

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)



М.В. Афанасьєв



Кадрова безпека

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність	051 «Економіка»
Освітній рівень	другий (магістерський) рівень
Освітня програма	«Управління персоналом та економіка праці»

Вид дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

вибіркова
українська

Завідувач кафедри
економіки та соціальних наук



Назарова Галина Валентинівна

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2018

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри економіки та соціальних наук
Протокол № 1 від 27.08.2018 р.

Розробники:

Семенченко Андрій Володимирович, к.е.н., доц. кафедри економіки та соціальних наук,

Семенченко Аліна Володимирівна, к.е.н., викл. кафедри економіки та соціальних наук.

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри
2018/2019	27.08.2018	1	

1. Вступ

Анотація навчальної дисципліни: Зміна умов господарювання в Україні визначила появу в діяльності підприємств кола зовсім нових проблем, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення, однією з таких ключових проблем постала і проблема забезпечення кадрової безпеки підприємства. 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.

Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні. Саме тому необхідно більше уваги приділяти організаційному забезпеченню системи кадрової безпеки, яка розглядається як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Дані аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни «Кадрова безпека».

Метою викладання дисципліни «Кадрова безпека» є вивчення теоретичних основ і набуття практичних навичок проведення досліджень із проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Основними завданнями дисципліни «Кадрова безпека» є засвоєння основних принципів обґрунтування різних видів загроз кадровій безпеці, методичних підходів до аналізу ризиків з боку персоналу та управління ними; оволодіння навичками самостійно визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, інформаційній безпеці, пов'язаних із кадровим напрямом діяльності.

Курс	1	
Семестр	2	
Кількість кредитів ECTS	5	
Аудиторні навчальні заняття	лекції	14
	семінарські, практичні	26
Самостійна робота		110
Форма підсумкового контролю	іспит	

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
Філософія	Розвиток персоналу
Вища математика	Креативна економіка та менеджмент
Мікроекономіка	Соціальна економіка
Організація праці	
Економіка праці	
Фізіологія і психологія праці	
Управління персоналом	
Мотивування персоналу	

2. Компетентності та результати навчання за дисципліною:

Компетентності	Результати навчання
Здатність до розуміння сутності системи безпеки підприємства	Використовувати теоретичні поняття, категорії щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства
Здатність до розуміння сутності економічної безпеки підприємства	Виявляти особливості організації та управління економічною безпекою на підприємстві
Здатність до розуміння сутності кадрової безпеки підприємства	Виявляти особливості організації та управління кадровою безпекою на підприємстві
Здатність до розуміння безпечного середовища господарювання підприємства	Застосовувати систематизований перелік загроз кадровій безпеці та сутність управління ризиками в роботі з персоналом підприємства
Здатність до організації системи протидії відповідним погрозам, включаючи розподіл функцій, повноважень і відповідальності між суб'єктами управління	Застосовувати теоретичні аспекти протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства
Здатність до застосування методів протидії загрозам, пов'язаним із протиправними та недобросовісними діями персоналу підприємства	Ефективно використовувати сучасні методи протидії загрозам кадрової безпеки
Здатність до реалізації процесу відсіву потенційно нелояльних співробітників уже на стадії їх відбору в процесі працевлаштування і під час проходження ними випробувального терміну	Обґрунтовувати необхідність відсіву потенційно нелояльних співробітників уже на стадії їх відбору в процесі працевлаштування
Здатність до організації спеціального навчання співробітників правилам забезпечення кадрової безпеки підприємства	Використовувати методичні основи управління процесом забезпечення кадрової безпеки на підприємстві
Здатність до організації контролю відповідальності персоналу щодо дотримання відповідних правил і його лояльності	Виявляти ступінь потенційної лояльності різних категорій співробітників підприємства
Здатність до організації мотивації персоналу щодо ефективного забезпечення інформаційної та майнової безпеки підприємства	Визначати ступінь загальної захищеності конкретної організації від погроз її майновій та немайновій безпеці, що пов'язані з кадровим напрямом діяльності

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку підприємства

Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві

1.1. Визначення місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства.

Визначення об'єкта, предмета, призначення та основних завдань навчальної дисципліни «Кадрова безпека». Історія розвитку системи забезпечення безпеки підприємства. Визначення місця кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

Сутність та підходи до визначення понять «Безпека», «Система безпеки», «Економічна безпека» та «Кадрова безпека». Визначення головної мети забезпечення корпоративної та кадрової безпеки як науки і навчальної дисципліни. Кадрова безпека як процес запобігання неправомірним діям з боку персоналу.

Зв'язок кадрової безпеки з іншими економічними, психологічними і соціальними дисциплінами.

1.2. Цілі і завдання кадрової безпеки на підприємстві.

Напрями реалізації системи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Принципи реалізації кадрової безпеки, їх сутність і обумовленість економічними законами.

1.3. Функції кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Визначення функцій кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління

2.1. Причини послаблення кадрової безпеки на підприємстві.

Необхідність забезпечення кадрової безпеки. Визначення причин через які «людський фактор» перетворюється на реальну загрозу кадровій безпеці організації. Причини ідеологічного, політичного, соціально-економічного, психологічного, морального, національного, природного та техногенного характеру.

2.2. Класифікація ризиків та загроз кадровій безпеці.

Наведення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці. Небезпеки і загрози безпеці підприємства залежно від джерела виникнення, від можливості запобігання та залежно від об'єкта замаху.

Визначення загроз за характером втрат від їх реалізації, за економічним характером, за джерелом (суб'єктом) загрози.

2.3. Дослідження методів попередження загроз кадровій безпеці підприємства.

Класифікація методів протидії загрозам кадровій безпеці за часом реалізації, за характером дії і за ступенем легітимності.

Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику

3.1. Визначення основних типів співробітників організації.

Особистісні якості працівників і типології особистості. Види професійно важливих якостей співробітників. Класифікація людей розумової праці. Види професійно неприпустимих якостей працівників. Виділення трьох типів особистості для соціальної сфери. Типологія Майерс-Бріггс – людина як інформаційна система. Інтегральна модель «Велика п'ятірка». Типологія характерів Карла Леонгарда.

3.2. Класифікація співробітників за відношенням до роботи та місцем в організаційній ієрархії.

Наведення класифікації співробітників за відношенням до роботи і місця в організаційній ієрархії. Класифікація соціально-психологічних типів працівників у сучасній організації Сергія Заніна.

3.3. Виявлення груп ризику на підприємстві, тактика роботи з ними.

Визначення поняття «Групи ризику в організації». Загрози кадровій безпеці, що створюються групами ризику. Методика виявлення співробітників, які належать до груп ризику. Профілактика прийому «залежних» працівників на стадії набору та відбору персоналу.

Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства

4.1. Психологічні особливості поведінки індивіду в натовпі.

Визначення психологічних особливостей поведінки індивіду в натовпі. Прояв характерних для знаходження людини в натовпі рис: анонімність, інстинктивність, несвідомість, стан асоціації, заражаємість, аморфність, безвідповідальність.

4.2. Соціально-психологічні особливості поведінки персоналу за умови його

мотивації.

Наведення соціально-психологічних особливостей поведінки персоналу за умови його мотивації. Визначення оптимального значення мотивації. Виявлення негативного впливу нагород на мотивацію. Зниження дисонансу сприйняття і поведінки. Регулярність здійснення мотиваційних заходів.

4.3. Психологічні особливості поведінки працівників у період організаційних змін.

Модель ефективного управління змінами Курта Левіна. Три етапи процесу змін: первинний стан, стан переходу і фінальний стан. Крива класичних змін, що відображає їх вплив на ефективність діяльності. Графічне відображення емоційного стану людини в перехідний період.

Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці

5.1. Дискримінація в організації за різними ознаками.

Сутність та підходи до визначення понять «Дискримінація», «Дискримінація на ринку праці», «Зворотна дискримінація» та «Дискримінація на робочому місці». Види дискримінації. Особистісні якості працівників, які використовуються як критерії для дискримінації. Джерела формування відмінностей у характеристиках особистості. Дискримінація за віком, за статевою ознакою, за відношенням до людей з обмеженими фізичними можливостями.

5.2. Фізичне, психологічне та емоційне насильство на робочому місці.

Агресія на робочих місцях. Види мобінгу та його причини: соціальні, економічні, організаційні та психологічні. Харасмент на робочому місці. Програма щодо запобігання дискримінації, жорстокості і примусу на робочих місцях, яка дозволяє звести до мінімуму матеріальній і моральній збиток.

5.3. Лідерство та влада як інструменти впливу на персонал підприємства.

Теорія особистих якостей лідера. Найбільш ефективні лідерські компетенції. Поведінкові теорії лідерства. Лідерство, зосереджене на людині або на роботі. Управлінська решітка Блейка і Моутона. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасна модель ефективного лідерства.

Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві

Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації

6.1. Структура системи управління кадровою безпекою на підприємстві.

Аналіз структури системи управління кадровою безпекою в сучасній організації. Типова структура системи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Чинники, що впливають на вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації. Стратегія випереджальної протидії загрозам. Стратегія пасивного захисту від загроз. Стратегія адекватної відповіді на загрози. Інформаційне забезпечення системи управління кадровою безпекою.

6.2. Служба безпеки сучасної організації.

Орієнтація на створення служби безпеки, повноцінної щодо виконуваних функцій. Типова структура департаменту безпеки великої корпорації. Орієнтація на створення служби безпеки, мінімізованої щодо виконуваних функцій. Типова структура служби безпеки невеликого підприємства. Орієнтація на створення служби безпеки з обмеженими функціями. Функції та повноваження керівника служби безпеки сучасної організації.

6.3. Розподіл функцій, повноважень та відповідальності між інстанціями в системі управління кадровою безпекою.

Розподіл компетенцій у системі управління кадровою безпекою організації.

Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства

7.1. Визначення методів цілеспрямованого впливу на персонал організації.

Адміністративні, мотиваційні та психологічні методи цілеспрямованого впливу на персонал. Методи організаційно-адміністративного впливу. Організаційно-правові методи. Методи нормативного впливу. Корпоративний кодекс компанії. Розпорядчі методи. Методи мотиваційного впливу на працівника. Штрафи, пониження в посаді, депреміювання. Методи психологічного впливу.

7.2. Стійкі форми таємного примушення співробітників.

Маніпуляції, маніпулятивна влада. Техніки маніпуляції. Способи захисту від маніпуляцій. Психологічні ігри. Нейролінгвістичне програмування як метод маніпулювання. Рефлексивне управління. Кризис-менеджмент, кризис-технології.

7.3. Плітки і провокації як інструменти інформаційно-психологічної дії на працівників підприємства.

Причини виникнення чуток. Класифікація чуток. Напрями навмисного поширення чуток. Механізми та принципи створення чуток. Управління чутками і плітками. Провокація як метод психологічного впливу. Форми провокування.

Тема 8. Протидія загрозам безпеці персоналу підприємства

8.1. Протидія загрозі переманювання співробітників підприємства.

Загроза витоку конфіденційної інформації. Загроза втрати частини клієнтської бази. Пряма загроза державній безпеці. Працівники підприємства, відповідальні за ефективну протидію загрозам переманювання співробітників. Виявлення можливих причин невдоволення співробітників. Вироблення найбільш ефективних методів профілактики загрози переманювання персоналу.

8.2. Протидія загрозі схилення співробітників до порушення своїх зобов'язань перед працедавцем.

Об'єкти, суб'єкти і найбільш поширені форми прояву та реалізації загрози схилення співробітників до порушення зобов'язань перед роботодавцем. Схилення співробітника до разового розголошення довірених йому конфіденційних відомостей. Схилення співробітника до співучасті у замаху на майнову безпеку роботодавця. Схилення співробітника до зловживання своїми службовими повноваженнями.

8.3. Протидія загрозі замахів на власників і топ-менеджерів організації.

Основні причини замахів на підприємців і топ-менеджерів. Організація протидії загрозі замаху.

Тема 9. Протидія погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу

9.1. Конфіденційна інформація як об'єкт захисту.

Класифікація конфіденційної інформації.

9.2. Типові форми та методи реалізації загрози інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу.

Систематизований перелік загрози інформаційній безпеці сучасної організації. Основні методи реалізації загрози безпеці комп'ютерної інформації.

9.3. Методи протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства.

Перелік конфіденційної інформації сучасної організації. Основні канали витоку конфіденційної інформації. Технологічна послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її інформаційної безпеки. Навчання співробітників організації правилам забезпечення інформаційної безпеки роботодавця. Профілактичний контроль дотримання правил забезпечення безпеки роботодавця. Ранжирування персоналу, допущеного до управління інформацією на електронних носіях, за групами потенційного ризику.

Тема 10. Протидії загрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу

10.1. Майно організації як об'єкт захисту.

Класифікація майна організації.

10.2. Типові форми та методи реалізації загроз майновій безпеці підприємства з боку персоналу.

Диференціація форм реалізації загроз майновій безпеці організації залежно від їх об'єкта. Причини, що спонукають співробітника до акту умисного саботажу.

10.3. Методи протидії загрозам майновій безпеці підприємства.

Методи програмно-математичного характеру. Методи технічного характеру. Методи організаційного характеру. Конкретизація методів протидії типовим загрозам майновій безпеці.

Управління персоналом організації з метою забезпечення її майнової безпеки. Покарання співробітників підприємства в разі реалізації з їхнього боку погроз його майнової безпеки. Матеріальна відповідальність працівників. Основні особливості в організації контролю над діяльністю співробітників з метою забезпечення майнової безпеки роботодавця.

4. Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних і семінарських занять оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

модульний контроль, що проводиться у формі колоквиуму як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля;

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіку навчального процесу.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських, практичних і лабораторних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються; ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни; ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються; вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії; логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки; арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання; здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань; вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання; застосування аналітичних підходів; якість і чіткість викладення міркувань; логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної

проблеми; самостійність виконання роботи; грамотність подачі матеріалу; використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ; оформлення роботи.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену, завданням якого є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо.

Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей.

Кожен екзаменаційний білет складається із 10 тестів та 2 практичних задач (стереотипної та діагностичної).

Практичні завдання передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень підготовки і компетентності студента з навчальної дисципліни.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімумально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімумально можлива кількість балів, набраних на екзамені, – 25.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Виставлення підсумкової оцінки здійснюється за шкалою, наведеною в табл.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Розподіл балів за тижнями згідно технологічної карти подано в табл.

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля		Лекційні заняття	Практичні заняття	Презентації	Письмова контрольна робота	Колоквиум	Усього	
Змістовий модуль 1. Концепція безпеки кадрового розвитку	Тема 1. Сутність та роль системи кадрової безпеки на підприємстві	1 тиждень	1				1	
	Тема 2. Кадрова безпека підприємства як об'єкт управління	2 тиждень		1			1	
	Тема 3. Типологія працівників підприємства, групи ризику	3 тиждень	1	1			2	
	Тема 4. Соціально-психологічні проблеми персоналу підприємства	4 тиждень		1				1
		5 тиждень	1	1				2
		6 тиждень		1				1
	Тема 5. Порушення прав працівників на робочому місці	7 тиждень	1	1		5		7
8 тиждень			1			12	13	
Змістовий модуль 2. Концептуальні основи управління кадровою безпекою на підприємстві	Тема 6. Система управління кадровою безпекою організації	9 тиждень	1	1			2	
		10 тиждень		1				1
	Тема 7. Методи впливу на персонал підприємства	11 тиждень	1	1				2
			Тема 8. Протидії погрозам безпеці персоналу підприємства	12 тиждень		1		
	Тема 9. Протидії погрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу	13 тиждень		1	1	5	6	
			Тема 10. Протидії погрозам майновій безпеці підприємства з боку персоналу	14 тиждень		1		
	15 тиждень							
	16 тиждень							
		17 тиждень						
		Іспит						40
	Усього	7	13	5	11	24	100	

5. Рекомендована література

Основна

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / А. Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Грунин О. А., Экономическая безопасность организации / О. А. Грунин, Грунин С. О.. – СПб. : Питер, 2002. – 160 с.
3. 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.
4. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лащенко. – Суми : Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.
5. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : Монографія / Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С. та ін.; за ред. Гейця В. М. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
6. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання : монографія / Кириченко О. А., Сідак В. С. та ін. – К. : Університет «Крок», 2008. – 403 с.
7. Соломандина Т. О. Кадровая безопасность компании / Т. О. Соломандина, В. Г. Соломандин. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 688 с.

Додаткова

8. Абрамов А. М. Системы управления доступом / А. М. Абрамов, О. Ю. Никулин, А. Н. Петрушин. – М. : Оберег-РБ, 1998. – 190 с.

9. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя / А. Р. Алавердов // Современная конкуренция. – 2007. – № 1. – С. 51–57.

10. Алавердов А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке / А. Р. Алавердов. – М. : Симинтэк, 1997. – 256 с.

11. Архипов А. Экономическая безопасность: Оценки, проблемы, способы обеспечения / А. Архипов, А. Городецкий, Б. Михайлов // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 36–44.

12. Барановський О. Визначення показників економічної безпеки / О. Барановський // Економіка. Фінанси. Право. – 1999. – № 8. – С. 14–16.

13. Бендиков М. А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития / М. А. Бендиков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 17–30.

14. Бородин И. А. Психология корпоративной безопасности / И. А. Бородин. – М. : Высшая школа психологии, 2004. – 159 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

15. Кадровая безопасность на Infosecurity [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://www.itsecurity.ru/news/reliase/2005/09_19_05.htm.

16. Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України : Наказ Міністерства економіки України № 60 від 02.03.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_6s/pg_gewqwi/pg2.htm.

17. Чумарин И. Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2004. – № 9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-9-2004.html>.

18. Чумарин И. Г. Кадровая безопасность – представители групп риска в организации / И. Г. Чумарин // Персонал-Микс. – 2001. – № 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/personal-miks-6-2001.html>.

19. Чумарин И. Г. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия – 2003. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-4-2003.html>.

20. Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-3-2003.html>.