Любой работник может обратиться в суд, что будет негативно отражаться на имидже и репутации компании. В ситуациях, когда у сотрудника не может быть формальных оснований для каких-либо претензий, возможно распространение им различной отрицательной информации о компании, активная деятельность по предоставлению реальной и ложной информации, представляющей промышленное предприятие в негативном виде. «В XXI веке, когда научно-технический прогресс и информация представляют собой особую ценность, их утечка повлечет опасности и утраты, хищения и заведомое искажение информации, что вызовет риск, непосредственно связанный с потерей кадров. Следовательно, это означает двойственную принадлежность процесса управления кадровыми рисками к функциональной системе управления персоналом, да и к системе безопасности компании в целом» [15] (*Yashkova, Sineva, Shevchenko, 2019*).

В целом можно сделать вывод о том, что существует большое количество рисков и угроз в сфере управления и использования человеческих ресурсов, которые негативно влияют на экономическую безопасность предприятия, поэтому необходимо противодействовать им.

Для ликвидации возможных угроз для экономической безопасности промышленного предприятия со стороны рисков в сфере управления и использования человеческих ресурсов необходимо осуществлять следующую деятельность:

1. Повышать эффективность процедур отбора, подбора и найма персонала, тщательно проверять все сведения представляемыми кандидатами, оценивать на возможные девиантные поведения и зависимости.
2. Осуществлять постоянную деятельность по мониторингу возможных угроз, которые могут исходить от персонала. В особенности это касается вопросов, связанных с коммерческой и промышленной тайной предприятия. Важно, чтобы введение каких-либо новых технологий или новшеств не стало достоянием конкурентов раньше времени.
3. Необходима тщательная оценка внутреннего состояния коллектива, анализ морально-психологического состояния в коллективе, изучение возможных угроз появления конфликтов и их последующего влияния на коллектив и деятельность всего предприятия.
4. Осуществление постоянной работы над мотивацией персонала, исследование вопросов заинтересованности персонала в труде и мониторинг соответствия персонала занимаемым им должностям.
5. Исследование лояльности персонала к организации. Анализ возможной информации об отношении каждого сотрудника к организации, выявление кадров, которые будут наиболее склонны к увольнению, поиску новой работы.

6. Тестирование состояния кадров, анализ действующих сотрудников на возможное совершение негативных действий против промышленного предприятия.

В целом необходим анализ сотрудников и постоянное обновление информации о кадрах, ведь даже самый лояльный сотрудник, который предан компании, под воздействием тяжелых внешних факторов может стать потенциальной угрозой. Например, большое количество кредитов у сотрудника, невозможность осуществлять расчет по ним могут привести к совершению им преступления.

Важно понимать то, что большое количество кадровых рисков можно выявить и предвидеть задолго до их возникновения, хотя есть и процент случайных рисков, прогнозирование которых было невозможным, но их меньшинство.

Отдельно в системе рисков промышленного предприятия необходимо остановиться на промышленном шпионаже. «Промышленный шпионаж представляет собой форму недобросовестной конкуренции, при которой происходит получение и применение, а также разглашение незаконного характера информационных сведений, которые составляют коммерческую, служебную или иного рода тайну, охраняемую законом, для получения разного рода преимуществ при ведении предпринимательской деятельности и получения материальной выгоды» [3, 4, 5] (*Gagarinskiy, 2013; Krasovskikh, Krasovskikh, 2019; Kuchina, Korkina, 2019*).

В настоящее время успех компании во многом определяется какими-то новшествами и введениями, технологиями или придумыванием каких-либо инновационных решений в бизнес-процессах. Во многом компания, которая придумала инновационные решения, может получить серьезные преимущества в конкурентной борьбе только при условии оперативного их внедрения и недоступности информации о них для конкурентов. Поэтому важно, чтобы работой с данными новшествами занимался только лояльный, проверенный кадровый состав, который не будет осуществлять шпионаж в пользу других предприятий. Помимо этого необходим и особый уровень безопасности при попытке завладеть информацией не через персонал организации. Базы данных предприятия должны быть максимально защищены от возможных попыток взлома и кражи данных, а также исключена возможность прямого проникновения на промышленное предприятие в целях получения необходимой информации.

Осуществление промышленного шпионажа является угрозой не только для конкретного предприятия, но и всей системы конкуренции, так как может негативно влиять на желания компаний осуществлять различного рода новейшие разработки, стремиться к внедрению различных инноваций в промышленное производство и ведению поиска возможностей оптимизации производства.

Выводы

Для сокращения рисков при найме необходимо совершенствовать процедуры подбора и проверки кадров, оценить профессионализм будущих сотрудников, конфликтность, а также возможность проявления девиантного поведения.

В области работы с действующим персоналом необходимо отслеживать его лояльность к промышленной компании, мотивацию к работе и соответствие занимаемым должностям. Помимо этого важно изучать морально-психологический климат в коллективе, не допускать развития конфликтов.

При выбытии работников важно анализировать роль данных сотрудников для предприятия и иметь возможность их быстро заменить, необходимо оценивать причины ухода сотрудника и оценивать возможное негативное отношение к бывшему месту работу.

Качественная работа с кадровыми рисками будет способствовать росту эффективности экономической безопасности промышленного предприятия. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Бурцева К.Ю. [Современные инструменты управления предприятием, персоналом и производительностью труда](#) // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. — 2012. — № 4(22). — с. 223-228.
2. Гапоненко В.Ф., Беспалько АЛ., Власков А.С. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы. — М.: Изд-во «Ось-89», 2007. — 208 с.
3. Гагаринский А.В. [Управление производительностью труда промышленного предприятия](#) // Вестник самарского государственного университета. серия: экономика и управление. — 2013. — № 7. — с. 111-116.
4. Красовских О.П., Красовских Е.О. Промышленный шпионаж как угроза экономической безопасности предприятия // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. 2019. — с. 90-93.
5. Кучина Е.В., Коркина Т.А. [Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятий в сфере услуг](#) // Вестник Челябинского государственного университета. — 2019. — № 9. — с. 166-174. — doi: 10.24411/1994-2796-2019-10918.
6. Мельников О.Н., Чибисова В.Г. [Инновационный подход к реорганизации системы управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами](#) // Экономика труда. — 2017. — № 4. — с. 283-294. — doi: 10.18334/et.4.4.38549.
7. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. — 2017. — № 5. — с. 66-71.
8. Решетов К.Ю. Конкурентоспособность малых и средних предпринимательских структур в России и зарубежных странах // Бизнес в законе. — 2012. — № 6. — с. 206-209.
9. Рябков И.Л. [Моделирование эколого-экономической безопасности металлургических предприятий с применением аппарата нечеткой логики](#) // Экономическая безопасность. — 2018. — № 3. — с. 225-230. — doi: 10.18334/ecsec.1.3.100522.
10. Сафаргалиев М.Ф., Судников В.В. [Организация рационального делегирования полномочий и ответственности в деятельности управленческого персонала промыш-](#)

- [ленного предприятия](#) // Экономика. — 2017. — №4. — с. 161-172. — doi: 10.18334/asia.1.4.38725.
11. Торопов В.Д., Волокитина Е.А. [Проблема текучести персонала на предприятиях сферы энергетики в России](#) // Экономика труда. — 2018. — №4. — с. 1147-1154. — doi: 10.18334/et.5.4.39619.
 12. Халина Е.В. [Теоретические аспекты обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности на примере промышленного предприятия](#) // Проблемы современной науки. — 2014. — №12-2. — с. 58-68.
 13. Черемисина С.Г., Примышев И.Н., Скараник С.С. [Методические аспекты оценки эффективности инноваций в системе управления персоналом предприятия](#) // Экономика труда. — 2018. — №1. — с. 149-164. — doi: 10.18334/et.5.1.38850.
 14. А.В. Колосов, В.И. Кушлин, А.Н. Фоломьев и др. Экономическая безопасность хозяйственных систем. / Учебник. Под общ. ред. А.В. Колосова. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — 445 с.
 15. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Шевченко Е.В. [Минимизация кадровых рисков как фактор экономической безопасности организации](#) // Актуальные вопросы современной экономики. — 2019. — №4. — с. 900-904.

REFERENCES:

- A.V. Kolosov, V.I. Kushlin, A.N. Folomev i dr (2001). *Ekonomicheskaya bezopasnost khozyaystvennyh sistem* [Economic security of economic systems] Moskva : Izd-vo RAGS. (in Russian).
- Burtseva K.Yu. (2012). *Sovremennye instrumenty upravleniya predpriyatiem, personalom i proizvoditelnostyu truda* [Modern mechanisms of business management, personnel and labour productivity]. *Vector of science of Togliatti State University*. (4(22)). 223-228. (in Russian).
- Cheremisina S.G., Primyshev I.N., Skaranik S.S. (2018). *Metodicheskie aspekty otsenki effektivnosti innovatsiy v sisteme upravleniya personalom predpriyatiya* [Methodical aspects of efficiency assessment of innovations in the system of company's staff management]. *Russian Journal of Labor Economics*. 5 (1). 149-164. (in Russian). doi: 10.18334/et.5.1.38850.
- Gagarinskiy A.V. (2013). *Upravlenie proizvoditelnostyu truda promyshlennogo predpriyatiya* [Management by labour productivity on the industrial enterprise]. *Vestnik samarskogo gosudarstvennogo universiteta. seriya: ekonomika i upravlenie*. (7). 111-116. (in Russian).
- Gaponenko V.F., Bepalko AL., Vlaskov A.S. (2007). *Ekonomicheskaya bezopasnost predpriyatiy. Podkhody i printsipy* [Economic security of enterprises. Approaches and principles] Moskva : Izd-vo «Os-89». (in Russian).
- Khalina E.V. (2014). *Teoreticheskie aspekty obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti predprinimatelskoy deyatelnosti na primere promyshlennogo predpriyatiya* [Theoretical aspects of economic security of entrepreneurial activity on the example of industrial enterprise]. *Problemy sovremennoy nauki*. (12-2). 58-68. (in Russian).

- Krasovskikh O.P., Krasovskikh E.O. (2019). *Promyshlennyy shpionazh kak ugroza ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya // Sovremennaya yurisprudentsiya: aktualnye voprosy, dostizheniya i innovatsii* [Industrial espionage as a threat to economic security of the enterprise // Modern law: current issues, achievements and innovations] *Modern law: current issues, achievements and innovations*. 90-93. (in Russian).
- Kuchina E.V., Korkina T.A. (2019). *Upravlenie proizvoditel'nostyu truda kak instrument obespecheniya konkurentosposobnosti predpriyatij v sfere uslug* [Performance Management As a Tool for Competitiveness Service Enterprises]. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. (9). 166-174. (in Russian). doi: [10.24411/1994-2796-2019-10918](https://doi.org/10.24411/1994-2796-2019-10918).
- Melnikov O.N., Chibisova V.G. (2017). *Innovatsionnyy podkhod k reorganizatsii sistemy upravleniya kadrami, personalom i chelovecheskimi resursami* [Innovative approach to the reorganization of the human resources and staff management systems]. *Russian Journal of Labor Economics*. 4 (4). 283-294. (in Russian). doi: [10.18334/et.4.4.38549](https://doi.org/10.18334/et.4.4.38549).
- Odegov Yu.G. (2017). *Predprinimatelskie riski i upravlenie nepredvidennymi kadrovymi situatsiyami* [Business risks and management of unexpected personnel situations]. *Staff management*. (5). 66-71. (in Russian).
- Reshetov K.Yu. (2012). *Konkurentosposobnost malyh i srednikh predprinimatelskikh struktur v Rossii i zarubezhnykh stranakh* [Competitiveness of small and medium business organizations in Russia and foreign countries]. *Biznes v zakone*. (6). 206-209. (in Russian).
- Ryabkov I.L. (2018). *Modelirovanie ekologo-ekonomicheskoy bezopasnosti metallurgicheskikh predpriyatij s primeneniem apparata nechetkoy logiki* [Modeling ecological and economic security of the metallurgical enterprises with the use of fuzzy logic]. *Ekonomicheskaya bezopasnost*. 1 (3). 225-230. (in Russian). doi: [10.18334/ecsec.1.3.100522](https://doi.org/10.18334/ecsec.1.3.100522).
- Safargaliev M.F., Sudnikov V.V. (2017). *Organizatsiya ratsionalnogo delegirovaniya polnomochiy i otvetstvennosti v deyatel'nosti upravlencheskogo personala promyshlennogo predpriyatiya* [Organizing rational delegation of authority and responsibility in the activities of management personnel at industrial enterprise]. *Economics*. 1 (4). 161-172. (in Russian). doi: [10.18334/asia.1.4.38725](https://doi.org/10.18334/asia.1.4.38725).
- Toropov V.D., Volokitina E.A. (2018). *Problema tekuchesti personala na predpriyatiyakh sfery energetiki v Rossii* [The problem of staff turnover in the energy sector in Russia]. *Russian Journal of Labor Economics*. 5 (4). 1147-1154. (in Russian). doi: [10.18334/et.5.4.39619](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39619).
- Yashkova E.V., Sineva N.L., Shevchenko E.V. (2019). *Minimizatsiya kadrovyykh riskov kak faktor ekonomicheskoy bezopasnosti organizatsii* [Minimizing personnel risks as a factor of economic security of the organization]. *Aktualnye voprosy sovremennoy ekonomiki*. (4). 900-904. (in Russian).