

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ

УДК 330

Буркальцева Диана Дмитриевна,
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры финансов предприятий и страхования,
Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского,
г. Симферополь.

Савченко Любовь Васильевна,
доктор филологических наук, профессор,
профессор кафедры рекламы и издательского дела,
Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского,
г. Симферополь.

Тимошенко Оксана Евгеньевна,
социальный психолог,
Серпухово.

Burkaltseva Diana Dmitrievna,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Professor of the Department of Business Finance and Insurance,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol.

Savchenko Lyubov Vasilievna,
Doctor of Philosophy, Professor,
Professor of the Department of Advertising and Publishing,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol.

Timoshenko Oksana Evgenievna,
Social psychologist,
Serpuhovo.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНФЛИКТА В ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE ROLE OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CONFLICT IN THE FINANCIAL AND ECONOMIC SAFETY OF ENTERPRISES

В статье представлено исследование роли социально-психологического конфликта в финансово-экономической безопасности предприятия. Методической основой исследования являются экономико-статистические методы анализа, институциональный подход в области обеспечения финансово-экономической безопасности предприятия.

Фундаментом эффективной деятельности любого предприятия является сплоченный конкурентоспособный трудовой коллектив, неотъемлемым условием формирования которого является благоприятная социально-психологическая обстановка внутри коллектива. Как не существует общества, где отсутствуют противоречия, конфликты, так и не существует общества, которое не обладает определенным уровнем безопасности. Финансово-экономическая безопасность детерминирована конфликтным потенциалом. При низком уровне конфликтности в обществе более высокий уровень безопасности, при прочих равных условиях и в таких же условиях система адекватно сможет нейтрализовать внешние угрозы, где социально-экономическим конфликтом выступает противостояние субъектов хозяйственной деятельности, противопоставление их ценностей и социально-экономических интересов.

Ключевые слова: конфликт, финансово-экономическая безопасность, институционализация, институт, организация.

The article presents the study of the role of the socio-psychological conflict in the financial and economic security of the enterprise. The methodological basis of the study is the economic and statistical methods of analysis, the institutional approach and regulatory documents in the field of financial and economic security of the enterprise.

The foundation of effective activity of any enterprise is a united and competitive labor collective, an integral condition for the formation of which is the favorable social and psychological environment within the collective. There is no society where there are no contradictions, no conflicts, and there is no society that does not have a certain level of security. Financial and economic security is determined by the conflict potential. With a low level of conflict in society, a higher level of security, other things being

equal, and under the same conditions, the system can adequately neutralize external threats in which the socio-economic conflict is the confrontation of economic actors, the opposition of their values and socio-economic interests.

Keywords: conflict, financial and economic security, institutionalization, institution, organization.

ВВЕДЕНИЕ

Изучению теоретико-методологических подходов по обеспечению финансовой безопасности бизнеса посвящены работы отечественных и зарубежных ученых [1–13], однако проблемы оценки финансово-экономической безопасности бизнеса рассмотрены фрагментарно и требуют дальнейших исследований. Финансово-экономическую безопасность уже исследовали на уровне страны, региона, отрасли, однако она невозможна без финансово-экономической безопасности бизнеса, с точки зрения институционального подхода, который предполагает выдвижение концепции о примирении социально-экономических противоречий в обществе через институты (коллективные действия) или через сделку при столкновении социально-экономических интересов [12–18].

Максимально достигать качественного роста возможно при определенных составляющих безопасности, не только экономической, в состав которой входит финансовая, производственная, инвестиционная, продовольственная, макроэкономическая, социальная, научно-технологическая, внешнеэкономическая, энергетическая, демографическая, институциональная, а и военной, политической, экологической, информационной, правовой, культурной.

Экономическая безопасность бизнеса — это защита от возможных внутренних и внешних угроз. В организации ее уровень зависит от того, насколько эффективно руководители могут избежать возможные внутренние и внешние угрозы и, соответственно, ликвидировать отрицательные последствия негативных явлений внешних и внутренних факторов.

Фундаментом эффективной деятельности любого предприятия является сплоченный конкурентоспособный трудовой коллектив, неотъемлемым условием формирования которого является благоприятная социально-психологическая обстановка внутри коллектива. Каждый субъект деятельности трудового коллектива — это проводник и посредник в достижении общих целей и задач. Зачастую возникший конфликт способен разобщить деятельность сотрудников, что препятствует успешной работе и отражается на всех сферах деятельности предприятия. Именно поэтому большое значение имеет благоприятная социально-психологическая атмосфера. «Организации состоят из разного числа работников, которые взаимодействуют между собой, и конфликтные моменты считаются постоянным элементом жизнедеятельности организации» [19]. Возникновение разногласий неизбежно. При этом людей объединяют общие цели и задачи профессиональной деятельности. Любое противостояние мнений отражается на решении общих задач деятельности всего предприятия. Часто конфликты принято считать чем-то разрушительным. Но современная наука говорит о том, что конфликты — это неотъемлемое явление любой деятельности, даже для успешной организации или предприятия. «Современная позиция состоит в том, что даже в организациях с успешным управлением некоторые инциденты не только возможны, но могут быть желательны» [19]. Конфликты могут не только препятствовать достижению целей, но и способствовать их реализации. Поэтому руководителю всегда важно понимать сущность конфликта, его причины и последствия, которые могут отразиться на результате деятельности.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Целью исследования является определение роли социально-психологического конфликта в финансово-экономической безопасности предприятия.

РЕЗУЛЬТАТЫ

«Внутриличностный конфликт, имманентно присущий внутренней структуре личности» [9]. Конфликт имманентен социальному, а, следовательно, экономическому бытию. Каждое общество обладает родовым признаком, потенциалом конфликтности и в то же время обладает потенциалом безопасности. Эти параметры экономической системы обратно зависимы [20]. Как не существует общества, где отсутствуют противоречия, конфликты, так и не существует общества, которое не обладает определенным уровнем безопасности. Финансово-экономическая безопасность детерминирована конфликтным потенциалом. При низком уровне конфликтности в обществе более высокий уровень безопасности, при прочих равных условиях и в таких же условиях система адекватно сможет нейтрализовать внешние угрозы, где социально-экономический конфликт выступает противостояние субъектов хозяйственной деятельности, противопоставление их ценностей и социально-экономических интересов.

Противоречия экономическому конфликту предполагают наличие противоположных субъектов воли и действия со своими интересами. Социально-экономический конфликт возникает вместе с осознанием людьми (как членами тех или иных социальных групп) существующего противоречия в их экономических интересах. Итак, противоречия — объективные и общие, а конфликт — объективно-субъективный и специфический.

При использовании конфликтологической теории анализ экономической безопасности предусматривает: «рассмотрение сути экономической безопасности как многоуровневого явления, в основе которого лежат неудовлетворенные базовые потребности экономических субъектов и связанные с ними противоречия в интересах, ценностях, целях; понимание конфликта между экономическими субъектами как явления, которое ослабляет защитные механизмы экономики, а, следовательно, снижает уровень ее безопасности; акцентирование внимания на анализе источников возникновения конфликтов и их решении, а не на частичном урегулировании; поиск глубинной причины; источники возникновения внутрисистемных угроз в отношениях собственности на средства производства, поскольку формы интересов детерминированы основными производственными отношениями; в процессе разрешения конфликтов следует учитывать не только результат в краткосрочном, но и в долгосрочном периоде с целью исключения источника возникновения конфликтов как генератора опасности в будущем; деятельность по решению конфликтов предполагает набор инструментов, способов, альтернативных действий, а, следовательно, связана с риском» [20].

Согласно предложенному методологическому подходу, экономическая безопасность определяется совокупностью форм и методов согласования различных интересов субъектов экономики, позволяет решать конфликты с наименьшими затратами и с использованием наименее разрушительного для экономики способа.

Социально-психологический конфликт — это столкновение противоположно направленных целей, интересов, мнений, позиций людей в процессе взаимодействия [8, с. 12]. Конфликт в организации характеризуется столкновением и открытой формой существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка [21, с. 13]. Специфика конфликтов на предприятии обуславливается взаимодействием людей, при котором пересекаются не только личные, но и деловые интересы, субъекты взаимодействия объединены рамками совместной деятельности. Организация — это всегда система, она состоит из различных подразделений, отделов, служб. Поэтому конфликты могут затрагивать одновременно несколько сфер отношений, например социально-экономическую, административно-управленческую, социально-психологическую, организационно-техническую и т. д.

Конфликты в организации принято классифицировать в зависимости от предмета конфликта или сферы его возникновения. Различают: внутренние конфликты и внешние. Внутренние конфликты возникают в рамках предприятия (организации) и разрешаются через существующие внутренние нормы этого предприятия. К таким конфликтам относятся:

- межличностный конфликт, который характеризуется расхождением личных интересов сотрудников, например конфликт между сотрудниками отдела предприятия;
- конфликт между личностью и группой, когда сторонами конфликта является, с одной стороны, сотрудник, а с другой — группа людей, например отдел предприятия. Столкновение интересов происходит на почве профессиональных разногласий;
- межгрупповой конфликт, в таком конфликте сторонами конфликта являются два или более сотрудников. Например, когда конфликт происходит между отделами предприятия.

Конфликты с внешней средой — это конфликты руководителей или владельцев предприятий с другими организациями, конкурентами, клиентами, поставщиками и т. д.

Феномен конфликта таков, что нельзя однозначно ответить на вопрос: полезен или вреден конфликт. Бывает так, что конфликт в организации может привести к понижению личной удовлетворенности выполнением деятельности, снижению уровня сотрудничества между работниками, а это всегда сказывается на результатах деятельности предприятия. В таком случае речь идет о, так называемом, деструктивном конфликте.

Деструктивный конфликт характеризуется нарушением межличностных связей. Данный конфликт не способствует успешному поиску способов решения проблемы и в то же время разрушает отношения между людьми — от неприятия друг друга до полного разрыва [22, с. 94].

Но бывает иначе. Конфликт помогает обнаружить разнообразие взглядов, точек зрения, новые альтернативы решения одной и той же профессиональной задачи, дополнительную информацию, обозначить круг проблем и т. д. В результате этого принятие решений группой становится более эффективным, предоставляет возможность сотрудникам высказать собственное мнение, быть услышанным. Это также может привести к более эффективному достижению целей. Такой конфликт считается конструктивным. Конструктивный конфликт является нужным и полезным. В процессе конструктивного конфликта проясняются позиции людей, организуется интенсивный поиск эффективного решения проблемы, «основное внимание участников направлено на поиск решения сложных вопросов» [22, с. 94].

То есть конструктивный конфликт приведет к показателям эффективности деятельности предприятия. А деструктивный — приведет к снижению эффективности деятельности и его безопасности. Каковы будут последствия? От эффективности управления конфликтом.

Одним из показателей наличия в организации социально-психологического конфликта является социальная напряженность в коллективе.

Социальная напряженность — это состояние, при котором искажается наше восприятие другого человека и многих его действий. Наши взаимоотношения обременяются весом негативных установок, предвзятых мнений. Наши чувства по отношению к оппоненту значительно изменяются к худшему. Признаки напряженности в коллективе могут быть выявлены методом обычного наблюдения. Возможны следующие формы проявления «назревающего» конфликта в организации: стихийные мини-собрания; увеличение числа неявок на работу; снижение производительности труда; увеличение числа локальных конфликтов; повышенный эмоционально-психологический фон; массовые увольнения по собственному желанию; распространение слухов; коллективное невыполнение указаний руководства и т. д. [21].

Признаками конфликтных ситуаций в организациях являются: унижение достоинства личности; резкое изменение в отношении к работе; факты уклонения от выполнения указаний, распоряжений руководства; обоюдное или одностороннее словесное или физическое оскорбление; замкнутость, уединение, подавленность отдельных сотрудников [21]; негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев или деятельности организации.

В современных условиях особенно большое значение имеет финансово-экономическая безопасность всех субъектов предпринимательской деятельности. Безопасность предприятия — это способность предприятия быть защищенным от различных внешних и внутренних угроз, сохраняя при этом интересы отдельной личности, самого предприятия и государства, в котором это предприятие функционирует. Социально-психологический конфликт в коллективе предприятия можно отнести к потенциальному риску появления внутренних угроз. Конфликт практически всегда заметен: возрастает уровень напряженности при взаимодействии в коллективе, снижается работоспособность и, как следствие, происходит ухудшение производственных и финансово-экономических показателей. Что не может не отражаться и на финансово-экономической безопасности предприятия в целом.

Главная цель финансово-экономической безопасности предприятия заключается в способности гарантировать стабильность деятельности и эффективное функционирование в настоящем и в будущем. Финансово-экономическая безопасность предполагает:

- обеспечение высокой финансово-экономической эффективности работы, устойчивости и независимости функционирования предприятия;
- обеспечение высокой конкурентоспособности;
- достижение высокой эффективности менеджмента;
- правовая защищенность всех сфер деятельности;
- обеспечение безопасности информации, коммерческой тайны;
- обеспечение защиты коммерческих интересов предприятия;
- стабильный социально-психологический климат коллектива предприятия, обеспечение низкого уровня текучести кадров.

С учетом вышеперечисленных критериев угрозой фактором финансово-экономической безопасности предприятия могут стать следствия неэффективной работы предприятия в целом или отдельных его работников. Наиболее благоприятный социально-психологический климат в коллективе и более развито сотрудничество, а также продуктивное взаимодействие, когда больше в коллективе людей, которых устраивает их труд. То есть труд, который не удовлетворяет, приводит к разным конфликтам. На урегулирование возникающих конфликтов руководство вынуждено тратить порой огромные объемы своего рабочего времени в ущерб решению деловых задач.

Безопасность предприятия — это состояние, при котором обеспечивается эффективная нейтрализация внутренних и внешних угроз, влияющих на все сферы деятельности предприятия, и происходящих в том числе и от персонала предприятия. Специалисты обладают ценной информацией, относящейся к деятельности предприятия. В связи с этим фактом можно выделить следующие внутренние угрозы финансово-экономической безопасности предприятия, появление которых может спровоцировать неблагоприятная социально-психологическая обстановка в коллективе, рост моральной напряженности и вовремя неурегулированный конфликт в коллективе предприятия: угроза разглашения ценной информации, касающейся деятельности предприятия; преднамеренный срыв работы; формальное отношение к выполнению профессиональных обязанностей с выполнением формы работы, но без учета особенностей ситуации и заинтересованности в результате работы; недостаточная квалификация работников; высокий уровень текучести кадров в связи с неблагоприятной социально-психологической атмосферой в коллективе и высоким уровнем моральной напряженности; пренебрежительное отношение к сотрудникам со стороны руководства предприятия; психологическое сопротивление сотрудников в связи с изменениями в деятельности работы предприятия; конфликты интересов между личными интересами работника и интересами предприятия.

Самая большая ошибка, которую может совершить руководитель в кризисной ситуации — это игнорирование конфликтов, возникающих в коллективе [23]. Однако бездействие руководства предприятия в ситуации возникновения конфликта недопустимо не только в кризисной ситуации, но и в обычном плановом режиме работы. От стиля поведения руководства зависит исход конфликта, дальнейшая работа коллектива, результаты деятельности предприятия, а значит и его финансово-экономическая безопасность (рис. 1).



Рис. 1. Влияние социально-психологического конфликта на экономическую безопасность предприятия (Составлено авторами)

Любой появившийся конфликт стоит рассматривать как возможность выявления разнообразных точек зрения, получения информации, выявления новых возможностей и вариантов решения, что является главным при разрешении конфликтов. Поэтому интересы всех сторон должны быть согласованы и направлены на миссию предприятия, руководитель обязан снимать градус напряжения и быть в курсе количества вовлеченных сторон.

Различают межличностные способы урегулирования социальных конфликтов и административные способы. К межличностным способам управления конфликтом относят: беседы, просьбы, убеждения, переговоры, психологические тренинги.

Административные способы урегулирования конфликтов следующие: четкая формулировка требований, использование координирующих механизмов, установление общих целей, система поощрений [24].

Один из способов ухода от деструктивного конфликта – это формирование структуры системы мотивации.

Само желание человека трудиться, проявлять себя, свои таланты, причастность к общему делу являются важнейшими факторами и средствами обеспечения оптимального использования ресурсов предприятия, мобилизации и сплоченности кадрового потенциала.

Для создания и введения эффективной системы мотивации предлагается следующий ряд действий.

Формирование эффективной системы мотивации сотрудника в организации состоит из таких этапов: **1** — формирование системы мотивации заключается в разработке анкеты с целью выявления слабых и сильных сторон корпоративной среды предприятия. Метод анкетирования можно использовать как один из способов выявления движущих мотивов работника; **2** — постановка перед менеджером задачи анкетирования максимального количества сотрудников и сбор полученных данных. Такая обязанность возлагается на специалистов по кадрам; **3** — анкетирование. В результате анкетирования и обработки данных на выбранном предприятии удастся получить результаты для анализа общих тенденций и закономерностей, связей между различными факторами, которые оказывают воздействие на деятельность сотрудника. Выявить закономерности зрелого возраста и молодежи к внутреннему содержанию рабочего процесса, между временем работы и режимом работы, системой оплаты труда и обучением, привлекательностью и интересом к работе при поступлении на работу и потребностями и неудовлетво-

ренностью, которые порождают конфликт, чему предшествует риск недовольства, в том числе межличностных отношений; 4 — разработка системы стимулов, разработка и применение действенных методов повышения мотивации (похвала, непредсказуемые поощрения, победы, успех, внимание, уважение, свобода действий, адекватная конкуренция, стабильность, карьерный рост с учетом уникальности каждого человека); 5 — апробация системы стимулирования на предприятии предполагает оценку системы мотивации и на ее полученных результатах проведение соответствующих корректирующих действий с учетом институционального подхода.

ВЫВОДЫ

Поскольку факторы экономической безопасности включают процессы, которые определяют прогрессивное или регрессивное развитие экономической системы, в них могут преобладать процессы того или иного характера, то есть они могут способствовать или препятствовать достижению поставленных целей. При этом противоречия как основа фактора и форма проявления единства и борьбы противоположностей могут иметь положительный, конструктивный характер, если они являются источником развития экономической системы, и давать импульс к саморазвитию, а это соответствует экономическим интересам организации. Однако асимметричное распределение ресурсов, неудовлетворенность потребностей, столкновение и борьба экономических интересов, обусловленных противоположностью экономических целей и интересов, спонтанное, неконтролируемое развитие противоречий могут привести к зарождению конфликта.

Дальнейшие исследования необходимо направить на анализ последствий, которые возникают в результате конфликта, в зависимости от стиля поведения руководства предприятия по отношению к возникшему конфликту.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Burkaltseva D.D. Financial and economic security of business as a primary element in the economic system / D.D. Burkaltseva, L.M. Borsch, O.G. Blazhevich, E.E. Frolova, I.V. Labonin // *Espacios*. — 2017. — Volume 38 (No 33). — Pag. 3.
2. Breidinger C. Modeling Infrastructure Investments, Growth and Poverty Impact / C. Breidinger. — New York, 2006.
3. Brown A.C. Handbook for Evaluating Infrastructure Regulatory Systems / A.C. Brown, J. Stern, B. Tenenbaum, & G. Gencer. — Washington: World Bank, 2006.
4. Sutnata D. Computational Models of Risks to Infrastructure / D. Sutnata, & D.M. Byrd. — Amsterdam, 2007.
5. D'Agostino D. Defense Critical Infrastructure: Risk Analysis of Critical Infrastructure Omits Highly Sensitive Assets / D. D'Agostino. — Washington: US Gout Accountability Office, 2008.
6. Murray A. Critical Infrastructure: Reliability Vulnerability / A. Murray, & T. Grybeste. — Berlin, 2007.
7. Friesz T.L. Network Science, Nonlinear Science and Infrastructure Systems / T.L. Friesz. — New York: Springer, 2007.
8. Sullivaut S. Strategies for Protecting National Critical Infrastructure Assets: A Focus on Problem Solving / S. Sullivaut. — Hoboken: Wiley, 2007.
9. Воробьев Ю.Н. Сущность финансовой безопасности предприятия / Ю.Н. Воробьев, О.Г. Блажевич // *Научный вестник: финансы, банки, инвестиции*. — 2011. — № 3 (12). — С. 37–40.
10. Блажевич О.Г. Финансовая безопасность предприятий: определение минимально необходимого уровня / Блажевич О.Г. // *Научный вестник: финансы, банки, инвестиции*. — 2010. — № 3 (8). — С. 25–31.
11. Варналий З.С. Мировой доход как критерий обеспечения экономической безопасности государства / З.С. Варналий, Л.А. Яремко // *Экономическая теория*. — 2006. — Т. 3, № 4 (4-2006). — С. 77–88.
12. Burkaltseva D.D. Structural modelling the system of ensuring the economic security of the complex territorial socio-economic system of the EuraSec / D.D. Burkaltseva, Yu.N. Vorobyov, L.M. Borsch, S.V. Gerasimova, and V.V. Chepurko // *I J A B E R*. — 2016. — Vol. 14, number 9. — Pp. 5683–5704.
13. Burkaltseva D.D. State mechanisms of macroeconomic security management in Ukraine / D.D. Burkaltseva // *Actual problems of economics*. — 2010. — Issue 113. — Pp. 29–37.
14. Veblen T. The Theory of the Leisure Class / T. Veblen. — Moscow: Progress, 1984.
15. Coase R.H. The Problem of Social Cost / R.H. Coase // *Journal of Law and Economics*. — 1960. — 3. — P. 1–44.
16. North D.C. Structure and Change in Economic History / D.C. North. — New York: W. W. Norton, 1981.
17. North D. Institutions / D. North // *Journal of Economic Perspectives*. — 1991. — P. 97–112.
18. Williamson O.E. The New Institutional Economics: Taking Stocks, Looking Ahead / O.E. Williamson // *Journal of Economic Literature*. — 2000. — Vol. 3. — Pp. 595–613.
19. Нигматьянова Д.Р. Влияние конфликтов на эффективность деятельности организаций / Д.Р. Нигматьянова // *Социологические науки*. — 2014. — № 29-1. — С. 384–385.
20. Управление конфликтом / В.В. Козлов, А.А. Козлова. — М.: Издательство «Эксмо», 2014. — 224 с.
21. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. — 2-изд. — СПб.: Питер, 2014. — 224 с.
22. Самойлов П.В. Управление конфликтами в кризисной ситуации в целях повышения экономической безопасности предприятия / П.В. Самойлов, А.И. Федосеев, Л.В. Смарчкова, С.Л. Житнев // *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. — 2015. — № 4 (66). — С. 203–207.
23. Столяренко Л.Д. Психология и этика деловых отношений / Л.Д. Столяренко. — Изд. 2-е, доп. и переработано. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 2013. — 512 с.
24. Варналий З.С. Економічна безпека України: проблеми та пріоритети зміцнення / З.С. Варналий, Д.Д. Буркальцева, О.С. Саєнко. — К.: Знання України, 2011. — 299 с.

SPISOK LITERATURY

1. Burkaltseva D.D. Financial and economic security of business as a primary element in the economic system / D.D. Burkaltseva, L.M. Borsch, O.G. Blazhevich, E.E. Frolova, I.V. Labonin // *Espacios*. — 2017. — Volume 38 (No 33). — Pag. 3.
2. Breidinger C. Modeling Infrastructure Investments, Growth and Poverty Impact / C. Breidinger. — New York, 2006.
3. Brown A.C. Handbook for Evaluating Infrastructure Regulatory Systems / A.C. Brown, J. Stern, B. Tenenbaum, & G. Gencer. — Washington: World Bank, 2006.
4. Sutnata D. Computational Models of Risks to Infrastructure / D. Sutnata, & D.M. Byrd. — Amsterdam, 2007.
5. D'Agostino D. Defense Critical Infrastructure: Risk Analysis of Critical Infrastructure Omits Highly Sensitive Assets / D. D'Agostino. — Washington: US Gout Accountability Office, 2008.
6. Murray A. Critical Infrastructure: Reliability Vulnerability / A. Murray, & T. Grybeste. — Berlin, 2007.
7. Friesz T.L. Network Science, Nonlinear Science and Infrastructure Systems / T.L. Friesz. — New York: Springer, 2007.
8. Sullivaut S. Strategies for Protecting National Critical Infrastructure Assets: A Focus on Problem Solving / S. Sullivaut. — Hoboken: Wiley, 2007.
9. Vorobyov Yu.N. Sushchnost' finansovoy bezopasnosti predpriyatiya / Yu.N. Vorobyov, O.G. Blazhevich // *Nauchnyy vestnik: finansy, banki, investitsii*. — 2011. — № 3 (12). — S. 37–40.
10. Blazhevich O.G. Finansovaya bezopasnost' predpriyatiy: opredeleniye minimal'no neobkhodimogo urovnya / O.G. Blazhevich // *Nauchnyy vestnik: finansy, banki, investitsii*. — 2010. — № 3 (8). — S. 25–31.
11. Varnaliy Z.S. Mirovoy dokhod kak kriteriy obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti gosudarstva / Z.S. Varnaliy, L.A. Yaremko // *Ekonomicheskaya teoriya*. — 2006. — T. 3, № 4 (4-2006). — S. 77–88.
12. Burkaltseva D.D. Structural modelling the system of ensuring the economic security of the complex territorial socio-economic system of the EuraSec / D.D. Burkaltseva, Yu.N. Vorobyov, L.M. Borsch, S.V. Gerasimova, and V.V. Chepurko // *I J A B E R*. — 2016. — Vol. 14, number 9. — Pp. 5683–5704.
13. Burkaltseva D.D. State mechanisms of macroeconomic security management in Ukraine / D.D. Burkaltseva // *Actual problems of economics*. — 2010. — Issue 113. — Pp. 29–37.
14. Veblen T. The Theory of the Leisure Class / T. Veblen. — Moscow: Progress, 1984.
15. Coase R.H. The Problem of Social Cost / R.H. Coase // *Journal of Law and Economics*. — 1960. — 3. — P. 1–44.
16. North D.C. Structure and Change in Economic History / D.C. North. — New York: W. W. Norton, 1981.
17. North D. Institutions / D. North // *Journal of Economic Perspectives*. — 1991. — P. 97–112.
18. Williamson O.E. The New Institutional Economics: Taking Stocks, Looking Ahead / O.E. Williamson // *Journal of Economic Literature*. — 2000. — Vol. 3. — Pp. 595–613.
19. Nigmat'yanova D.R. Vliyaniye konfliktov na effektivnost' deyatel'nosti organizatsiy / D.R. Nigmat'yanova // *Sotsiologicheskiye nauki*. — 2014. — № 29-1. — S. 384–385.
20. Upravleniye konfliktom / V.V. Kozlov, A.A. Kozlova. — M.: Izdatel'stvo «Eksmo», 2014. — 224 s.
21. Samoukina N.V. Psikhologiya professional'noy deyatel'nosti / N.V. Samoukina. — 2-izd. — SPb.: Piter, 2014. — 224 s.
22. Samoylov P.V. Upravleniye konfliktami v krizisnoy situatsii v tselyakh povysheniya ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya / P.V. Samoylov, A.I. Fedoseyev, L.V. Smarchkova, S.L. Zhitnev // *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenernykh tekhnologiy*. — 2015. — № 4 (66). — S. 203–207.
23. Stolyarenko L.D. Psikhologiya i etika delovykh otnosheniy / L.D. Stolyarenko. — Izd. 2-ye, dop. i pererabotano. — Rostov-na-Donu: «Feniks», 2013. — 512 s.
24. Varnaliy Z.S. Yekonomichna bezpeka Ukraini: problemi ta pryoriteti zmynsnennya / Z.S. Varnaliy, D.D. Burkal'tseva, O.S. Saknko. — K.: Znannya Ukraini, 2011. — 299 s.

Статья поступила в редакцию 22 января 2018 года

Статья одобрена к печати 28 марта 2018 года