

Обеспечение кадровой безопасности в кооперативном секторе экономики на основе методов материального и нематериального стимулирования

Наталья Анатольевна Логунова

Керченский государственный морской технологический университет, Керчь, Россия

Аннотация:

Введение. Проводимая в настоящее время в структуре потребительской кооперации кадровая политика часто выстроена бессистемно, что не позволяет в полной мере следовать экономическим и социальным целям развития государства с учетом долгосрочных перспектив развития. Это в свою очередь не способствует в полной мере развитию территорий, а также приводит к оттоку молодых специалистов. Факторами, влияющими на эффективность кадровой работы, являются социально-экономические, природно-климатические, культурные особенности ведения хозяйственной деятельности. Данные особенности отчетливо проявляются в регионах Северо-Кавказского и Южного федеральных округов. В связи с этим качественный состав кадрового потенциала развивается в рамках становления системы институционального управления. **Цель статьи** заключается в определении базовых направлений кадровой политики кооперативных структур и научном обосновании мер организационно-управленческого характера, направленных на их совершенствование. **Методология** исследования основывается на научных работах отечественных ученых по вопросам кадрового обеспечения деятельности кооперативных структур, а также на открытых источниках по рассматриваемой проблеме. В работе использованы методы сравнения, сопоставления, анализа, а также графический. **Результаты.** Процесс совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур не выступает самоцелью, но при этом охватывает весь спектр деятельности человека. В связи с этим вся совокупность факторов, влияющих на безопасность и эффективность трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива в целом, признается важнейшей сферой деятельности предприятия, влияющей на эффективность его работы. Совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур должно осуществляться путем проведения диагностических процедур, а также включать обоснование целесообразности и эффективности планируемых мероприятий на основе данных оперативного учета. Необходим учет региональных особенностей в вопросах совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур.

Ключевые слова:

кооперативные структуры,
кадровая безопасность,
нематериальное
стимулирование,
заработная плата,
трудовая деятельность

Для цитирования:

Логунова Н. А. Обеспечение кадровой безопасности в кооперативном секторе экономики на основе методов материального и нематериального стимулирования // *Экономическая политика и национальная безопасность*. 2026. № 3 (5). С. 65–74.

Информация об авторе:

Логунова Н. А. – доктор экономических наук, доцент
Керченский государственный морской технологический университет
(Российская Федерация, 298309, г. Керчь, ул. Орджоникидзе, д. 82)
проректор по научной работе
natalya_logunova@mail.ru



© Логунова Н. А., 2026



Original article

The article was submitted May 15, 2026;
approved after reviewing June 15, 2026;
accepted for publication June 26, 2026.

Ensuring staffing security in the cooperative sector of the economy through financial and non-financial incentives

Nataliya A. Logunova

Kerch State Maritime Technological University, Kerch, Russia

Abstract:

Introduction. The human resources policy implemented in the consumer co-operative sector is currently often haphazard, making it impossible to fully pursue the state's economic and social development objectives, particularly in light of long-term development prospects. Such challenges negatively impact the development of the regions and lead to an outflow of young professionals. Factors influencing the effectiveness of human resources management involve socio-economic, natural and climatic, and cultural aspects of economic activity. These characteristics are particularly evident in the regions of the North Caucasus and Southern Federal Districts. Consequently, the qualitative structure of human resources is evolving as part of the development of the institutional governance system. **The research aims** to identify the key areas of human resources policy within cooperative structures and to provide a theoretical basis for organisational and managerial measures focused on improving such policies. **The research methodology** is based on academic works by Russian scholars on the staffing of cooperative structures, as well as on open-access sources relating to the issue under consideration. The study involves methods of comparison, correlation, analysis and graphical representation. **Results.** The process of improving the mechanism for ensuring the economic security of the staffing component of cooperative structures is not considered as a goal, but it does encompass the entire spectrum of human activity. In this regard, the totality of factors influencing the security and effectiveness of occupational activities – both for individual employees and the company as a whole – is recognised as a key area of corporate activity affecting its operational efficiency. The improvement of the mechanism for ensuring the economic security of the staffing component of cooperative structures should be carried out through diagnostic procedures and should involve justification of the appropriateness and effectiveness of planned measures based on operational accounting data. Regional characteristics must be taken into account when improving the mechanism for ensuring the economic security of the staffing component of cooperative structures.

Keywords:cooperative structures,
staffing security,
non-financial incentives,
salary,
occupational activity**For citation:**

Logunova, Nataliya A. 2026. "Obespechenie kadrovoj bezopasnosti v kooperativnom sektore ekonomiki na osnove metodov material'nogo i nematerial'nogo stimulirovaniya" ["Ensuring staffing security in the cooperative sector of the economy through financial and non-financial incentives"] ["The evolution of methods for assessing national energy supply security"] (In Russ.). *Ekonomicheskaya politika i natsional'naya bezopasnost'* [Economic policy and national security] 5, no. 3 (July):65–74.

Information about the author:

Logunova N. A. – Doc. Sci. (Econom.), Docent
Kerch State Marine Technological University
(82 Ordzhonikidze St., Kerch, 298309, Russian Federation)
Vice -Rector for Scientific Work
natalya_logunova@mail.ru

**ВВЕДЕНИЕ**

Важное место в системе обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей хозяйствующих субъектов (на примере кооперативных структур региона) традиционно занимают вопросы управления кадровым потенциалом. В условиях современных ограничений получение прибыли, а в ряде случаев возможность выживания кооперативов напрямую зависят от полноты и грамотности использования кадрового состава. Сегодня деятельность кооперативных структур связана с экономическими рисками, необходимость управления которыми обусловлена возможными последствиями их наступления. Все больше внимания уделяется вопросам экономической безопасности кадровой составляющей, от результатов которой напрямую зависит эффективность деятельности кооператива. В связи

с этим выработка направлений совершенствования существующего инструментария обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур становится ключевым фактором успешной деятельности современной организации.

Актуальность рассматриваемых проблем вызвана, с одной стороны, наличием персонала, чей профессиональный уровень подготовки не в полной мере позволяет раскрыть потенциал кооператива, а с другой – с отсутствием универсальных методов и подходов управления кадровым потенциалом, органически вписывающихся в современные реалии конкурентной борьбы. Таким образом, решение проблемы совершенствования кадровой работы кооперативных структур позволит выработать комплекс организационных мер для достижения заданных целей.

Цель статьи заключается в определении базовых направлений кадровой политики кооперативных структур и научном обосновании мер организационно-управленческого характера, направленных на их совершенствование.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ Методология исследования основывается на научных работах отечественных ученых-экономистов по вопросам кадрового обеспечения деятельности кооперативных структур, а также на открытых интернет-источниках по рассматриваемой проблематике. В работе использованы методы сравнения, сопоставления, анализа, а также графический метод.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ Существующая система экономической безопасности кадровой составляющей в рамках принятия управленческих решений для многих кооперативов является традиционной и связана с рядом повторяющихся операций – подбором и отбором кадров, повышением квалификации, переподготовкой, аттестацией, перемещением по служебной лестнице, увольнением и др. Однако в связи с необходимостью применения инновационных подходов в развитии хозяйствующего субъекта (отличающихся длительностью процессов) такая традиционная система уже не соответствует современным требованиям рынка и не может адекватно отвечать на происходящие изменения в кадровых вопросах.

Идея традиционности и консерватизма существующего механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей прослеживается в работах ряда специалистов, справедливо указывающих на отсутствие последовательности в принимаемых решениях на уровне как кооператива, так и отрасли хозяйствования (Гашо, Иовлева и Токарь 2022; Крохичева и др. 2016; Митяков и Колоскова 2026). Отмечается, что реализуемая государством поддержка предприятий сельскохозяйственного профиля проводится без учета приоритетности определенных видов экономической деятельности и, как следствие, без прогнозов потребности в квалифицированных кадрах как в отраслевом, так и региональном масштабе (Реутова и Феклистова 2026). Мероприятия, направленные на совершенствование процесса управления кадровым потенциалом кооперативных структур, целесообразно проводить во взаимосвязи с профильными учебными заведениями (Коптева 2026). Однако в связи со сложным механизмом проведения процедур лицензирования и аккредитации образовательной деятельности осуществлять оперативное реагирование на требования кооперативных структур весьма затруднительно. Более того, в органах муниципальной (региональной) власти отсутствует достоверная информация о количестве имеющихся и ожидающихся в перспективе рабочих мест.

Реализация мероприятий по совершенствованию системы мер экономической безопасности кадровой составляющей обусловлена необходимостью устранения недостатков и нивелирования возникающих угроз в вопросах кадрового управления. Совершенствование управления кадровым потенциалом должно осуществляться путем проведения диагностических процедур (Котенев и Хатагова 2025; Остроухов и Котенев 2026). Необходимо также обоснование целесообразности и эффективности планируемых мероприятий на основе данных оперативного учета (Логвинова и Горьковенко 2023). Стратегической задачей в обеспечении экономической безопасности кадровой составляющей является систематическое совершенствование системы управления персоналом, а именно, определение подхода, наиболее отвечающего как индивидуальным особенностям, так и коллективным интересам. Данная работа должна проводиться в двух направлениях:

во-первых, достижение заявленных целей кадровой работы: создание кадрового ядра, снижение текучести кадров, что является основой обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей;

во-вторых, улучшение условий труда: повышение заработной платы, возможность карьерного роста, приемлемая социальная инфраструктура.

Особенностью реализации указанных направлений является анализ совместимости целей работника и работодателя. При грамотном подходе, использовании выверенных методов итогом для работника выступает образование так называемого социального эффекта, для работодателя – организационного эффекта.

Совершенствуя механизм обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей, следует учитывать, что кооперативные структуры, будучи социально ориентированными, испытали на себе последствия реформ в сельском хозяйстве России: падение объемов производства продукции агропромышленного комплекса (далее – АПК); снижение производительности труда; миграция сельского населения; резкая дифференциация заработной платы на селе и в городе и др. (Акбашева 2020; Герасимов и Быков 2026). Кроме того, кооперативы, как и сельскохозяйственное производство в целом, достаточно многофункциональны. Они не только производят продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье, но и реализуют задачи, направленные на снижение безработицы, сохранение социально-культурных особенностей и окружающей среды, воспитание бережного отношения к окружающему миру (Сигунова 2023). Таким образом, возникает необходимость применения методов программно-целевого управления, подразумевающего согласованность принимаемых решений, широкого привлечения научного сообщества, а также всех заинтересованных лиц.

Необходимость учета региональных особенностей в рассматриваемых вопросах отмечается в работах многих экономистов. Социально-экономическое развитие кооператива, региона или страны в целом зависит как от количественного, так и качественного состава трудовых ресурсов. Так, в Северо-Кавказском федеральном округе фиксируется расширенный тип воспроизводства населения, что оказывает заметное влияние на демографическую обстановку округа, а также на вопросы кадрового управления. Следует отметить наличие ряда факторов, отличающих вопросы регулирования трудовых отношений на юге России от иных регионов: национальные обычаи и традиции, религиозные особенности воспитания, социальная активность молодежи. Важно также указать на материальное стимулирование (заработную плату) как основной рычаг воздействия. Размер заработной платы одновременно является и мотиватором, и демотиватором в вопросах использования трудовых ресурсов, а также повышения уровня производительности труда.

Проводя исследования в области совершенствования экономической безопасности кадровой составляющей, можно сравнить отечественный и зарубежный опыт. Иностранный опыт способен дать реальный положительный эффект от его имплементации в России. Наиболее интересен в сфере кооперативной работы опыт Японии (Zhu 2004). Эта страна по сравнению с Россией находится в худшем положении по причине своего географического положения: практически полное отсутствие полезных ископаемых, дефицит территорий, высокая плотность населения, склонного к старению, и так далее. Основной особенностью оценки инновационного развития кадрового потенциала на предприятиях Японии является, как и в случае с кооперативными структурами России, то, что это не столько предпринимательская единица, сколько организация социальной направленности. Приоритетами в кадровой работе становятся гармония, искренность, улучшение жизни общества. Базовым моментом в оценке возможности инновационного развития выступает не достижение принципа «максимум прибыли при минимуме затрат», а неформальность, гибкость, кооперация. Таким образом, совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей связано не столько с умением руководителя организовывать, регулировать, контролировать, сколько делать это рационально.

Во все времена процесс управления кадрами выступал важным элементом, обеспечивающим экономическую безопасность, базирующимся на представлении о роли и месте работника в структуре кооператива. Основой для менеджера, использующего в своей деятельности современные инновационные технологии, являются качества работника,

характеризующие результативность выполняемой деятельности. Качественное воздействие на результативность кадровой работы оказывают факторы, относимые как к кооперативу, так и к региону.

Раскрывая проблемы совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей, особое внимание следует уделять вопросам образования. Не оспаривая важность формального образования, необходимо акцентировать внимание на дополнительном образовании, позволяющем получить целевую практическую направленность, что особо важно в условиях повсеместного перехода к инновационной составляющей в производственной деятельности (Михайлова, Мушкарлова и Петрова 2021). Основной задачей здесь выступает необходимость формирования высококвалифицированной инновационно-ориентированной команды кадров. Для ее решения нужно создание в кооперативе системы, состоящей из двух подсистем:

- 1) подсистема, обеспечивающая безопасность управления кадровым потенциалом: мониторинг рынка труда, процесс подбора персонала;
- 2) подсистема, направленная на достижение базовых компонент стратегии предприятия: предполагает организацию подготовки и переподготовки кадров.

Важным аспектом предлагаемой системы является создание условий, способствующих овладению требуемыми компетенциями для дальнейшего продвижения по кадровой лестнице. Современные реалии хозяйственной деятельности требуют корректировки существующей системы подготовки кадров. Перспективным считается применение коучинга как инструмента консультирования, имеющего практико-ориентированный характер и направленного на выработку требуемого решения совместными усилиями. Таким образом, получение новых знаний способствует не только повышению их конкурентоспособности, но и формированию необходимого уровня экономической безопасности кадров.

Полагаем, что сегодня важнейшим компонентом совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур выступает мотивация. Она отражает готовность работника осуществлять трудовые функции, а также быть лично заинтересованным в их результативности. В основе мотивации лежит потребность, реализуемая через способности и возможности человека. Совершенствуя мотивационный компонент, работодатель оказывает стимулирующее воздействие на работников (Лымарева и Мироненко 2026). При этом следует учитывать не только текущий результат деятельности (объем выполненной работы, при текущих финансовых затратах), но и возможный отложенный эффект, заключающийся в укреплении коллективного самосознания, создании прочной основы для развития хозяйственной деятельности. Важным фактором мотивации в настоящее время выступают санкционные режимы, введенные иностранными государствами, подталкивающие руководителя к принятию более решительных, но в то же время безопасных действий. Среди наиболее эффективных инструментов мотивации следует выделить:

- 1) признание заслуг работника в реализации задач и функций кооператива, выражающееся во вручении дипломов и похвальных листов, размещении информации на официальном сайте организации, занесение на доску почета;
- 2) применение Key Performance Indicators (KPI), позволяющее оценить степень эффективности каждого работника в общем итоге деятельности кооператива;
- 3) возможность самоопределения с графиком рабочего времени, позволяющая оптимизировать производственный процесс с учетом выбора времени отдыха и труда;
- 4) обеспечение комфортного рабочего пространства.

Отмеченный инструментальный является универсальным и может быть адаптирован с учетом необходимых корректировок к хозяйствующим субъектам различных организационно-правовых форм хозяйствования, в т. ч. к кооперативным структурам. Кроме того, возможно дополнение иными элементами, учитывающими специфику производственной деятельности.

Система мотивации помимо материальной составляющей представлена широким перечнем инструментов нематериального стимулирования, среди которых наиболее эффективны, во-первых, социально-психологические, предполагающие формирование корпоративной

культуры, моральных устоев коллектива; во-вторых, культурно-мотивационные, выражающиеся в выделении наиболее эффективной методики работы, создании комфортных условий на рабочем месте.

В условиях ограниченности финансово-экономических ресурсов для улучшения материальной составляющей мотивации у большинства кооперативных структур следует активно использовать нематериальную составляющую (Докукина и Пименов 2022). Выработывая и совершенствуя инструменты стимулирования кадрового потенциала кооперативных структур, важно придерживаться таких принципов, как гибкость, позволяющая оперативно принимать решения с учетом сложившихся обстоятельств; индивидуальность, учитывающая заслуги каждого работника в общем итоге работы; комплексность, предполагающая возможность применения множества подходов и инструментов воздействия. Стоит отметить, что система нематериального стимулирования труда работников кооператива характеризует психологическое содержание уровня понимания руководителя и подчиненного. Наиболее развитыми инструментами в рамках нематериального поощрения являются стимулирование графиком работы, информирование работника, возможность участия в принятии управленческих решений, получение дополнительных дней отдыха, представление работника к награде (ведомственной, государственной) и др.

На рисунке 1 представлен авторский подход к совершенствованию мер обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе нематериального стимулирования.

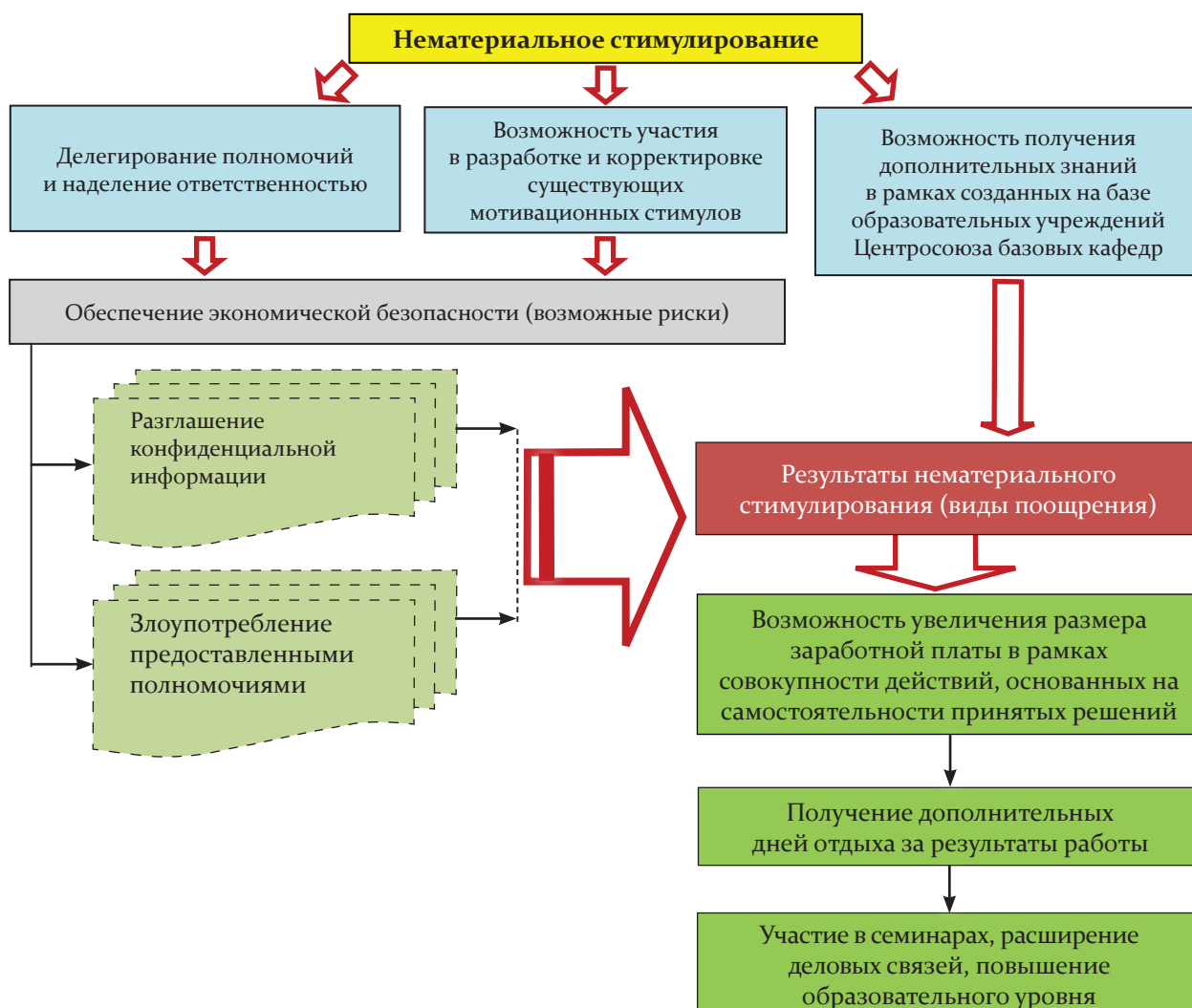
Реализуя предложенные меры нематериального стимулирования в рамках мотивации кадрового потенциала, нужно учитывать возможность наступления рисков, связанных со снижением активности их воздействия на персонал. Данное обстоятельство вызвано непрекращающимися процессами развития кадров в рамках личностного роста. Процесс совершенствования применяемого инструментария воздействия в рамках мотивации кадрового потенциала является постоянным, требующим комплексного подхода. Важной особенностью является снижение мотивации.

Дополняя систему мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур в рамках нематериального стимулирования, следует рассмотреть возможность создания (возврата) базовых кафедр (цикловых комиссий) в образовательных учреждениях системы Центросоюза Российской Федерации.

Подобные примеры характерны для ряда крупных предприятий, в т. ч. с участием государственного капитала – ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл», «Яндекс». Особенностью данных кафедр является возможность сотрудников кооперативов участвовать в подготовке образовательных курсов, организовывать практики, курировать научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. В России данная практика была введена с 2014 года при ее динамичном развитии за рубежом. Создание базовых кафедр направлено, прежде всего, на привитие интереса обучающихся к будущей профессии, формирование профессионального мировоззрения, акцентирование внимания на значимости получаемой специальности и важности применения полученных знаний на практике, что положительным образом должно отразиться на их трудовой деятельности. Предложенные направления совершенствования системы мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур отражены на рисунке 2.

Важным фактором, обеспечивающим кадровую стабильность деятельности кооператива, выступает профессиональное воспитание, позволяющее путем умелого совмещения процесса преподавания специализированных дисциплин и привития деловых качеств обеспечить снижение темпов оттока кадров и сформировать кадровый потенциал, нацеленный на развитие кооператива. Кроме того, развитие подобного рода сотрудничества в рамках прохождения учебной (производственной, преддипломной) практики позволит получать экономическую выгоду благодаря использованию на временной основе обучающихся (студентов), заработная плата которых ниже лиц, трудящихся на постоянной основе. Таким образом, процесс взаимодействия кооперативных структур и образования путем создания базовых

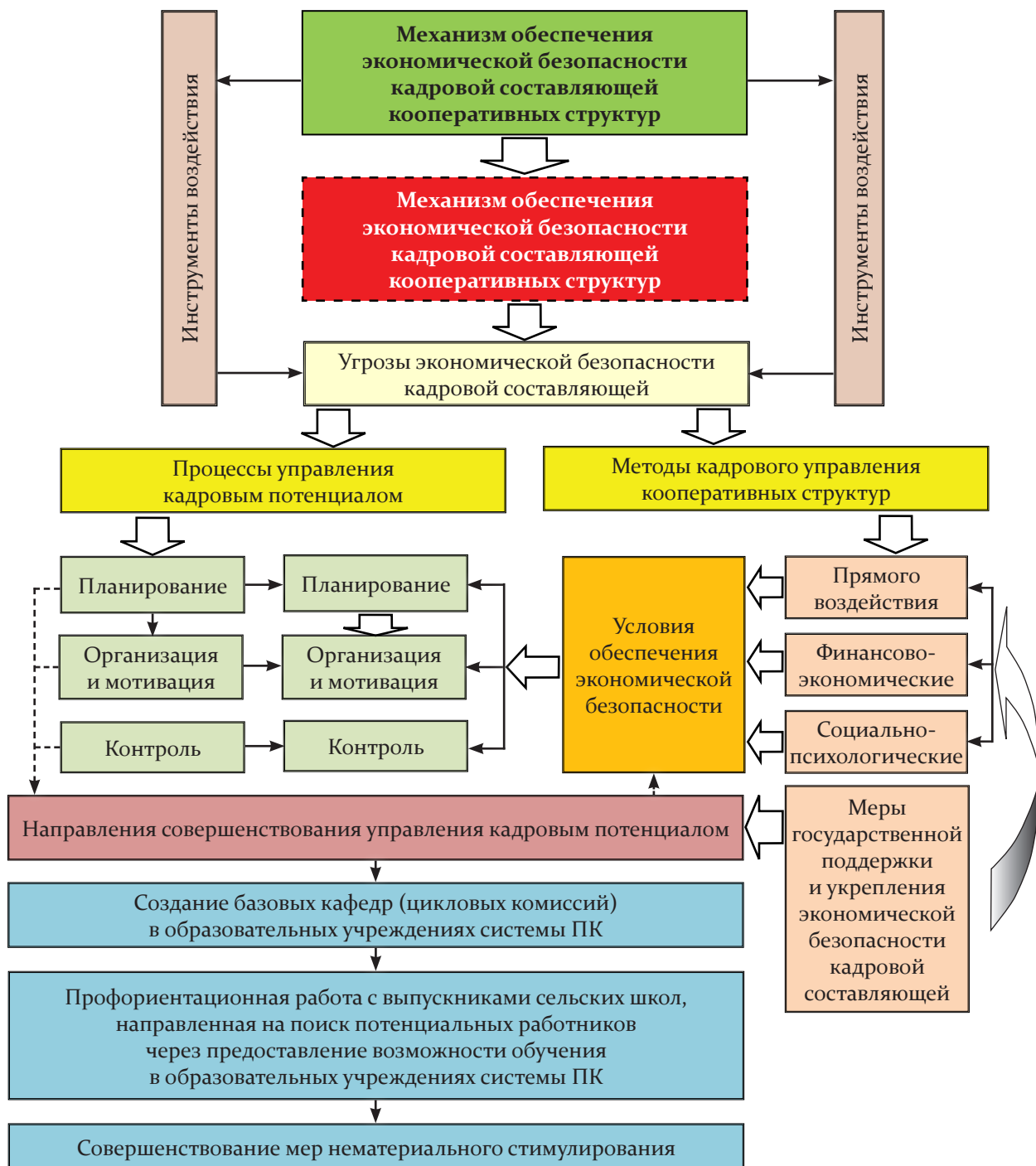
кафедр будет способствовать выработке взаимоотношений, на основе которых должна проводиться подготовка кадрового потенциала, обеспечивающего достижение заявленных целей с учетом требований экономической безопасности.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1. Совершенствование мер обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе нематериального стимулирования
Figure 1. Improving measures for ensuring the economic security of the staffing component of cooperative structures through non-financial incentives

Важным аспектом совершенствования системы мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на этапе их подбора выступает профориентационная работа среди школьников. При подборе кадров из числа старшеклассников одновременно решаются следующие вопросы: во-первых, на производство приходят молодые амбициозные, готовые к труду кадры; во-вторых, молодой работник, как правило, подготовлен к изменениям условий труда, в т. ч. инновационного характера (работа на современном оборудовании и др.); в третьих, заключив договор с образовательной организацией, на базе которой действует базовая кафедра (цикловая комиссия), работодатель уверен в получении образования, учитывающего особенности производственного процесса. Это направление работы рекомендуется дополнять внедрением системы мониторинга и проведением регулярных исследований кадрового потенциала региона. Кроме того, возможно создание центра оценки кадров на основе базовых кафедр образовательных организаций.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2. Направления совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе инструментов управления
Figure 2. Areas for improving the mechanism for ensuring the economic security of the staffing component of cooperative structures through management tools

ЗАКЛЮЧЕНИЕ Проведенный анализ возможных направлений совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур позволил выделить следующие основные моменты: во-первых, процесс совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур не выступает самоцелью, он охватывает весь спектр деятельности человека. В связи с этим вся совокупность факторов, влияющих на безопасность

и эффективность трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива в целом признается важнейшей сферой деятельности предприятия, влияющей на эффективность его работы; во-вторых, совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур должно осуществляться путем проведения диагностических процедур, включая обоснование целесообразности и эффективности планируемых мероприятий; в третьих, необходим учет региональных особенностей в вопросах совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур. Следует отметить наличие ряда факторов, отличающих вопросы регулирования трудовых отношений на юге России от иных регионов: национальные обычаи и традиции, религиозные особенности воспитания, социальная активность молодежи; в четвертых, важнейшим компонентом обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур выступает мотивация. Она отражает готовность работника осуществлять трудовые функции, а также быть лично заинтересованным в их результативности. При этом следует учитывать не только текущий результат деятельности (объем выполненной работы при текущих финансовых затратах), но и возможный отложенный эффект, заключающийся в укреплении коллективного самосознания, создании прочной основы для развития хозяйственной деятельности; в пятых, дополняя систему мер нематериального стимулирования процесса обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур, следует рассмотреть возможность создания базовых кафедр (цикловых комиссий) в образовательных учреждениях Ставропольского краевого союза потребительских обществ.

Реализация предложенных мероприятий по совершенствованию механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур позволит достичь сбалансированности управления кадровым обеспечением как в рамках отдельного кооператива, так и региона в целом, что будет способствовать установлению требуемого уровня экономической безопасности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

- Акбашева А. А. Формирование механизма обеспечения экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия // *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. 2020. Т. 82, № 4 (86). С. 297–306. <https://doi.org/10.20914/2310-1202-2020-4-297-306>
- Akbasheva, Angela A. 2020. "Formirovanie mexanizma obespecheniya e'konomicheskoy bezopasnosti sel'skoxozyajstvennogo predpriyatiya" ["Formation of a mechanism for ensuring the economic security of an agricultural enterprise"] (In Russ.). *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenerny'x texnologij* [Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies] 86, vol. 82, no. 4 (April): 297–306. <https://doi.org/10.20914/2310-1202-2020-4-297-306>
- Гашо И. А., Иовлева О. В., Токарь Е. В. Теоретические аспекты управления экономической безопасностью предприятия // *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. 2022. № 3 (94). С. 85–95. <https://doi.org/10.21295/2223-5639-2022-3-85-95>
- Gasho, Irina A., and Olga V. Iovleva, Elena V. Tokar'. 2022. "Teoreticheskie aspekty' upravleniya e'konomicheskoy bezopasnost'yu predpriyatiya" ["Theoretical aspects of managing the economic security of an enterprise"] (In Russ.). *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, e'konomiki i prava* [Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law] 94, no. 3 (March):85–95. <https://doi.org/10.21295/2223-5639-2022-3-85-95>
- Герасимов В. О., Быков А. А. Человеческий капитал, как основа кадровой безопасности агропромышленного комплекса России // *АПК: экономика, управление*. 2026. № 2. С. 122–131. <https://doi.org/10.33305/262-122>
- Gerasimov, Vladislav O., and Aleksandr A. By'kov. 2026. "Chelovecheskij kapital, kak osnova kadrovoj bezopasnosti agropromy' shlennogo kompleksa Rossii" ["Human capital as the basis of personnel security of the Russian agro-industrial complex"] (In Russ.). *APK: e'konomika, upravlenie* [Agro-industrial complex: economics, management.], no. 2. (February):122–31. <https://doi.org/10.33305/262-122>
- Докукина А. А., Пименов В. В. Экономическая безопасность предприятий в условиях цифровой трансформации // *Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова*. 2022. Т. 19, № 3 (123). С. 16–30. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-3-16-30>
- Dokukina, Anna A., and Vladimir V. Pimenov. 2022. "E'konomicheskaya bezopasnost' predpriyatij v usloviyax cifrovoy transformacii" ["Economic security of enterprises in the context of digital transformation"] (In Russ.). *Vestnik Rossijskogo e'konomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova*. [Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics] 123, vol. 19, no. 3 (March):16–30. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-3-16-30>
- Котенев А. Д., Хатагова С. В. Ретроспективный анализ кадровых ресурсов региональных кооперативных структур // *Вестник Керченского государственного морского технологического университета*. 2025. № 4. С. 186–199.
- Kotenev, Aleksandr D., and Svetlana V. Xatagova. 2025. "Retrospektivny'j analiz kadrov'y'x resursov regional'ny'x kooperativny'x struktur" ["A retrospective analysis of the human resources of regional cooperative

- structures"] (In Russ.). *Vestnik Kerchenskogo gosudarstvennogo morskogo tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of the Kerch state maritime technological university], no. 4. (April):186–99.
- Коптева Л. А. Теоретико-методологические и практические подходы обеспечения кадровой безопасности предприятия // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2026. Т. 3, № 4 (169). С. 69–81. <https://doi.org/10.36871/ek.up.r.2026.04.03.008>
- Kopteva, Lyudmila A. 2026. "Teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie podkhody' obespecheniya kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya" ["Theoretical, methodological and practical approaches to ensuring the personnel security of the enterprise"] (In Russ.). *E'konomika i upravlenie: problemy, resheniya* [Economics and management: problems, solutions.] 169, vol. 3, no. 4 (April):69–81. <https://doi.org/10.36871/ek.up.r.2026.04.03.008>
- Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л., Виноградова М. А., Деточка Д. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // *Интернет-журнал «Наукоедение»*. 2016. Т. 8, № 3 (34). С. 41. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>
- Kroxicheva, Galina E. [et al.]. 2016. "Kadrovaya bezopasnost' v sisteme e'konomicheskoy bezopasnosti" ["Personnel security in the economic security system"] (In Russ.). *Internet-zhurnal "Naukovedenie"* [Online Journal of Science Studies] 34, vol. 8, no. 3 (March):41. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>
- Логвинова И. В., Горьковенко Н. А. Социально-экономическая безопасность как основа национальной безопасности страны и региона // *Журнал прикладных исследований*. 2023. № 9. С.63–68. https://doi.org/10.47576/2949-1878_2023_9_63
- Logvinova, Irina V., and Nataliya A. Gor'kovenko. 2023. "Social'no-e'konomicheskaya bezopasnost' kak osnova nacional'noj bezopasnosti strany' i regiona" ["Socio-economic security as the basis of national security of the country and the region"] (In Russ.). *Zhurnal prikladny'x issledovaniy* [Journal of Applied Research], no. 9 (September):63–8. https://doi.org/10.47576/2949-1878_2023_9_63
- Лымарева О. А., Мироненко Д. Е. Роль внутренней мобильности персонала в системе кадровой безопасности предприятия // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2026. № 1 (131). С. 145–150. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2026-1-145-150>
- Ly'mareva, Olga A., and Dar'ya E. Mironenko. 2026. "Rol' vnutrennej mobil'nosti personala v sisteme kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya" ["The role of internal staff mobility in the company's personnel security system"] (In Russ.). *E'konomika i biznes: teoriya i praktika* [Economics and Business: theory and practice] 131, no. 1 (January):145–50. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2026-1-145-150>
- Михайлова А. Е., Мушкарлова О. М., Петрова Е. М. Использование инструментария swot-анализа для обеспечения экономической безопасности предприятия // *Петербургский экономический журнал*. 2021. № 1. С. 86–94. https://doi.org/10.24411/2307-5368_2021_1_86
- Mixajlova, Anastasiya E., and Olga M. Mushkarova, Elizaveta M. Petrova. 2021. "Ispol'zovanie instrumentariya swot-analiza dlya obespecheniya e'konomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya" ["Using swot analysis tools to ensure the economic security of the enterprise"] (In Russ.). *Peterburgskij e'konomicheskij zhurnal* [St. Petersburg Economic Journal], no. 1 (January):86–94. https://doi.org/10.24411/2307-5368_2021_1_86
- Митяков С. Н., Колоскова Е. М. Кадровая безопасность: многоуровневый подход // *Развитие и безопасность*. 2026. № 1 (29). С. 4–15.
- Mityakov, Sergey N., and Ekaterina M. Koloskova. 2026. "Kadrovaya bezopasnost': mnogourovnevny'j podhod" ["Personnel security: a multi-level approach"] (In Russ.). *Razvitie i bezopasnost'* [Development and security] 29, no. 1 (January):4–15.
- Остроухов Д. О., Котенев А. Д. Кадровая составляющая деятельности МВД России: экономическая сущность, проблемы реализации, инструменты обеспечения // *Вестник Керченского государственного морского технологического университета*. 2026. № 1. С. 127–136.
- Ostrouxov, Dmitriy O., and Aleksandr D. Kotenev. 2026. "Kadrovaya sostavlyayushhaya deyatel'nosti MVD Rossii: e'konomicheskaya sushhnost', problemy' realizacii, instrumenty' obespecheniya" ["The personnel component of the Ministry of Internal Affairs of Russia: economic essence, problems of implementation, security tools"] (In Russ.). *Vestnik Kerchenskogo gosudarstvennogo morskogo tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of the Kerch state maritime technological university], no. 1 (April):127–36.
- Реутова И. М., Феклистова В. С. Совершенствование кадровой политики, как фактора экономической безопасности организации // *Экономика и безопасность*. 2026. № 1. С. 261–265. <https://doi.org/10.26118/2686-7036.2026.14.58.008>
- Reutova, Irina M., and Valeriya S. Feklistova. 2026. "Sovershenstvovanie kadrovoy politiki, kak faktora e'konomicheskoy bezopasnosti organizacii" ["Improvement of personnel policy as a factor of economic security of the organization"] (In Russ.). *E'konomika i bezopasnost'* [Economics and security], no. 1 (January):261–5. <https://doi.org/10.26118/2686-7036.2026.14.58.008>
- Сигунова Т. А. Составляющие уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта: понятие и пути их совершенствования // *Прогрессивная экономика*. 2023. № 7. С. 90–119. https://doi.org/10.54861/27131211_2023_7_90
- Sigunova, Tatiana A. 2023. "Sostavlyayushhie urovnya e'konomicheskoy bezopasnosti khozyajstvuyushhego sub'yekta: ponyatie i puti ix sovershenstvovaniya" ["Components of the economic security level of an economic entity: the concept and ways of their improvement"] (In Russ.). *Progressivnaya e'konomika* [Progressive economy], no. 7 (July):90–119. https://doi.org/10.54861/27131211_2023_7_90
- Zhu Y. Responding to the challenges of globalization: human resource development in Japan // *Journal of world Business*. 2004. Vol. 39, № 4. P. 337–348. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2004.08.002>
- Zhu, Ying. 2024. "Responding to the challenges of globalization: human resource development in Japan." *Journal of world Business* 39, no. 4 (November):337–48. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2004.08.002>