

УДК 658.012.2

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

THE MECHANISM OF MOTIVATION OF STAFF IN THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF ECONOMIC SAFETY OF THE ENTERPRISE

Судакова О.І.

кандидат технічних наук,
доцент кафедри обліку, економіки
і управління персоналом підприємства,
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Медведовська Т.П.

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

Віктор М.В.

магістр,
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Романишена О.І.

бакалавр,
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

У статті розглянуто механізм управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки. Запропоновано управління мотивацією персоналу для забезпечення економічної безпеки підприємства визначати на основі причинно-наслідкового зв'язку «причина – мотивація – потреба – результат». А склад факторів, що впливають на мотивацію й поведінку, визначати на основі запропонованих форм їх прояву та структур їхнього змісту. Запропоновано характеристику факторів, що впливають на мотивацію персоналу підприємства, на поведінку співробітників. Вона являє собою сукупність процесів, що впливають на поведінку співробітника, що повинні бути формалізовані на основі критеріїв, безлічі індикаторів-показників, що входять у цей критерій, сформованих показників діяльності підприємства, що визначають його економічний стан.

Ключові слова: мотивація, потреба, результат, персонал підприємства, механізм управління мотивацією персоналу, система управління економічною безпекою підприємства, причина, мотивація, потреба, результат.

В статье рассмотрен механизм управления мотивацией персонала предприятия в аспекте повышения его экономической безопасности. Предложено управление мотивацией персонала для обеспечения экономической безопасности предприятия определять на основе причинно-следственной связи «причина – мотивация – потребность – результат». А состав факторов, влияющих на мотивацию и поведение, определяют на основе предложенных форм их проявления и структур их содержания. Предложена характеристика факторов, влияющих на мотивацию персонала предприятия, на поведение сотрудников. Она представляет собой совокупность процессов, влияющих на поведение сотрудника, которые должны быть формализованы на основе критериев, множества индикаторов-показателей, входящих в этот критерий, сформированных показателей деятельности предприятия, определяющих его экономическое положение.

Ключевые слова: мотивация, потребность, результат, персонал предприятия, механизм управления мотивацией персонала, система управления экономической безопасностью предприятия, причина.

In the article the mechanism of motivation management of the enterprise in the system of management of economic safety of the enterprise is considered. Prevention of the negative impact of a complex of external and internal threats is possible by ensuring timely response to them and creating conditions for safe development through effective management of economic security within the overall management system of a business entity. The growing need for rapid adaptation to the increasing aggressiveness of the external market environment changing and demand for products, necessitates increase in the overall organization of production, clearly linking its parts, enhancing

manageability system, its sensitivity to control actions. Satisfaction of these requirements is possible on the basis of application of the mechanism of motivation of the staff and its introduction in the mechanism of management of economic safety of the enterprise. The results of the enterprise are largely determined by the external environment, namely, the enterprise as an open system depends on the atmosphere in the supply of resources, energy, staff, as well as from consumers and competitors. In this case, there are two principal types of threats associated with the very course of the process of production and economic activity and the relationship of the enterprise with suppliers, consumers and competitors, as well as with the natural corresponding reaction of counteragents of the enterprise on its active actions. Managing the motivation of the staff to ensure the economic security of the enterprise is determined on the basis of cause-effect relationship "cause – motivation – need – result". The notion of "necessity" (by A. Maslow) can be modified according to the requirements of economic security and defined as provision of their needs and levels, which would contribute to the safety and elimination of the causes leading to violation of the prevailing level of security in the enterprise. The composition of factors influencing motivation and behaviour is determined on the basis of the proposed forms of their manifestation and the structures of their content. The mechanism of staff motivation management includes factors influencing motivation, needs which are responded to these factors, and a description of their influence on the employee's behaviour. Characteristics of the exposure is a set of processes that influence employee behaviour that should be formalized on the basis of the criteria set performance indicators, which are included in this test generated indicators of the company that determine its economic situation.

Key words: motivation, need, result, staff of the enterprise, mechanism of staff motivation management, system of management of economic safety of the enterprise, reason.

Постановка проблеми. В умовах заострення економічної кризи, що поставила на межу виживання низки підприємств, які ще донедавна вважалися успішними й стабільно функціонуючими, питання про економічну безпеку набуло особливої актуальності. Підвищення агресивності зовнішнього й частково внутрішнього середовища привело до виникнення нових загроз і посилення їх впливу на результативність діяльності підприємств. Запобігання негативному впливу комплексу зовнішніх і внутрішніх загроз можливе шляхом забезпечення своєчасної реакції на них і створення умов для безпечного розвитку через ефективне управління економічною безпекою в межах загальної системи управління суб'єктом господарювання. Прийняття оптимальних рішень у сфері управління й забезпечення економічної безпеки підприємств потребує вирішення низки питань, пов'язаних з урахуванням сучасних тенденцій налагодження та розширення стратегічної взаємодії підприємств із суб'єктами зовнішнього середовища для забезпечення реалізації власних стратегічних інтересів. У зв'язку з цим перед економістами і менеджерами постало завдання перегляду наявних принципів і підходів до управління економічною безпекою та їх удосконалення з урахуванням нових вимог, які висуває нестабільне зовнішнє середовище функціонування підприємств. Одними з таких вимог є оперативність і результативність управлінських рішень, що можна забезпечити, використовуючи сучасні інструменти управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні в науковій літературі значна увага приділяється питанню економічної безпеки підприємств. Вагомий внесок у дослідження, пов'язані з проблемами економічної безпеки, зробили такі вітчизняні і зарубіжні науковці, як Н.С. Безугла, О.Р. Бойкевич, Т.Г. Васильців, Г.Б. Веретенникова, О.А. Грунін, С.О. Грунін, Я.А. Жаліло, А.В. Іванов,

А.В. Кірієнко, Р.М. Качалов, Г.Б. Клейнер, Г.В. Козаченко, Т.Б. Кузенко, В.А. Ліпкан, В.Я. Пригунов, А.С. Соснін, А.Г. Шаваєв, В.В. Шликов, В.І. Ярочкін, В.М. Ячменьова та ін. [1–8].

Дослідження вітчизняних та зарубіжних учених показують, що для підприємства більш важливим є не уникнення загрози взагалі, а вміння її вчасно і точно передбачити для того, щоб вжити необхідних заходів. Це стосується як підприємств, що знаходяться у кризовому стані, так і успішно працюючих підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак залишилася невирішена проблема – протидія погрозам, що виникають під час взаємодії підприємства з контрагентами, що діють у загальному життєвому просторі, оскільки метод прийняття управлінських рішень на основі лише інтуїції не може в наявних умовах забезпечити максимально ефективного функціонування суб'єктів господарювання без упровадження механізму управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки.

Постановка завдання. Мета статті – розроблення системи управління економічною безпекою взаємодії підприємства з контрагентами, що діють у загальному життєвому просторі в умовах нестабільного економічного середовища, на основі застосування механізму управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Результати діяльності підприємства значною мірою визначаються зовнішнім середовищем, а саме підприємство як відкрита система залежить від атмосфери у відносинах постачання ресурсів, енергії, кадрів, а також від споживачів та конкурентів. При цьому виникають два принципових типи загроз, пов'язаних як із самим протіканням процесу виробничо-господарської діяльності й зумовлених взаємин

підприємства з постачальниками, споживачами та конкурентами, так і з природною відповідною реакцією контрагентів підприємства на його активні дії.

Невід'ємним та активно функціонуючим елементом будь-якої структури, що входить у підприємство, є людина, яка є одночасно суб'єктом і об'єктом різних міжособистісних відносин. Тому для економічної безпеки підприємства виникає необхідність використання сучасних охоронних технологій, які вимагають вкладення досить серйозних фінансів.

Як показують сучасні дослідження, визначити джерело загрози (небезпеки) щодо таких навмисних дій та реальний збиток, можливо, нанесений у результаті цих дій, досить складно.

Це пояснюється такими факторами:

- та сама ситуація, в якій може опинитися індивід, може привести до посилення мотивації або до «відключення» його від процесу;

- множинність ситуацій, у яких може виявитися індивід, вимагає вироблення для нього самого (intra) і з іншого боку (inter) правил поведінки відповідно до його місця в організації, виконуваних функцій, правил підпорядкування, прийнятих у цій організації;

- реалізовані співробітником функції співвідносяться як «я керую», «мною керують», причому реалізуються одночасно в декількох станах, в яких людина може знаходитися;

- альтернатива фактично протилежних станів припускає насамперед наявність досить чіткого нормативного визначення можливостей (поведінки) індивіда в процесі його діяльності;

- співробітник є одночасно елементом того підрозділу, в якому він безпосередньо виконує свої функції, і частиною організації загалом, що накладає на нього «контекстні» функції, тобто такі, які характеризують рівень організації більш високого порядку, ніж той, на якому він знаходиться;

- взаємини окремих співробітників будуються на внутрішньокомандних, міжпідроздільних та зовнішніх відносинах, що приводить до значного розширення безлічі характеристик його ефективного сталого функціонування.

Будь-яка діяльність людини в організації є цілеутворюючою, тобто організація, форми, зміст її діяльності повинні відповідати обраним цілям. З цього випливає, що як мінімум це визначається способом функціонування та рольовою функцією людини, а також її розумінням того, який вона «має вигляд» збоку. Ці процеси можуть виступати як у ролі посилюючого мотивацію фактора, так і понижуючого її залежно від дії інших зовнішніх факторів. Водночас інтенсивність дії зовнішніх факторів може приводити до різних явищ, результатами яких можуть бути зміна мотивації, що приводить до зміни норм і правил у житті індивіда та до зміни його потреб. Зміна потреб може стати причиною дій, що відносяться до таких, які характеризую-

ються порушенням економічної безпеки підприємства. Розглянемо деякі положення теорії мотивації, що відображують сутність поведінки людини в навколишньому середовищі.

Відповідно до теорії потреб А. Маслоу, в якій «потреба» визначена як рушійна сила в системній цілеутворюючій діяльності людини, вона виявляється в різних формах через переживання, що саме і являє собою відображення внутрішніх та зовнішніх умов, відносин, що змінюються відповідно до змін зовнішнього середовища. У разі, коли вони мають негативний характер, потреби можуть трансформуватися таким чином, що перетворюються у свою протилежність: так, наприклад, потреба «існування» у разі незадоволення потреби в необхідній оплаті праці (тобто іншої потреби) приводить до зміни потреби в «безпеці» – те, що вчора здавалося неможливим зробити в силу яких-небудь обставин, обмежень, допущень, сьогодні стає доступним у силу представлень людини, які змінилися, про ці обмеження (наприклад, здійснених у стані стресу).

Зміна потреб може здійснюватися в комунікаційній сфері, що є свого роду провідником суспільних відносин, які мають багатоаспектний характер. Таким чином, можна припустити, що в одних умовах ці відносини, а саме деякі їхні аспекти, підсилюють мотивацію, а в інших – послаблюють її або приводять до деструктивних змін, причому одні умови створюють передумови до позитивного відтворення суспільних відносин, а інші – його дестабілізують. Потреба – це причинний системоутворюючий фактор, а ціль – це модель результату, який дає змогу задовольнити цю потребу. Отже, характеризуючи сферу суспільних відносин на різних рівнях структури суспільства, можна виділити потреби суб'єктів цих відносин (організацій, інститутів), потреби суб'єктів відносин всередині цих організацій (підрозділів) та потреби суб'єктів, що входять у ці підрозділи.

Відповідно до приведених міркувань пропонується така структура поняття «потреба» (рис. 1).

Основним фактором, який впливає на потреби суспільства, є процеси взаємодії, які характеризують та визначаються у вигляді ланцюжка «потреби суспільства – потреби організації – потреби індивіда». Його основна характеристика зводиться до оцінки відповідності всіх зазначених потреб. Якщо вони мають причинно-наслідковий зв'язок, то, мабуть, аналогічний зв'язок буде мати місце у відносинах між цілями суспільства, організації й окремого індивіда, а порушення зв'язку може привести до порушення властивості цілепокладання системних суспільних відносин.

З огляду на викладене пропонується така схема, що показує розширений варіант потреби за А. Маслоу (рис. 2).

Таким чином, потребу можна визначити через стани індивіда, склад яких приведений на рис. 3.

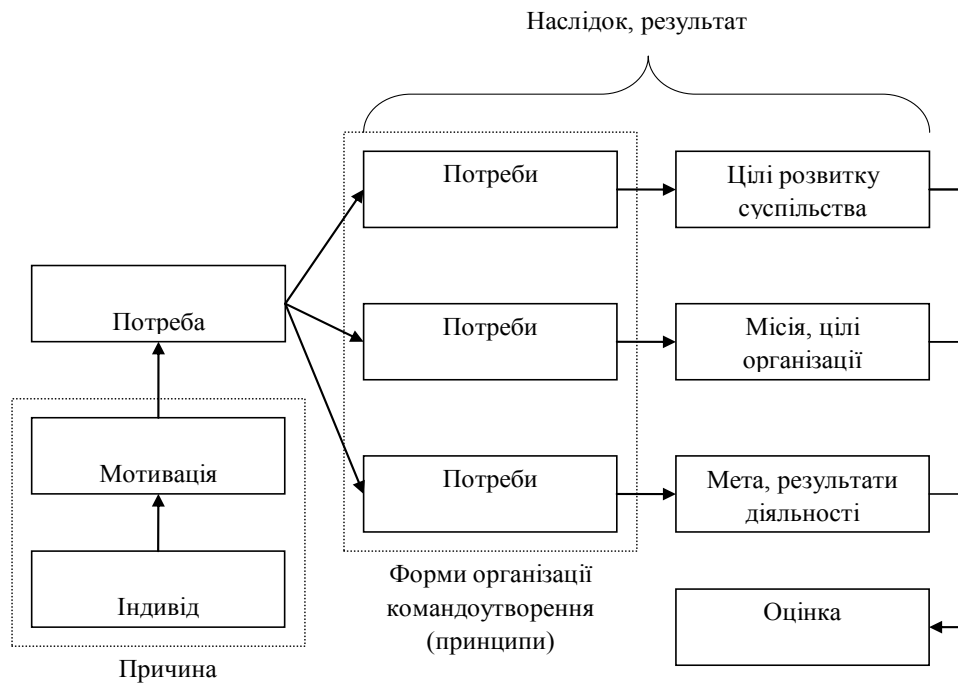


Рис. 1. Структура поняття «потреба» стосовно цілі розвитку

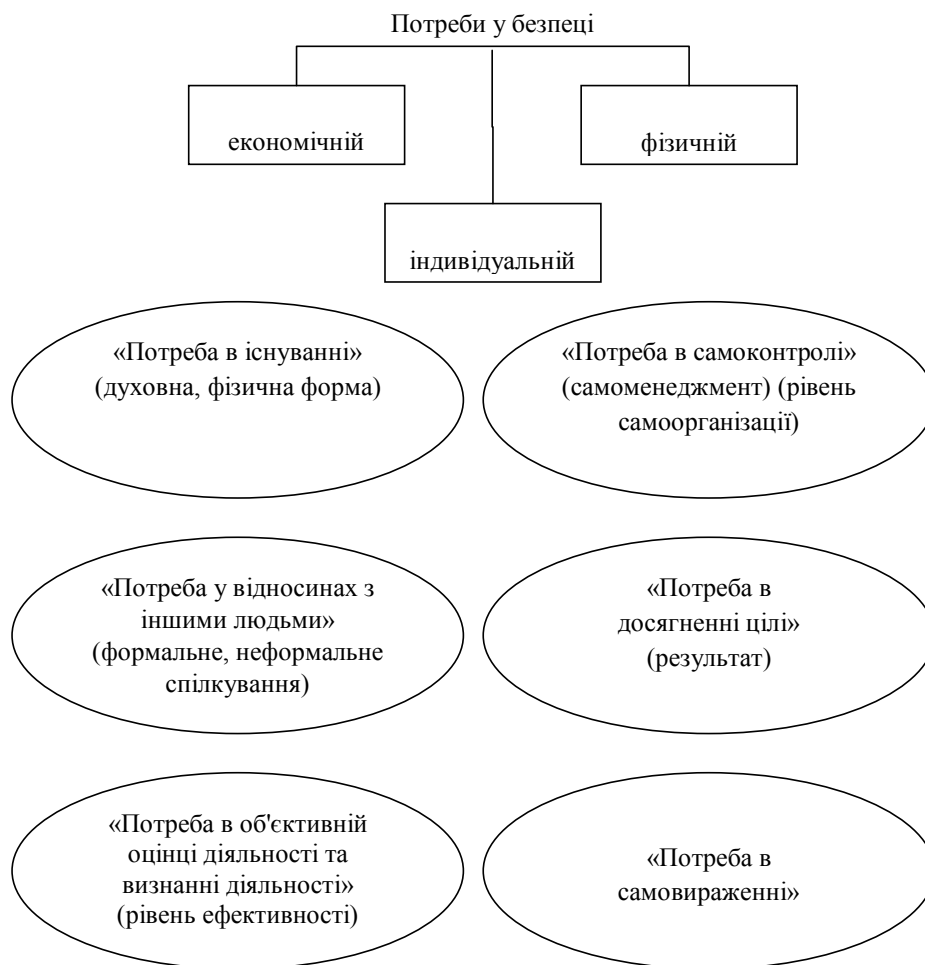


Рис. 2. Розширені поняття потреб (за А. Маслоу)

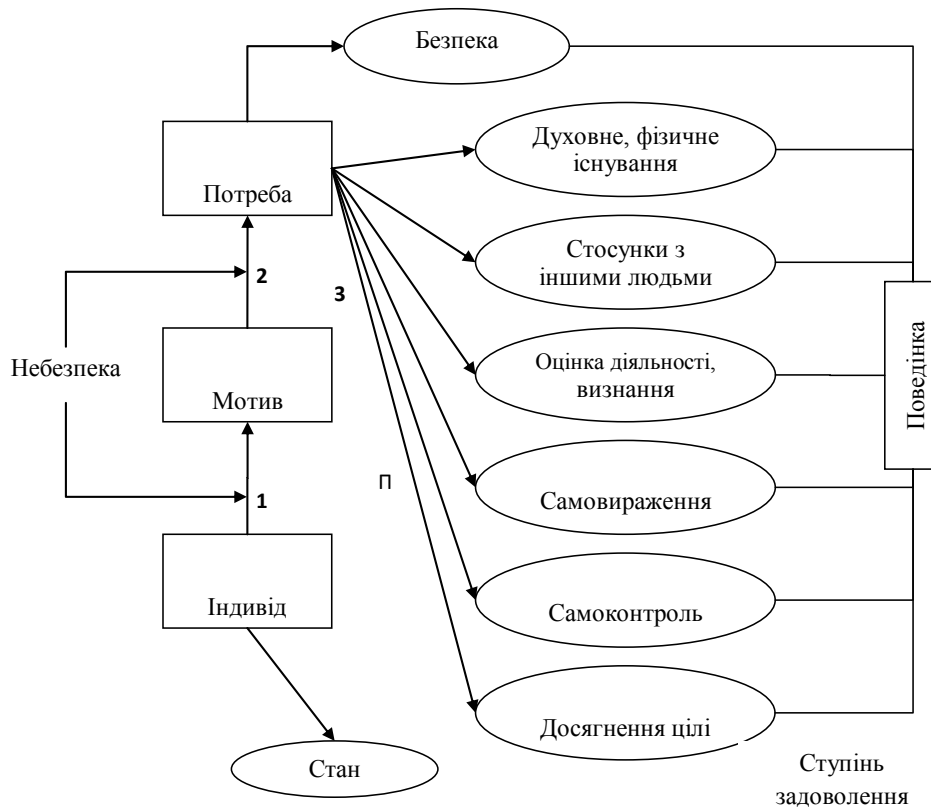


Рис. 3. Структура та форми прояву потреб персоналу

Розглянемо можливі сценарії розвитку і форм прояву таких потреб (див. рис. 3), які мають негативний характер.

1. Відношення «індивід – мотив» – відсутність мотивації та внутрішніх мотиваційних мотивів у індивіда.

2. Стан індивіда – приналежність до соціально небезпечної групи – вкрай негативний стосовно засобів досягнення цілей.

3. Відношення «мотив – потреба» – недостатня умотивованість (низький рівень мотивації) стосовно якоїсь потреби.

4. Відношення «потреба – вид потреби» – протиріччя між видами потреб, що склалися до дійсного часу і характеризують загальний стан індивіда.

5. Відношення «вид потреби – поведінки» – відсутність альтернативних схем поведінки індивіда, що відображують ступінь задоволення визначеного виду потреби.

Очевидно, що основним фактором, який визначає поведінку персоналу, є поточна або прогнозована ситуації. Так, наприклад, безлад удома, в родині або ж указані ситуації разом із високим рівнем імовірності можуть привести до зміни, модифікації, «реструктуризації» потреб, зміни їхнього положення в суб'єктивно створюваної людиною ієрархії мотивів дій та вчинків. Виходить, один із принципів забезпечення лояльності, відданості, захисту інтересів організації – управ-

ління мотивацією в кризових ситуаціях, свого роду «антикризове» управління мотивацією. Наочним прикладом тут слугує зрадництво державним інтересам людей, які мають досить високий рівень життя й займають високі посади та положення в структурах влади. Нарешті, парадигма «ситуація – антикризове управління – мотивація – поведінка» визначає сучасний підхід до управління мотивацією персоналу в умовах реалізації підходів до управління економічною безпекою. В цих умовах на перший план виходять такі фактори, як необхідність безперервного навчання, постійна мобілізація своїх можливостей для виконання поставлених завдань, що у свою чергу приводить до причин, що ініціалізують процеси, які протидіють духу відданості, лояльності, ідеології організації, в якій працює людина.

Все вищевикладене дає змогу дійти висновку про необхідність формування й оцінки найбільш значущих факторів, що впливають на такі поняття, як збереження та зміцнення лояльності і відданості фірмі, її прапору, торговельній марці, іміджу.

При цьому, основними факторами є такі:

1. Матеріальна винагорода.

Форма прояву: співробітник реалізує свої потреби за рахунок постійного високого рівня заробітної плати, інших заохочень, що мають відчутний матеріальний (фінансовий) характер.

Структура змісту:

- можливість задоволення практично усіх своїх потреб;
- накопичені матеріальні ресурси дозволяють «оптимістично» дивитися в майбутнє;
- тривала робота дозволяє досить упевнено прогнозувати результати та планувати своє життя (потреба жити).

2. Цікава робота.

Форма прояву: високий мотиваційний рівень щодо потреб самовираження, визнання, соціальних відносин, компетенції.

Структура змісту:

- зацікавленість вищого рівня управління дозволяє «постійно, безупинно» підвищувати рівень компетентності співробітників;
- впевненість у тому, що така робота може бути надана співробітнику тільки в цій організації;
- рівень роботи дозволяє розвивати межі самовираження і, як наслідок, формувати «свій» менеджмент.

3. Кар'єра.

Форма прояву: робота, як у минулому, так і в майбутньому, формує умови (процес) для кар'єрного зростання співробітника, переходу його в нову якість у системі управління організацією.

Структура змісту:

- перспектива зростання створює передумови для саморозвитку;
- кар'єрне просування дозволяє підвищити соціальний статус людини в організації й у суспільстві;
- перехід на більш високий рівень дозволяє «наблизитися» до місії організації.

4. Умови роботи.

Форма прояву: умови роботи формують «комфортний» стиль і значною мірою підвищення змістовного рівня роботи, самого процесу праці.

Структура змісту:

- трудові процеси, умови їхнього протікання супроводжуються «зручною» обстановкою й умовами;
- якість праці стає нормою в умовах, близьких до задоволення потреби «не займатися непотрібними справами», що супроводжує саму працю;
- співробітник не витрачає час на рутинні операції, підготовчі процеси або ж їхнє забезпечення;
- постійна адаптація до умов, що змінюються.

5. Соціально-психологічна атмосфера в підрозділах, компанії загалом.

Форма прояву: відносини між членами колективу в процесі їхньої взаємодії між собою визначаються як доброзичливі, чесні, патріотичні, що не допускають гноблення, національної та релігійної ворожнечі, є помірковано конформістськими.

Структура змісту:

- недопущення різних конфліктів на національному та релігійному ґрунті;
- дотримання правил та методів організаційної психології;
- формування та дотримання правил соціальної відповідальності кожного співробітника;
- управління соціальними відносинами з урахуванням приналежності співробітника до етносів із різною культурою, правилами та нормами поведінки.

6. Корпоративна культура й індивідуальна культура.

Форма прояву: визначення та представлення організації як вищої форми культури і формування характеристик індивідуальної культури на основі самовираження співробітників для досягнення індивідуальних успіхів відповідно до принципів корпоративної культури.

Структура змісту:

- вирішення проблем здійснюється на основі творчого підходу й ініціативи всіх співробітників;
- інтереси співробітників погоджуються з інтересами та цілями організації;
- керівництво здійснюється на основі гнучкої системи, в якій керівник виступає як комунікатор виробничих та соціальних відносин, а підлеглому дається право індивідуальної творчої роботи;
- відносини носять відкритий, довірчий характер.

7. Особистість та поведінка керівників різних рівнів управління.

Форма прояву: керівник має високий індивідуальний соціальний й виробничий статус, рівень компетентності, здатність пропонувати ефективні управлінські рішення, доводити їх до кінцевого результату, дотримуючись колегіального стилю, творчо розподіляючи всі зазначені процеси між співробітниками – своїми підлеглими.

Структура змісту:

- керівник є лідером (формальним та неформальним), діяльність якого не піддається сумніву;
- керівник має високі особистісні індивідуальні характеристики;
- постійно проводить пошук та формування «союзників» керівника серед персоналу підприємства;
- працює з підлеглими як керівник, фахівець, вихователь, людина (чотири якості).

Аналіз розглянутих у літературі факторів показав, що як базовий простір прояву негативних сторін розглянутих факторів можна вибрати сім вищенаведених факторів.

У такому разі завдання управління мотивацією персоналу в аспекті підвищення його інформаційної безпеки формально зводиться до посилення мотивації та реалізації потреб із використанням змісту структур прояву цих факторів. Пропонований механізм управління мотивацією персоналу наведемо у вигляді табл. 1.

Таблиця 1

Механізм управління мотивацією

Фактор	Потреба	Характеристика впливу на поведінку
Матеріальна винагорода	1. Фізичне існування. 2. Потреба в самовираженні. 3. Потреба в досягненні цілі.	1.1. Підвищення рівня матеріальної винагороди для поліпшення фізичного становища, умов життя. 2.1. Підвищення рівня матеріального заохочення для збільшення творчих можливостей співробітника. 3.1. Підвищення рівня матеріального заохочення для інтенсифікації ключових бізнесів-процесів, в яких бере участь співробітник.
Цікава робота	1. Потреба в духовному існуванні. 2. Потреба оцінки діяльності, визнання. 3. Потреба в самовираженні.	1.1. Підвищення рівня креативності змісту процесу праці для духовного збагачення людини. 2.1. Підвищення рівня творчої компетенції для адекватної оцінки та визнання діяльності співробітника. 3.1. Розвиток інтелектуального потенціалу для виконання цікавої роботи з метою самовираження.
Кар'єра	1. Потреба в оцінці діяльності, визнанні. 2. Потреба в самовираженні. 3. Потреба в самоконтролі (менеджмент). 4. Потреба в досягненні цілі.	1.1. Кар'єрні цілі визначають необхідність у постійному визнанні й оцінці діяльності. 2.1. Реалізація кар'єри є частиною самовираження. 3.1. Розвиток кар'єрних можливостей вимагає підвищення рівня менеджменту. 4.1. Ефективне досягнення цілей кар'єри визначається досяжністю цілей організації.
Умови роботи	1. Потреба у відносинах з іншими людьми. 2. Потреба в самовираженні. 3. Потреба в досягненні цілі.	1.1. Поліпшення умов роботи формує налагодження відносин зі співробітниками. 2.1. Підвищення рівня умов роботи створює передумови для повного самовираження особистості. 3.1. Комфортні умови роботи максимізують можливості досягнення мети.
Соціально-психологічна атмосфера	1. Потреба в духовному існуванні. 2. Потреба у відносинах з іншими людьми. 3. Потреба в самовираженні. 4. Потреба в досягненні цілі.	1.1. Стала атмосфера створює умови для духовного спілкування. 2.1. Нормальний психологічний клімат поліпшує характер відносин зі співробітниками. 3.1. Поліпшення соціально-психологічного клімату створює можливості для повного самовираження. 4.1. Характер соціально-психологічних відносин сприяє ступеню досяжності мети.
Корпоративна й індивідуальна культура	1. Потреба у відносинах з іншими людьми. 2. Потреба в самовираженні. 3. Потреба в досягненні цілі, реалізації місії підприємства.	1.1. Механізм культурних відносин визначає рівень відносин зі співробітниками. 2.1. Підвищення рівня організаційної культури сприяє підвищенню рівня самовираження. 3.1. Синергічний ефект об'єднання корпоративної й індивідуальної культур мінімізує засоби досягнення цілі.
Особистість і поведінка керівників	1. Потреба в оцінці діяльності. 2. Потреба в самовираженні. 3. Потреба у визнанні.	1.1. Особистісні якості керівників визначають характер визнання й оцінки його діяльності. 2.1. Поведінка керівника, як приклад, сприяє самовираженню співробітників. 3.1. Поведінка керівника вимагає суспільного визнання.

Висновки. Результати діяльності підприємства значною мірою визначаються зовнішнім середовищем, а саме підприємство як відкрита система залежить від атмосфери у відносинах постачань ресурсів, енергії, кадрів, а також від споживачів та конкурентів. При цьому виникають два принципових типи загроз, пов'язаних як із самим протіканням процесу виробничо-господарської діяльності й зумовлених взаємин підприємства з постачальниками, споживачами та конкурентами, так і з природною відповідною реакцією контрагентів підприємства на його активні дії. Управління мотивацією персоналу

для забезпечення економічної безпеки підприємства визначається на основі причинно-наслідкового зв'язку «причина – мотивація – потреба – результат». Поняття «потреба» (за А. Маслоу) може бути модифіковано відповідно до вимог економічної безпеки і визначається як забезпечення таких потреб та їх рівнів, що сприяли б підвищенню рівня безпеки й усуненню причин, що приводять до порушення сформованого рівня безпеки на підприємстві. Склад факторів, що впливають на мотивацію й поведінку, визначається на основі запропонованих форм їхнього прояву та структур їхнього змісту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кавун С.В. Економічна безпека підприємства: інформаційний аспект: монографія / С.В. Кавун. Харків: ТОВ «Щедра садиба плюс», 2014. 312 с.
2. Ковтун О.І. Стратегія підприємства : навч. посіб. / О.І. Ковтун. К.: Ліра-К, 2014. 680 с.
3. Пекна Г.Б. Вибір вектора регіонального інтеграційного розвитку України з позиції забезпечення економічної безпеки / Г.Б. Пекна // Вчені записки / Ун-т економіки та права «КРОК». К., 2011. Вип. 25. Київ, 2011. С. 100–108.
4. Шпак Н.О. Економічна стабільність суб'єктів господарювання в умовах хаотичного розвитку національної економіки України: навч. посіб. / Н.О. Шпак, О.В. Пирог. Київ : Ліра-К, 2015. 288 с.
5. Судакова О.І., Щеглова О.Ю., Гасенко О.О. Головна характеристика механізму управління економічною безпекою розвитку підприємства / О.І. Судакова, О.Ю. Щеглова, О.О. Гасенко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент». № 24. Одеса: МГУ, 2017. С. 11–14.
6. Судакова О.І., Медведовська Т.П., Гарбуз Є.В., Лутченко О.В. Управління безпекою взаємодії підприємства з контрагентами, діючими в загальному життєвому просторі / Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. № 19. URL: <http://global-national.in.ua/issue-19-2017>
7. Судакова О.І., Медведовська Т.П., Драгун А.В. Концепція протидії погрозам, що виникають при взаємодії підприємства з контрагентами [Електронний ресурс] // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. № 11. URL: www.easterneurope-ebm.in.ua/
8. Судакова О.І., Щеглова О.Ю., Медведовська Т.П., Туз К.В. Методичні основи забезпечення інформаційно-психологічної безпеки персоналу в стратегіях розвитку підприємства // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2018. № 4. URL: www.easterneurope-ebm.in.ua/