

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-117>

УДК 658.012.005

Соломіна Г.В., Махницький О.В., Гавриш О.С.
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ**ФОРМАЛІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО
РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. Запропонована методика оцінки кадрових ризиків, що дозволяє представити їх у вигляді компактної матриці, яка будується на основі інтегральної оцінки рівня кадрових ризиків, що визначається за допомогою запропонованої формули, яка враховує ймовірність настання ризикових подій, кількість таких подій в минулому і їх наслідки, мінімізує дуалістичний вплив на діяльність підприємства. Застосування запропонованого методу сприяє підвищенню рівня організації системи кадрового ризик-менеджменту та оптимізації витрат на формування комплексної системи забезпечення економічної безпеки. Для оцінки ефективності управлінських впливів пропонується виділення двох підходів до вироблення критеріїв: в основі першого – економічна безпека (визначення набору критичних параметрів, які не повинні виходити за встановлені межі толерантності), а в основі другого – економічна вигода (використання фінансового коефіцієнта «ROI»).

Ключові слова: економічна безпека, кадровий ризи- менеджмент.

Solomina Hanna, Mahnitskiy Oleksandr, Gavrish Oleh
Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs**FORMALIZATION OF THE MECHANISM OF IMPROVEMENT OF PERSONNEL
OF RISK MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISE**

Summary. The proposed method of personnel risk assessment, which allows to represent them in the form of a compact matrix, which is based on an integrated assessment of the level of personnel risks, determined by the proposed formula, which takes into account the likelihood of occurrence of risk events, the number of such events in the past and their consequences, minimizes the duality influence on the activity of the enterprise. The application of the proposed method contributes to improving the level of organization of the personnel risk management system and optimizing costs for the formation of a comprehensive system for ensuring economic security. In order to assess the effectiveness of managerial influences, it is suggested to highlight two approaches to the development of criteria: the basis of the first – economic security (determining the set of critical parameters that should not exceed the established limits of tolerance), and the second one – the economic benefit (use of the financial coefficient "ROI").

Keywords: economic security, personnel risk-management.

Постановка проблеми. Ефективність роботи сучасного менеджера обмежена недоліками традиційних структур і моделей управління. Як правило, на рівні підприємства управління ризиками (особливо кадровими) здійснюється фрагментарно. Для ефективного кадрового ризик-менеджменту не обхідна побудова комплексної системи, яка повинна бути представлена послідовними діями по ідентифікації, оцінці та регулюванню ризиків, пов'язаних з людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення рівня економічної безпеки в кадровому аспекті, пов'язано зі складністю вибору складу і структури показників. Існуючі в науковій та спеціальній літературі методики носять характер рекомендацій і базуються на вивченні показників бухгалтерської, фінансової та статистичної звітності. Однак поряд з цим, дані методики мають досить різноманітний характер, причому дослідники розходяться не тільки в наборі оціночних показників і їх критеріальних значень, але, найчастіше, і в підходах до самої процедури проведення аналізу і подальшого трактування його результатів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В якості критеріальних показників економічної безпеки підприємства виділяють: рівень ефективності господарської

діяльності, платоспроможність, фінансову стійкість, показники статистики та обліку з праці, стан нематеріальних активів, різні показники технологічного характеру, які можуть бути конкретизовані у вигляді груп коефіцієнтів. При цьому в основу різних методів оцінки ступеня виконання вимог безпеки лежить свідомо помилкове припущення про те, що виконання встановлених вимог неодмінно забезпечує відсутність ризиків, що сильно спотворює дійсну картину ризиків підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є організаційно-прикладні аспекти реалізації поетапного механізму удосконалення кадрового ризик – менеджменту та систематизація класифікації складових елементів за напрямки адаптації передового світового досвіду.

Виклад основного матеріалу. Ідентифікація обмежується виявленням кадрових ризиків і встановленням їх загальних характеристик, при цьому всі ідентифіковані ризики відображаються в реєстрі, який представляє собою базу даних, що містить ключову інформацію підприємства. При цьому, особливого значення для забезпечення кадрової безпеки, має наявність механізмів зворотного зв'язку, які дозволяють оперативно реагувати на появу нових загроз, та обумовлені, по-перше, мінливістю контексту і необхідністю врахування специфіки кожної

конкретної ситуації, а по-друге, нелінійністю впливу кадрових ризиків на діяльність. Для отримання інформації про стан кадрової безпеки доцільним є застосування методу картографування, в рамках якого розробляється карта ризиків, що дозволяє графічно зобразити всі можливі загрози і провести їх аналіз» [1].

При цьому, особливу увагу необхідно приділити оцінці, яка повинна здійснюватись в режимі реального часу отримання відомостей про стан кадрової безпеки. Для цього необхідно здійснення безперервного моніторингу та аналізу ключових індикаторів (порогових значень показників діяльності), що дозволяють зробити висновок про активність і їх прийнятність.

В даний час практикою розроблено досить велика кількість різних методів оцінки, які в залежності від застосовуваного інструментарію можна розділити на три основні групи: розрахунково-аналітичні, статистичні і методи експертних оцінок [2].

Група розрахунково-аналітичних методів базується на застосуванні математичних методів і апарату теорії ймовірностей, які дозволяють досить точно визначити рівень ризику при розумінні закономірностей розвитку ситуації і наявності вихідних даних про ймовірності подій. Застосування розрахунково-аналітичних методів дозволяє приймати більш точні управлінські рішення, однак пов'язане з наявністю цілого ряду складнощів з необхідністю формування аналітичної бази, визначення поправочних коефіцієнтів, розрахунку відхилень, а іноді і з неможливістю обробки необхідних даних. Обмеженість застосування розрахунково-аналітичних методів викликана тим, що більшість аспектів, пов'язаних з людською діяльністю, евристичні і не завжди піддаються математичній формалізації. Застосування статистичних методів дозволяє провести аналіз частоти виникнення ризикової ситуації і виділити фактори, що сприяють її реалізації, а також порівняти дані різних періодів. При цьому, чим менше однорідним є вплив фактору виробництва на економічні процеси, тим складніше прогнозувати динамічну ймовірність і масштаб наслідків пов'язаних з ним ризиків. Істотним недоліком статистичних методів є потреба у значному масиві даних, що ускладнює їх застосування при оцінці.

Методи експертних оцінок засновані на використанні знань і досвіду фахівців (експертів) при індивідуальному або колективному оцінюванні. Основним недоліком є відсутність гарантії достовірності отриманих оцінок у зв'язку з очевидним суб'єктивізмом методів, а також складність при їх обробці і інтерпретації. Виділити повністю незалежні один від одного чинники виникнення і реалізації кадрових ризиків не представляється можливим, тому неминучим є прийняття ряду припущень, які, тим не менш, повинні об'єктивно відображати дійсність функціонування підприємства.

Оцінка, що дозволяє зробити вибір на користь конкретних варіантів управління кадровими ризиками, може бути отримана при об'єднанні методів статистичного і експертного оцінювання. Неминучість застосування експертних оцінок обумовлена тим, що аналіз і регулювання кадрових ризиків здійснюють безпосередні власники цих ризиків, які відповідають за специфічний вид діяльності підприємства. Для інтегральної оцінки кожного кадрового ризику пропонується використовувати наступну формулу:

$$SR_{i-f}(C_i, P_i, F_i) = C_i \times \left(\frac{P_i \times a + F_i \times b}{2} \right) \quad (1)$$

SR_i – рівень і-го кадрового ризику («staff risk»);

C_i – нормована за допомогою вербальної шкали оцінка наслідків реалізації і-го кадрового ризику, при цьому «+ C_i » – в разі, якщо наслідки мають позитивний і «- C_i » – якщо наслідки мають негативний характер;

P_i – нормована за допомогою вербальної шкали оцінка ймовірності («probability») виникнення і-го кадрового ризику – міра можливості його появи;

F_i – нормована з допомогою вербальної шкали оцінка частоти («frequency») виникнення і-го кадрового ризику – кількість подій за певний період часу;

a та b – вагові коефіцієнти оцінок ймовірності і частоти виникнення і-го кадрового ризику, відповідно.

Метод вербальних функцій, що полягає у встановленні вербального опису певної ситуації, яка відповідає кожному кількісному значенню, дозволяє підвищити об'єктивність запропонованої методики на основі аналізу статистичних даних в ретроспективі. Вербальні описи і відповідні їм значення оцінюваних показників представлені в таблицях 1, 2. При використанні даного спо-

Таблиця 1

Ранжування ймовірності та частоти виникнення і-го кадрового ризику

Показник	Вербальна характеристика ймовірності виникнення ризику ситуації	Вербальна характеристика частоти виникнення ризику	Значення
Максимальне	обов'язково виникне за нормальних умов функціонування	1 раз за день	1,0
Дуже високе	виникне при порушенні функціонування	1 раз за тиждень	0,9
Високе	виникне за умов часового інтервалу	1 раз за місяць	0,8
Достатньо високе	може виникнути за певний період часу	1 раз за квартал	0,7
Вище за середнє	може виникнути за умов невизначеного періоду часу	1 раз за півріччя	0,6
Середнє	може виникнути за комбінації обставин	1 раз за 9 місяців	0,5
Нижче за середнє	може виникнути за виняткових обставин	1 раз за рік	0,4
Низьке	Малоймовірно, що ситуація станеться	1 раз за 1,5 роки	0,3
Дуже низьке	не має виникнути	1 раз за 2 роки	0,2
Мінімальне	не виникне	1 раз за 3 роки	0,1

Таблиця 2

Ранжування наслідків і-го кадрового ризику

Вербальна характеристика наслідків ризику	Значення
Максимальне. Стратегічні цілі діяльності перевиконано / не виконано	+/- 1,0
Критичне. Тактичні цілі діяльності перевиконано / не виконано	+/- 0,9
Досить значущі. Деякі тактичні / оперативні цілі діяльності перевиконано / не виконано	+/- 0,8
Значущі. Оперативні цілі діяльності перевиконано/не виконано	+/- 0,7
Більше за середнє значення значущості. Оперативні цілі діяльності будуть досягнуті, задачі перевиконано / виконано частково	+/- 0,6
Середнє значення значущості. Оперативні цілі діяльності будуть досягнуті, показники результативності перевиконано / досягнуті частково	+/- 0,5
Менше за середнє значення значущості. Всі цілі діяльності будуть досягнуті, задачі перевиконано / близькі до досягнення	+/- 0,4
Малої значущості. Всі цілі діяльності будуть досягнуті, показники результативності дещо перевищені / близькі до виконання	+/- 0,3
Незначне. Всі цілі діяльності будуть досягнуті, задачі виконано з деяким покращенням /затрудненням.	+/- 0,2
Мінімальне. Всі цілі діяльності будуть досягнуті / з мінімальним затрудненням	+/- 0,1

субу формалізації, кадрові ризики оцінюються в частках одиниці з точки зору ймовірності настання ризикових подій і кількості таких подій в минулому, а також наслідків з урахуванням дуалістичного впливу кадрових ризиків на діяльність підприємства.

Точність оцінки ймовірності виникнення і-го кадрового ризику залежить від обсягу і якості статистичних даних, а також їх придатності для розгляду в контексті майбутніх подій, тобто збереження причинно-наслідкових зв'язків і закономірностей розвитку. У випадках, коли ці умови не виконуються або кількість статистичних даних недостатня, оцінка кадрового ризику коригується за рахунок експертного оцінювання, яке, при необхідності, може бути реалізовано за допомогою застосування методу Дельфі. Даний метод дозволяє отримати узгоджені оцінки експертів на основі ітеративного підходу до проведення самого процесу оцінювання за рахунок узагальнення різних аргументацій і коригування отриманих результатів на всіх етапах оцінки. Для застосування методу Дельфі при оцінці кадрового ризику пропонується використовувати формулу [3]:

$$SR_i = f(C_i P_i) = \sum_{k=1}^n C_{ik} \times P_{ik} / n \quad (2)$$

де SR_i – рівень і-го кадрового ризику («staff risk»);

C_i – оцінка наслідків («consequences») реалізації і-го кадрового ризику;

P_i – оцінка ймовірності («probability») реалізації і-го кадрового ризику;

k – номер експерта (n – загальна кількість експертів, що беруть участь в оцінці кадрового ризику).

Перевагою методу Дельфі є незалежність суджень (в зв'язку з відсутністю особистих контактів між експертами) і відносна достовірність оцінок, що забезпечується наданням експертам повної інформації і використанням зворотного зв'язку під час опитування.

Для підвищення рівня достовірності, в ньому можна застосовувати різні поправочні критерії, наприклад, враховувати ступінь обізнаності експерта в даній області або ступінь узгодженості

відповідей експертів (може бути визначена за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена або, в разі якщо число експертів більше двох, коефіцієнта конкордації Кендалла). Для подальшої формалізації та визначення пріоритетних напрямків в частині управління ризиками пропонується застосування матрицю кадрових ризиків, яка дозволяє представити їх у вигляді компактного запису елементів, які розподіляються за шкалою «ймовірність і частота виникнення – наслідки» (таблиця 3).

Таблиця 3

Матриця кадрових ризиків

Наслідки	Ймовірність Частота виникнення	
	Висока (0,6-1,0)	Низька (0,1-0,5)
Значущі позитивні, SR (0,6-1,0)	A+	B+
Значущі негативні SR, DSR (-0,6 – -1,0)	A-	B-
Незначні позитивні, SR (0,1-0,5)	C+	D+
Незначні негативні, SR, DSR (-0,1 – -0,5)	C-	D-

Ризики, які відносяться до групи «А-», в разі реалізації з великою ймовірністю призведуть до небажаного розвитку подій і не досягненню стратегічних цілей підприємства, тому менеджер повинен здійснювати заходи щодо мінімізації ймовірності їх реалізації та зменшення можливих наслідків, створюючи основу для стійкості. Відносно ризиків «А +» необхідно визначення рівня, що дозволяє мобілізувати ресурси і реалізувати нові можливості, але не надає негативного впливу на економічну безпеку підприємства.

Для ризиків групи «В-» розробляється план заходів, який містить широкий спектр управлінських дій, що враховує значущість негативних наслідків у разі їх реалізації та мінливість контексту, а також необхідність застосування швидких і ефективних заходів.

Ризики групи «В+» сприяють підвищенню результативності діяльності підприємства, але повинні перебувати в керованому стані для

швидкої адаптації до змін в бізнесі з огляду на вагомість можливих відхилень від запланованих показників.

Ризики, які відносяться до групи «С-», не повинні призвести до значних втрат, але менеджер повинен розробити комплекс чутливих і гнучких заходів з управління даними ризиками, для того, щоб мобілізувати необхідні внутрішні ресурси для їх своєчасної нейтралізації. Дії щодо ризиків групи «С +» повинні передбачати зміни для використання можливостей, але також бути спрямовані на регулювання ризиків даної групи до допустимого рівня. Реалізація ризиків, що входять до груп «D-» і «D+», є малоімовірною і не викликає серйозних наслідків, але менеджер повинен здійснювати їх постійний моніторинг для того, щоб бути спроможним до швидкої адаптації з метою своєчасного реагування на зміни контексту.

Вибір стратегії забезпечення економічної безпеки обумовлений принциповим ставленням менеджера до ризику, прихильністю до певної концепції управління. Необхідно визнати, що всі дії менеджерів суб'єктивні, що призводить до виникнення суттєвих відмінностей при оцінці ризиків і вибору методів керуючих впливів в залежності від його особистості. Більш того, будь-яка ризикова ситуація сприймається як така тільки при наявності оцінки її суб'єкта. Беручи до уваги дану обставину, при розгляді управління кадровими ризиками, слід враховувати ставлення до ризику кожного конкретного менеджера. Це дозволить оптимізувати недоліки класичної моделі і підвищити прогнозованість поведінки менеджера з урахуванням впливу певних факторів. Для визначення ставлення менеджера до ризику використовується кадрова система, на основі якої в контексті розглянутого питання були виділені наступні співвідношення між готовністю «піти» на і-й кадровий ризик («readiness to staff risk» – «RSRi») і схильністю конкретного менеджера до ризику («addiction to risk» – «AtR») (табл.).

Кожному із запропонованих співвідношень відповідає певна модель поведінки, що характеризує переважний підхід до управління кадровими ризиками і є основою для вибору методів управлінського впливу. Заходи з управління ризиками, в даному контексті, є процес вибору лінії поведінки і її подальшу реалізацію: уникнути (відмова від ризику), передача (страхування і аутсорсинг) або модифікація, прийняття (збереження). В рамках даних моделей поведінки методи управління кадровими ризиками можуть бути реалізовані в такий спосіб [4; 5]:

1. Прийняття ризику – усвідомлене збереження або збільшення ризику для використання сприятливої можливості, супроводжуване встановленням допустимого рівня, ризику за межами якого вважаються неприйнятними.

2. Передача (трансфер) ризику – застосування аутстафінга – залучення необхідної кількості найманих працівників, які не перебувають з підприємством в будь-які трудових відносинах безпосередньо, але надають від імені аутстаффера певні послуги за місцем знаходження підприємства; аутсорсингу – передача бізнес-процесів або виробничих функцій іншому підприємству на основі тривалого контракту – як правило, процеси, пов'язані з підбором і пошуком співробітників, передаються рекрутинговій агенції або консалтинговій фірмі; лізингу персоналу, при якому підприємство не укладає окремих договорів зі співробітником, він укладається між працівником і рекрутинговим (кадровим) агентством, а підприємство забезпечується трудовими ресурсами, використовуючи послуги рекрутингового агентства на підставі договору між ними.

2.1. Страхування ризику – передача третій стороні (страховику) можливості нанесення шкоди, що має за мету захист інтересів підприємства (страхувальника) при настанні страхових випадків за рахунок грошових фондів, які формуються шляхом сплати внесків, в тому числі в частині страхування співробітників і страхування відповідальності роботодавця. Компенсація ризику, по суті, є аналогією страхування, але здійснюється за рахунок власних коштів шляхом створення резервів.

Потреба в резервах людських ресурсів, пов'язана, наприклад, з тимчасовою непрацездатністю штатного робітника або сезонними коливаннями ділової активності, забезпечується за допомогою залучення позаштатного персоналу і співробітників, які працюють за тимчасовими контрактами.

3. Модифікація ризику – дії, що вживаються для зміни ймовірності виникнення ризикової події і/або масштабу наслідків, пов'язаних з їх реалізацією. Даний підхід також застосовується щодо оптимізації кадрового складу з урахуванням потенційних змін умов в майбутньому і може включати в себе різні програми по управлінню кар'єрою, створення кадрового резерву.

3.1. Диверсифікація ризику – розосередження ризику між різними сферами діяльності або розподіл ризику між рекрутинговими (кадровими) агентствами, а також співробітниками – за рахунок делегування повноважень, поділу обов'язків і подвійного контролю. В даний час для диверсифікації кадрових ризиків активно використовуються нові форми зайнятості: «краудворк» і робота за запитом за допомогою додатків, що представляють собою розміщення на інтернет-платформі або в мобільному додатку замовлень невизначеної кількості осіб на виконання роботи.

3.2. Лімітування ризику – встановлення лімітів, тобто документально-адміністративних

Схильність до ризику	Готовність до ризику	Характеристика ризику	Модель поведінки
AtR «←»	= RSRi → 0,1	несхильність до ризику →	ухилення від події, пов'язаного з ризиком або виключення джерела ризику
AtR «↔»	= RSRi → 0,5	нейтральність до ризику →	модифікація ризику, страхування, передача ризику третій стороні
AtR «→»	= RSRi → 1	схильність до ризику →	збереження або збільшення ризику для використання сприятливої можливості

обмежень певних показників, наприклад, обмеження доступу до інформаційних ресурсів або права підпису документів, обов'язків, які встановлені Інструкцією працівника.

4. Запобігання ризику – усвідомлене рішення не піддаватися певному виду ризику, зокрема відмова від ризикованих проектів і співробітників (наприклад, відмова в прийомі на роботу висококваліфікованому фахівцеві при виявленні підозрілих моментів в його біографії).

Завершальним етапом є моніторинг виконання прийнятих рішень і оцінка їхньої ефективності, на основі якої необхідно проводити вдосконалення системи і оновлення підходу до ризик-менеджменту з урахуванням появи нових ризиків. Ефективне управління кадровими ризиками передбачає зменшення їх негативного і збільшення позитивного впливу на діяльність підприємства з мінімальними витратами фінансових ресурсів. У процесі прийняття рішення щодо здійснення тих чи інших заходів з управління ризиками необхідно, в першу чергу, враховувати виконання умов наступного нерівності:

$$C_i > MR_i \quad (3)$$

де C_i – оцінка наслідків («consequences») реалізації i -го кадрового ризику;

MR_i – загальна вартість заходів з управління i -м кадровим ризиком («management of risk»).

Оцінка ефективності застосування конкретного заходу з управління кадровим ризиком залежить від критерію, який покладено в основу даної оцінки. У контексті цієї статті пропонується виділення двох підходів до вироблення критеріїв: в основі першого – економічна безпека, отже, підхід передбачає визначення набору критичних параметрів, які не повинні виходити за встановлені межі толерантності, а в основі другого – економічна вигода в класичному розумінні позитивної різниці між сумарними доходами і витратами. В рамках першого підходу оцінка ефективності заходів розглядається з позиції безпечного здійснення основних і допоміжних процесів і забезпечення стійкості підприємства.

Тому для оцінки ефективності управлінського впливу в парадигмі першого підходу вважається доцільною її оцінка як заходу / ступеню наближення до ідеального (бажаного, оптимального, плановому) стану. Для цього можуть бути використані контрольні листки, діаграми Парето, контрольні карти Шухарта, гістограми і матричні діаграми, стратифікація даних і інші методи, що дозволяють оцінити стан і динамічні зміни кадрової безпеки. Однак необхідно брати до ува-

ги взаємозв'язок між досягненням поставленої мети в області кадрового ризик-менеджменту і ефективністю застосування конкретного заходу з управління кадровим ризиком.

Для оцінки ефективності управлінського впливу, в парадигмі другого підходу, доцільним є застосування методів, що реалізуються при оцінці інвестицій, з урахуванням того, що співробітники є головними носіями нематеріальних активів – їх знання, вміння і навички формують інтелектуальний капітал, що забезпечує безперервний рух потоку створення цінності, який визначає конкурентоспроможність підприємства. Пропонується використання показника «ROI» – фінансовий коефіцієнт, що характеризує рівень прибутковості або збитковості досліджуваного об'єкта (активу) з урахуванням суми здійснених інвестицій, який дозволяє оцінювати різні аспекти управління. «ROI» заходів з управління i -м кадровим ризиком розраховується за формулою:

$$ROI_{MR_i} = \frac{(\sum_{j=1}^n \Delta I_j - \sum_{j=1}^n MR_i) / n}{\sum_{j=1}^n MR_i} \quad (4)$$

де ROI_{MR_i} – ефективність заходів з управління i -м кадровим ризиком («return on investment»); ΔI_j – зростання прибутку («income») за j -й період реалізації заходів з управління i -м кадровим ризиком, а n – термін дії заходів з управління i -м кадровим ризиком;

MR_i – загальна вартість заходів з управління i -м кадровим ризиком («management of risk»).

Висновки і пропозиції. Недоліком багатьох існуючих підходів, є те, що вони успішно справляються тільки з тими проблемами, які не зазнають змін протягом досить тривалого часу. Для забезпечення економічної безпеки в умовах цифрової економіки потрібно не просто реорганізація бізнес-моделі або трансформація підприємства в онлайн-платформу, а зміна пріоритетів в підходах до управління людськими ресурсами та пов'язаними з ними ризиками.

Застосування запропонованих методів сприяє підвищенню рівня організації системи кадрового ризик-менеджменту та оптимізації витрат на формування комплексної системи забезпечення економічної безпеки. Представлений інтегрований підхід дозволяє оцінювати комплекс факторів, що впливають на стан підприємства, створюючи основу для розуміння особливостей ризикової ситуації і умов її реалізації, отже, роблячи можливим обґрунтований вибір на користь управлінського впливу, що використовується по відношенню до кожного конкретного кадрового ризику.

Список літератури:

1. Мартинець В.В. Управління конфліктами в організації // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. – Суми: СумДУ, 2014. – Т. 2. – С. 276-278.
2. Гринюк О.І. Науково-методичні підходи до оцінювання та прогнозування ризиків діяльності нафтогазовидобувних підприємств. – Вісник Хмельницького національного університету. – 2016. – № 1. – С. 10-23.
3. А.І. Куртов, О.В. Полікашин, А.І. Потіхенський, В.М. Александров. Експертні оцінки. Метод «ДЕЛФЬ» як технологія прийняття управлінських рішень. Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил. – 2017. – 1(50). – С. 118-122.
4. Забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємництва: навчальний посібник / Г.В. Соломіна. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2018. – 234 с.
5. Механізм формування фінансової безпеки підприємства. – Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2017. – № 4-5(97-98). – С. 63-68.