

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ З ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

©2019 МАЙДАНЮК С. І., ПАЛАМАРЧУК В. І.

УДК 331.101.3:331.2.006.7

Майданюк С. І., Паламарчук В. І. Оплата праці як основна складова механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства

У статті досліджується оплата праці як основна складова механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства. У ході дослідження мотиваційних теорій і понять були визначені такі основні форми стимулів: а) примус; б) матеріальне заохочення; в) моральне заохочення; г) самоствердження. Обґрунтовано виділення матеріальних потреб в окремий об'єкт дослідження. З'ясовано, наскільки існуючі методики розрахунку заробітної плати управлінського персоналу з економічної безпеки як інструментарію мотивації персоналу застосовували в сучасних криміногенно-конкурентних умовах господарювання. З погляду оптимізації витрат на персонал і підвищення його віддачі на кожну гривню заробітної плати описано моделі поведінки у п'ятьох ситуаціях: перша – якщо заробітна плата підприємства істотно вище ринкової; друга – якщо заробітна плата підприємства трохи вище ринкової; третя – якщо заробітна плата підприємства відповідає ринковій пропозиції; четверта – якщо заробітна плата підприємства трохи нижче ринкової; п'ята – якщо заробітна плата підприємства істотно нижче ринкової.

Ключові слова: мотивація, економічна безпека, оплата праці, управлінський персонал.

Формул: 5. **Бібл.:** 10.

Майданюк Сергій Ігоревич – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

E-mail: smaidaniuk@gmail.com

Паламарчук Володимир Іванович – кандидат військових наук, професор кафедри менеджменту, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

E-mail: pvioridu104@ukr.net

УДК 331.101.3:331.2.006.7

Майданюк С. І., Паламарчук В. І. Оплата труда как основная составляющая механизма мотивации управленческого персонала по экономической безопасности предприятия

В статье исследуется оплата труда как основная составляющая механизма мотивации управленческого персонала по экономической безопасности предприятия. В ходе исследования мотивационных теорий и понятий были определены следующие основные формы стимулов: а) принуждение; б) материальное поощрение; в) моральное поощрение; г) самоутверждение. Обосновано выделение материальных потребностей в отдельный объект исследования. Выяснено, насколько существующие методики расчета заработной платы управленческого персонала по экономической безопасности как инструментария мотивации персонала применимы в современных криминогенно-конкурентных условиях хозяйствования. С точки зрения оптимизации затрат на персонал и повышение его отдачи на каждую гривню заработной платы описаны модели поведения в пяти ситуациях: первая – если заработная плата предприятия существенно выше рыночной; вторая – если заработная плата предприятия несколько выше рыночной; третья – если заработная плата предприятия соответствует рыночному предложению; четвертая – если заработная плата предприятия несколько ниже рыночной; пятая – если заработная плата предприятия существенно ниже рыночной.

Ключевые слова: мотивация, экономическая безопасность, оплата труда, управленческий персонал.

Формул: 5. **Библ.:** 10.

Майданюк Сергей Игоревич – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (ул. Генуэзская, 22, Одесса, 65009, Украина)

E-mail: smaidaniuk@gmail.com

Паламарчук Владимир Иванович – кандидат военных наук, профессор кафедры менеджмента, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (ул. Генуэзская, 22, Одесса, 65009, Украина)

E-mail: pvioridu104@ukr.net

UDC 331.101.3:331.2.006.7

Maidaniuk S. I., Palamarchuk V. I. Remuneration as the Main Component of the Mechanism for Motivation of Managerial Staff in the Field of the Economic Security of Enterprise

The article researches remuneration of labor as the main component of the mechanism for motivation of managerial staff in the field of the economic security of enterprise. In the course of the research of motivational theories and concepts, the following basic forms of incentives were defined: a) coercion; b) material encouragement; c) moral encouragement; d) self-assertion. The allocation of material needs to a separate research object is substantiated. It is clarified, to which extent the existing methods of calculation of salaries of managerial staff in the field of the economic security, seen as an instrumentarium of motivation of the staff, can be applicable in the current criminogenic-competitive conditions of management. In terms of optimizing the staff costs and increasing the efficiency return for each hryvnia of payroll, patterns of behavior in five situations are described: the first – if the salary of the enterprise is significantly higher than the average in the market; second – if the salary of the enterprise are slightly higher than the average in the market; third – if the salary of the enterprise corresponds to the average offered in the market; fourth – if the salary of the enterprise is slightly lower than the average in the market; fifth – if the salary of the enterprise is significantly lower than the average in the market.

Keywords: motivation, economic security, remuneration, managerial staff.

Formulae: 5. **Bibl.:** 10.

Maidaniuk Serhii I. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Management, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

E-mail: smaidaniuk@gmail.com

Palamarchuk Volodymyr I. – Candidate of Sciences (Military), Professor of the Department of Management, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

E-mail: pvioridu104@ukr.net

Ситуація в Україні не дозволяє говорити про забезпечення сталого економічного зростання, що впливає на національну й економічну безпеку держави в цілому. Процес формування ринкової економіки в Україні супроводжується трансформацією форм і методів державного регулювання, децентралізацією та диверсифікацією виробництва, зміною умов господарювання та зростанням конкурентної боротьби між підприємствами, посиленням впливу зовнішнього середовища на діяльність суб'єктів господарювання, основною рисою якого є динамізм з ознаками невизначеності. Економічний простір в Україні характеризується зростанням податкової та економічної злочинності в усіх базових сферах економіки, ускладненням способів порушення й використання недосконалості чинного законодавства.

За таких обставин процес успішного функціонування й економічного розвитку українських підприємств багато в чому залежить від забезпечення їх економічної безпеки, ефективності корпоративного управління. До факторів, що забезпечують економічну безпеку вітчизняних підприємств, відносять мотивацію управлінського персоналу, який несе відповідальність за цю сферу діяльності об'єктів господарювання.

Мотивацію персоналу, у тому числі управлінського з економічної безпеки підприємства, протягом багатьох років досліджувала значна кількість науковців. Найбільш значний вклад у розвиток її теоретичних засад внесли такі вітчизняні вчені, як: І. М. Акімова, О. О. Бондаренко, А. І. Бутенко, І. І. Грузнов, Т. Н. Матрусова, Н. Д. Лукьянченко, В. П. Сладкевич; а також закордонні: Дж. Аткинсон, В. Врум, Ф. Герцберг, Л. Портер, Х. Хекгаузен. До важливих досягнень науковців варто віднести розробку теорій мотивації та вдосконалення їх базових моментів; статистичні дослідження мотивації як процесу та, власне, процесу розвитку мотиваційної теорії; накопичення та наукову обробку значного практичного досвіду мотивації управлінського персоналу на реальних підприємствах в різних умовах їх діяльності. Однак у питаннях залежності економічної безпеки підприємства від ефективно діючої системи мотивації персоналу є багато невирішених проблем, які підлягають як теоретичному дослідженню, так і практичній апробації.

Метою статті є аналіз теоретичних засад оплати праці як основної складової механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства. *Завданнями* дослідження є:

- а) висвітлення оплати праці як основної складової механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства;
- б) визначення основних форм стимулів;
- в) визначення рівня та особливостей застосування існуючих методик розрахунку заробітної плати управлінського персоналу з економічної безпеки як інструментарію його мотивації в сучасних криміногенно-конкурентних умовах господарювання.

У дослідженнях мотиваційних теорій і понять було визначено такі основні форми стимулів [1–3]:

1. *Примус*. У демократичному суспільстві на підприємствах використовуються його адміністративні методи: зауваження, різні види догани, зниження статусу (посади), перенесення поточної відпустки, звільнення.

2. *Матеріальне заохочення*. Сюди відносяться стимули в матеріально-речовинній формі: заробітна плата та шкала її тарифних ставок, винагорода за результати, різні премії, компенсації, бонуси, іпотечна підтримка та ін.

3. *Моральне заохочення*. Стимули, спрямовані на задоволення духовних і моральних потреб людини: подяки, почесні грамоти і звання різного рівня, урядові нагороди, внутрішні дошки пошани та ін.

4. *Самоствердження*. Внутрішні потреби персоналу, що спонукають його досягати певних цілей без наявності зовнішнього заохочення. Наприклад, публікація книги, авторський винахід, одержання другої освіти й ін. Це найдужчий стимул з відомих у природі, однак він проявляється тільки в найбільш розвинених членів суспільства [3; 6–9].

Виділення матеріальних потреб в окремий об'єкт дослідження відбулося внаслідок таких міркувань.

По-перше, матеріальне і моральне заохочення спираються на різну природу потреб персоналу:

- ✦ моральне заохочення спрямоване на задоволення духовних і моральних потреб: подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, учені ступені, дипломи, публікації в пресі, урядові нагороди;
- ✦ матеріальне заохочення спрямоване на задоволення матеріальних потреб: сукупність матеріальних благ, що має речовинну форму та виступає як головний спонукальний мотив трудової діяльності людини. Різновиди матеріальних потреб – житло, меблі й устаткування, одяг і взуття, транспорт і засоби зв'язку, продукти харчування, предмети культури, відпочинок і розваги та інше.

По-друге, потреби задовольняються від нижчого рівня до вищого. Тому задоволення вищих потреб залежить від того, чи досить задоволені потреби, що перебувають на нижніх рівнях ієрархії. Отже, системі управління підприємством дуже важливо знати перелік задоволених потреб персоналу, оскільки це дозволить визначити перелік інших, бажання задовольнити які спонукатиме персонал до діяльності на підприємстві.

По-третє, управлінський персонал з економічної безпеки підприємства, як трудових ресурсів, утворюється на ринку праці, тобто має таке саме соціальне походження, що й інший. Тобто на його потреби: а) спочатку впливають такі самі чинники, що й на все

населення певного регіону; б) лише потім чинники, що впливають на інші категорії персоналу певного підприємства, враховуючи його галузеву, організаційну, економічну та інші особливості.

По-четверте, більшість дослідників до основних проблем мотивації, таких як: а) зіставленість різних видів праці та працівників різних статі, віку, національності тощо; б) конфіденційність оплати праці; в) інфляція та управління винагородою – відносять проблему розбіжностей у вартості життя населення різних країн і регіонів.

Розглянувши основні форми стимулів, можемо зробити висновок, що самоствердження є внутрішнім стимулом працівника і не залежить від зовнішнього середовища, а тому не застосовуване в механізмі управління підприємством щодо мотивації персоналу з економічної безпеки як у криміногенно-конкурентних умовах, так і за їх відсутності. Примус як форма стимулу не застосовна в сучасних умовах господарювання, тому що не може виступити чинником, що спонукає до трудової діяльності на даному підприємстві, а, скоріше, навпаки – працівник вибере для роботи той суб'єкт господарської діяльності, де даний чинник проявляється в найменшому ступені. Моральне й матеріальне заохочення є зовнішніми стимулами працівника, і вони застосовні в умовах ринкової конкуренції в механізмі управління підприємством щодо мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки (у т. ч. управлінського), з тією лише різницею, що моральне заохочення повинне супроводжуватися матеріальним, адже людина не буде працювати на підприємстві заради задоволення тільки духовних і моральних потреб. Матеріальне заохочення як стимул може виступати самостійно, забезпечуючи працівникові задоволення потреб, виражених у матеріально-речовинній формі. Отже, в існуючих умовах господарювання в механізмі управління підприємством в напрямку мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки застосовуються тільки моральне й матеріальне заохочення.

Проведемо дослідження й розглянемо існуючі складові та показники, що характеризують дані форми мотивації. З огляду на все вищесказане, показники мотивації повинні стати інструментарієм механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства в рішенні таких питань:

- ✦ залучення й утримання даної категорії персоналу на підприємстві;
- ✦ оцінки рівня мотивація персоналу, його задоволеність одержуваними моральним і матеріальним заохоченням.

Моральне заохочення: подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, кар'єрне зростання, учені ступені, дипломи, публікації в пресі, урядові нагороди – ця категорія якісних показників оцінює трудові й суспільні досягнення й заслуги. Вони встановлюються кожним підприємством індивідуально.

У літературі присутні рекомендації та методики з розробки й впровадження методів морального заохочення. Однак перш за все дослідженню підлягають показники, що характеризують матеріальне заохочення, тому що, як було зазначено раніше, моральне заохочення має супроводжуватися матеріальним, а матеріальне заохочення як стимул може виступати самостійно, забезпечуючи працівникові задоволення потреб, виражених у матеріально-речовинній формі.

Матеріальне заохочення характеризується кількісним показником, таким як заробітна плата. Проаналізуємо, наскільки існуючі методики розрахунку заробітної плати управлінського персоналу з економічної безпеки як інструментарію мотивації персоналу застосовувані в сучасних криміногенно-конкурентних умовах господарювання.

1. *Проста погодинна система*. Заробітна плата визначається за формулою (1) [4; 5; 9]:

$$ЗП = Ч_{ст.} \cdot T_{факт.}, \quad (1)$$

де $Ч_{ст.}$ – годинна тарифна ставка працівника відповідного розряду, грн / год;

$T_{факт.}$ – фактично відпрацьований час, год.

Дана система розрахунку заробітної плати як інструмент мотивації персоналу не адаптована до криміногенно-конкурентних умов середовища, тому що не дозволяє встановити, чи достатня її величина для залучення й мотивації персоналу (насамперед, управлінського з економічної безпеки) на підприємстві.

2. *Погодинно-преміальна система*. Заробітна плата визначається за формулою (2) [4; 5; 7]:

$$ЗП = Ч_{ст.} \cdot T_{факт.} \cdot \left(1 + \frac{П + К + n}{100}\right), \quad (2)$$

де $П$ – розмір премії у відсотках до тарифної ставки за виконання встановлених показників і умов преміювання, %;

$К$ – розмір премії за кожен відсоток перевиконання встановлених показників й умов преміювання, %;

n – відсоток перевиконання встановлених показників і умов преміювання.

Погодинно-преміальна система розрахунку заробітної плати як інструментарій мотивації персоналу не адаптована до криміногенно-конкурентних умов середовища, тому що також не відповідає на питання стосовно достатності її величини для залучення й мотивації персоналу (перш за все, управлінського з економічної безпеки) на підприємстві.

3. *Пряма індивідуальна відрядна система заробітної плати*. Заробітна плата розраховується за формулою (3) [4; 5]:

$$ЗП_{нuc_i} = \sum_i P_{cd_i} \cdot N_i, \quad (3)$$

де P_{cd_i} – розцінка на i -й вид продукції або роботи, грн;

N_i – кількість випущеної продукції або виконаної роботи, нат. од;

Дана система розрахунку заробітної плати як інструментарій мотивації персоналу не адаптована до криміногенно-конкурентних умов середовища, тому що, як і попередні, не дозволяє відповісти на питання, чи достатня її величина для залучення, утримання й мотивації персоналу (перш за все, управлінського з економічної безпеки) на підприємстві.

4. *Пряма колективна відрядна система заробітної плати.* Величина заробітку визначається аналогічно через колективні розцінки та загальний обсяг продукції [4; 5] та, відповідно, має такі ж самі недоліки. Тому вважаємо її також не адаптованою до криміногенно-конкурентних умов середовища.

5. *Відрядно-преміальна система.* Крім заробітної плати, виплачується премія за перевиконання встановлених показників. Загальний заробіток визначається за формулою (4) [4; 6; 10]:

$$ЗП_{cn_i} = \sum_i P_{cd_i} \cdot N_i \cdot \left(1 + \frac{П + K + n}{100}\right). \quad (4)$$

Преміювання здійснюється за 2–3 показниками. Однак додавання варіативності величин заробітної плати не сприяє її адаптації до криміногенно-конкурентних умов середовища, тому що не дозволяє встановити рівень достатності її величини для участі в конкуренції на ринку праці.

6. *Відрядно-прогресивна система заробітної плати.* Розрахунок ведеться за формулою (5) [1; 5; 7]:

$$ЗП_{cn_i} = \sum_i (P_{cd_i} \cdot N_i \cdot P_{cd_i}^* \cdot N_i^*), \quad (5)$$

де $P_{cd_i}^*$ – підвищена розцінка за надпланове значення показника, грн;

N_i^* – кількість продукції, вироблена поперх норми за розрахунковий період, од.

Дана система розрахунку заробітної плати спрямована на підвищення продуктивності праці, а не на забезпечення її конкурентного рівня, тому також вважається не адаптованою до криміногенно-конкурентних умов середовища.

7. *Ринкова система оплати праці* – є особливою системою, для ефективності якої необхідно заздалегідь скласти всеосяжні й чіткі посадові інструкції та порівняти ринкові ціни (тобто розмір заробітної плати, що пропонують роботодавці на цей вид праці на ринку). При цьому міра оцінки праці формується ринком. Тут практично здійснюється огляд ринкових пропозицій заробітної плати – статистичне дослідження ринку праці, що дозволяє підприємству зрозуміти своє положення на ньому, власну конкурентоздатність як роботодавця. Професійні дослідження містять вибірку, необхідну для екстраполяції інформації на весь ринок, тобто є репрезентативними. Користувач огляду повинен одержати по кожній потрібній посади такі дані, як: медіана, мінімум, максимум, середня арифметична. Можна виділити кілька основних груп завдань підприємств з використання

результатів статистичного дослідження, які класифікуються як короткострокові (оперативні) та довгострокові (стратегічні) [8–10].

1. *Перша група:* порівнюючи свої зарплати з ринком, оптимізувати фонд оплати праці, використати для визначення оплати для нових посад.

2. *Друга група:* бюджетування фонду оплати праці на подальші періоди (наприклад, рік), розрахунок вартості послуг, що залежать від заробітної плати (наприклад, кадрових агенцій), розрахунок собівартості продукції, розрахунок витрат на відкриття нового напрямку або філії. При порівнянні величини заробітної плати з пропозиціями ринку підприємство може: а) обґрунтувати тип кадрової політики при наборі персоналу, якої доцільно дотримуватися; б) встановити наявність однієї з п'ятьох можливих ситуацій, коли заробітна плата:

- ✦ істотно вище ринкової;
- ✦ трохи вище ринкової;
- ✦ відповідає ринковій;
- ✦ трохи нижче ринкової;
- ✦ істотно нижче за ринкову.

Відповідно, у кожній ситуації відрізняються моделі поведінки керівництва та персоналу. Наслідки ситуацій:

- ✦ збільшення фінансових витрат і собівартості, зниження рентабельності;
- ✦ завищення витрат внаслідок переоплати робітникам, хоча менше, ніж у першому випадку;
- ✦ відсутність у підприємства переваг на ринку праці;
- ✦ втрата робітників внаслідок заощадження на персоналі;
- ✦ підвищення ризику мати постійну плінність персоналу.

Приймаючи, що основне завдання бізнесу – максимізація прибутку в довгостроковій перспективі, підприємство завжди перебуває в стані вибору: а) або зниження витрат на персонал і ризик його втрати, або б) стабільність персоналу, але при підвищенні витрат. З огляду на оптимізацію витрат на персонал і підвищення його віддачі на кожну гривню заробітної плати моделі поведінки в кожній з ситуацій можуть бути такими:

- ✦ якщо заробітна плата підприємства істотно вище ринкової, треба обов'язково показати персоналу, наскільки вона перевищує середню ринкову пропозицію. Збільшити планові показники, підсилити контроль, не підвищувати заробітну плату в найближчий період, знизити компенсаційний пакет, пільги;
- ✦ якщо заробітна плата підприємства трохи вище ринкової, треба показати персоналу підприємства, що вона перевищує середню ринкову пропозицію, і, відповідно, підприємство піклується про власний персонал. Зробити це інструментом підвищення мотивації;

- ✦ якщо заробітна плата підприємства відповідає ринковій пропозиції, треба інформувати робітників про це. Демонстрація моментів, де пропозиція краще за ринкову (компенсаційний пакет, нижче планові завдання, зручне розташування й т. ін.), сприятиме підвищенню лояльності до підприємства;
- ✦ якщо заробітна плата підприємства трохи нижче ринкової, персоналу краще про це не повідомляти. Головне завдання мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки – лояльність до ключових робітників з пропозицією системи довгострокового кредитування, навчання за рахунок підприємства з гарантією відпрацювання певного періоду. Гарною мотивацією може бути харизма керівника;
- ✦ якщо заробітна плата підприємства істотно нижче ринкової, персонал сам знає про це. У цьому випадку завдання підприємства – максимально застосовувати стандарти роботи для робітників, скорочувати строки адаптації, автоматизувати бізнес-процеси, відпрацьовувати організаційні механізми, знижувати витрати на пошук і найм нового персоналу, тобто зробити звільнення робітника менш болісним.

Основне спільне завдання огляду заробітних плат – визначити те, наскільки заробітна плата, що пропонується підприємством, є конкурентною й, оцінивши власний стан на ринку праці, прийняти адекватні дії. Сама заробітна плата не обов'язково при цьому буде змінюватися. Порівняння з ринком – це пошук, перш за все, моделі поведінки на ринку праці та в роботі з персоналом, у другу чергу – інструментів мотивації персоналу. Однак у більшості випадків ринкові пропозиції відкриті та стають відомими тільки для відносно невеликої кількості «контрольних» видів праці. Інші види оплачуються в порівнянні з ними.

У роботі було досліджено: структура та системи оплати праці. Було встановлено, що всі вони доповнюються тарифно-кваліфікаційними довідниками й галузевими угодами і, на жаль, містять певні мінуси. Так, відсутні:

- ✦ система розрахунку коефіцієнта кожної тарифної ставки;
- ✦ система розрахунку абсолютної величини ставок робітників 1-го розряду;
- ✦ система розрахунку розміру мінімального посадового окладу.

Навіть за наявності цих даних, розрахувавши або скориставшись даними довідника в рамках мотивації персоналу (передусім, управлінського з економічної безпеки) неможливо відповісти на запитання: «Чи є отримана величина заробітної плати оптималь-

ною для залучення, утримання й мотивації персоналу в цілому та управлінського зокрема в криміногенно-конкурентних умовах середовища?».

ВИСНОВКИ

Зроблені дослідження оплати праці як складової механізму мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки підприємства дозволили зробити такий висновок: більшість досліджених систем визначення величини заробітної плати не адаптована до криміногенно-конкурентних умов середовища, тому що не дають відповіді на питання стосовно достатності її величини для залучення й мотивації управлінського персоналу підприємства. Із проаналізованих систем оплати праці тільки ринкова система містить методичні рекомендації визначення величини конкурентної заробітної плати. Однак її недоліки полягають у тому, що: а) в ній відсутні «коридори чутливості» розмірів заробітної плати, у межах яких відбуваються кадрові переміщення, а також б) їй притаманна низька інформативність про рівень мотивації управлінського персоналу з економічної безпеки (його задоволеність величиною заробітної плати). ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Белоусова І. А. Управлінський облік – інформаційна складова системи економічної безпеки підприємства : монографія. Київ : Дорадо-Друк, 2010. 432 с.
2. Кравчук О. Я., Кравчук П. Я. Діагностика та механізм забезпечення корпоративної безпеки підприємства : монографія. Луцьк : Надстир'я, 2008. 256 с.
3. Управління фінансово-економічною безпекою : навч. посіб. / О. А. Кириченко, П. Я. Пригунов, Л. В. Гнилицька та ін. Київ : Дорадо – Друк, 2010. 480 с.
4. Єпіфанов А. О., Пластун О. Л., Домбровський В. С. Фінансова безпека підприємств і банківських установ : монографія. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2009. 295 с.
5. Ляшенко О. М. Концептуалізація управління економічною безпекою підприємства : монографія. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2011. 400 с.
6. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 9. С. 37–41.
7. Фоміна М. В. Проблеми економічно безпечного розвитку підприємств: теорія і практика : монографія. Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. 140 с.
8. Шевелев А. Е., Шевелева Е. В. Риски в бухгалтерському учете : учеб. пособие. 2-е изд. М. : КНОРУС, 2011. 304 с.
9. Экономическая и национальная безопасность : учебник / под ред. Е. А. Олейникова. М. : Экзамен, 2005. 768 с.
10. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия. СПб. : Алтея, 1999. 315 с.

REFERENCES

Belousova, I. A. *Upravlinskyi oblik – informatsiina skladova systemy ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva* [Management accounting – an information component of the enterprise's economic security system]. Kyiv: Dorado-Druk, 2010.

Ekonomicheskaya i natsionalnaya bezopasnost [Economic and national security]. Moscow: Ekzamen, 2005.

Fomina, M. V. *Problemy ekonomichno bezpechnoho rozvytku pidpriemstv: teoriia i praktyka* [Problems of Economically Safe Development of Enterprises: Theory and Practice]. Donetsk: DonDUET, 2005.

Kravchuk, O. Ya., and Kravchuk, P. Ya. *Diahnostyka ta mekhanizm zabezpechennia korporatyvnoi bezpeky pidpriemstva* [Diagnostics and mechanism of enterprise corporate security]. Lutsk: Nadstyria, 2008.

Kyrychenko, O. A. et al. *Upravlinnia finansovo-ekonomichnoiu bezpekoiu* [Financial and economic security management]. Kyiv: Dorado-Druk, 2010.

Liashenko, O. M. *Kontseptualizatsiia upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva* [Conceptualization of management of economic safety of the enterprise]. Luhansk: SNU im. V. Dalia, 2011.

Shevelev, A. Ye., and Sheveleva, Ye. V. *Riski v bukhalter-skoy uchete* [Risks in accounting]. Moscow: KNORUS, 2011.

Shlykov, V. V. *Kompleksnoye obespecheniye ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya* [Comprehensive provision of economic security of the enterprise]. St. Petersburg: Alteya, 1999.

Tuzhylkina, O. V. "Pidvyshchennia vahomosti nematerialnykh chynnykiv motyvatsii pratsi u formuvanni liudskoho kapitalu suchasnoho pidpriemstva v Ukraini" [Increasing the importance of non-material factors of labor motivation in shaping the human capital of a modern enterprise in Ukraine]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 9 (2010): 37-41.

Yepifanov, A. O., Plastun, O. L., and Dombrovskiy, V. S. *Finansova bezpeka pidpriemstv i bankivskykh ustanov* [Financial security of enterprises and banking institutions]. Sumy: DVNZ «UABS NBU», 2009.