

УДК 331.1

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-64-73

Макаева К. И., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru

Наминова К. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen.09@yandex.ru

Санджиева Б. В., старший преподаватель,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: sandbv@yandex.ru

КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Трудность положения отечественной и международной экономической системы, ее изменчивость и неустойчивость создают определенные риски. Данные условия формируют риски результативного функционирования и развития предприятий. Одновременно современные факторы способствуют определенности и прогнозируемости внешних условий, при этом они усиливают воздействие внутренних организационных факторов, напрямую связанных с качественными характеристиками сотрудников и результативностью управленческой системы предприятия. Отсутствие научно обоснованных способов выявления, аналитического подхода, оценки и управления рисками в деятельности сотрудников предприятия предопределяет актуальность выбранной темы.

В статье говорится о результативности деятельности предприятия, которая находится в зависимости от компетенции ее администрации, регулярного мониторинга и учета разных внутренних и внешних рискообразующих условий в управленческой системе, это влияет на состояние конкурентоспособности компании на рынке.

Ключевые слова: риски, управление рисками, кадровая политика, экономический кризис, трудовая миграция, безопасность государства, государственное регулирование, занятость, безработица.

UDC 331.1

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-64-73

*Makaeva K. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru*

*Naminova K. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen.09@yandex.ru*

*Sanjjeva B. V., Senior Lecturer,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: sandbv@yandex.ru*

CONCEPTS OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY RISKS

Annotation. The difficult situation of the domestic and international economic system, its variability and instability create certain risks. These conditions create risks for the effective functioning and development of enterprises. At the same time, modern factors contribute to the certainty and predictability of external conditions, while they enhance the impact of internal organizational factors that are directly related to the qualitative characteristics of employees and the effectiveness of the enterprise's management system. The lack of scientifically based methods for identifying, analytical approach, assessing and managing risks in the activities of enterprise employees determines the relevance of the chosen topic.

The article states that the performance of an enterprise depends on the competence of its administration to regularly monitor and take into account various internal and external risk-generating conditions in the management system, which affects the state of the company's competitiveness in the market.

Keywords: risks; management of risks, personnel policy, economic crisis, labor migration, state security, government regulation, employment, unemployment.

ВВЕДЕНИЕ

Риск служит элементом предпринимательской деятельности, где трудовые источники определяются термином «риски в управлении персоналом».

Риски в управлении персоналом присутствуют обязательно. На практике их нельзя предсказать, они постоянно меняются, а поведение персонала, стимулирование работы определяют рациональность и эмоциональную бессознательность.

В практической деятельности управленческой сферы предприятия существуют различные мнения по поводу кадровых рисков.

Согласно основной точке зрения риски управления персоналом обладают случайными-временными, иногда незначимыми погрешностями в кадровом управлении, которые осложняются внешним положением.

Руководство зачастую не обращает внимания на предотвращение рисков управления персоналом, не выделяя финансы на их преодоление.

Следующая точка зрения основывается на распознавании рисков управления персоналом. Данные риски являются итогом недостаточного внимания. Это подтверждает потребность в дальнейшем изучении и анализе первопричин, условий, индикаторов появления рисков управления персоналом на предприятии, способов взаимодействовать с коллективом и минимизировать кадровые риски.

Противоположные концепции служат идеальной моделью для представления оперативного прогнозирования и предотвращения рисков в управлении персоналом (Ефстафьев, 2022: 146).

Определяющим в области риска управления персоналом служит положение, которое отражает опасность развития определенных событий. Оно прямо или косвенно развивает предприятие и его функционирование, влияет на кадры, общественность, связано с действующей неустойчивостью, у которой существуют объективные причины.

В современной науке нет понятия «системность» при разрешении проблем ранжирования рисков в управлении персоналом. В этом случае точность сохранения безопасности четкого ранжирования рисков в управлении персоналом многогранно, эта тема в полной мере освещена в научных работах по кадровым рискам. Ранжирование рисков в управлении персоналом формирует результативные способы и приемы управления рисками.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В ходе проведенного исследования были использованы материалы докладов Федеральной службы государственной статистики, органов исполнительной власти Российской Федерации, ученых и экспертов. Обсуждение. В управлении кадрами есть типы рисков согласно потенциальным потерям, диверсификации, по срокам действия и по уровню предсказуемости.

Согласно этапу технологии управления персоналом в научных трудах разделяют следующие риски.

1. Риски, которые связаны с подбором кадров. Понимание данного вида рисков может предотвратить опасность злоупотреблений и недобросовестного труда, сопротивления инновациям. Следует учитывать и экономические факторы, которые влияют на отбор. Здесь большое значение имеет диалог и взаимное ожидание между предприятием и кадрами. В противном случае могут появиться отрицательные последствия, которые приводят к другим рискам.

2. Риски, которые связаны с безрезультативной мотивацией. Данный тип рисков приводит к нелояльности, злоупотреблениям, серьезным материальным и нематериальным

рискам, которые связаны с сопровождающей работу предприятия цифровой безопасностью и защитой предпринимательской тайны.

3. Риски, которые связывают работников, включенные в группы по наблюдаемо-ожидаемому настрою. Многие конкурентоспособные предприятия минимизируют риски в итоге неформализованного подбора, где работники проявляют преимущества и недостатки.

Перечисленные риски делят на риски на этапе входа (набор, отбор), риски на стадии функционирования.

Ранжирование рисков на количественно-качественные полностью оправдывает управленческую миссию нужного качества в необходимом числе в определенный срок. Риски в управлении персоналом количественного свойства проявляются в качестве фактического числа работников, которое запланировано согласно нуждам предприятия, и включают:

- риски несвоевременного замещения вакантной должности;
- риски несвоевременного высвобождения кадров в случае скрытой безработицы в отделах компании;
- риски текучести кадров.

Риски в управлении персоналом качественного состояния проявляются в потерях свойств кадров компании, они требуют решения проблем компании:

- риски недостаточности кадров;
- риски отсутствия у кадров нужных профессиональных свойств;
- риски отсутствия у работников нужных персональных качеств;
- риски сомнительного стимулирования работников;
- риски нелояльности (Ефстафьев, 2022: 146).

Принимая во внимание форму урона, нужно думать, что риски в управлении персоналом наносят компании имущественно-неимущественный урон, в частности затрагиваются активы, имидж компании, которые создаются в течение продолжительного периода.

Определение, исследование и контроль целенаправленно осуществляется управлением кадровыми рисками.

Следуя современным подходам к управлению рисками и учитывая специфику кадрового риска, нужно определиться в управлении кадровыми рисками компании.

Риски в управлении персоналом – это определение, оценка и мониторинг внутренних и внешних факторов, отрицательно влияющих на работу компании и сотрудников.

Риски в управлении персоналом – это действие, начинающееся на уровне создания стратегического управления кадров, управления кадрами компании, оно определяет, оценивает и контролирует внутренние и внешние факторы рисков, которые влияют на работу компании и сотрудников.

Данная концепция выражает отличительные признаки риска в управлении персоналом:

- а) процесс не прекращается;
- б) осуществляется на всех управленческих этапах;
- в) отталкивается от управленческой стратегии;
- г) предоставляет компании рациональность достижения миссии.

Миссия управления рисками в области кадров придает максимальную устойчивость работе всего кадрового риска (предполагаемой степени урона) в запланированных стратегиях управления кадрами.

Задачи управления рисками в области кадров:

- распознавание рисков, которые возникают у сотрудников, определение ресурсов и причин осуществления устранения кадровых рисков;
- анализ размера возможного урона кадровых рисков;
- создание методов предотвращения и сокращения;
- создание методов возмещения урона от осуществления кадровых рисков.

Принципы управления кадровыми достижениями служат уравнивающим фактором между стратегиями развития и готовностью компании идти на риски;

- рациональный подход по реагированию на появление рисков в управлении персоналом;
- сокращение числа рискованных состояний в компании;
- применение комбинированных способов управления рисками в сфере персонала;
- оптимальное применение всей ресурсной базы.

Методами управления рисками в области персонала служат превентивные способы и методы возмещения потерь.

Превентивные способы определяют способы управления рисками персонала, их цель – подверженность рискам, лимитирование потенциальных потерь, профилактика по сокращению рискованных событий, которые включают:

- трудности восприятия рискованных событий предполагает исключение из работы сложностей рискованных ситуаций;
- мониторинг – совокупность процессов, которые направлены на сокращение или обнаружение нарушений требований нормативов в рабочей обстановке, избежание конфликтных ситуаций;
- уведомление администрации – это своевременное информирование администрации о текущем положении, это способствует принятию объективных адекватных ситуации управленческих решений;
- инновационные технологии – ликвидация рисков в управлении персоналом, введение информационно-процессинговых и других технологий;
- способы политики в области управления персоналом – совокупность мер, которые направлены на сокращение рискованных положений в сфере управления персоналом для распознавания и сокращения рисков в управлении, включая отбор, образовательный уровень кадров;
- безопасность обусловлена требованиями информационно-технологической безопасности, определяется деятельностью в разработке предпринимательской инициативы при ЧС.

Способы восстановления урона – это управление рисками в управлении персоналом, при котором урон восстанавливается за счет страхования.

Управление рисками в области персонала имеет приоритет относительно управления иными рисками компании: финансово-правовыми, информационными, потому что только человеческий капитал помогает избежать риски и обеспечить безопасность организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Риски экономической безопасности иногда ассоциируют с неопределенностью в сфере деятельности организации. Присутствие рисков у определенных компаний может позитивно отразиться на совершенствовании компании, повышает уровень его рентабельности.

Например, поломка технического производственного оборудования приводит к капитальному ремонту либо приобретению техники, что влияет на продажи, повышение результативности оказываемых услуг.

Эта рискованная ситуация повышает экономические индикаторы компании, в следующих работах риски учитываются с целью их предотвращения. Сохранение устойчивости деятельности компании требует принимать во внимание возможные риски и делать прогноз возможных рисков, предусматривать управление рисковыми ситуациями и возможность им препятствовать.

Для выявления эффективной управленческой системы при рискованных ситуациях в

компании необходимо оценить сущность управленческой системы рисков промышленной организации.

Управленческая система рисков организации предполагает элементы организационной структуры компании, взаимосвязанные функциональными управленческими рисками, способствует осуществлению процессов менеджмента рисков методически-информационным, технико-кадровым обеспечением.

Большинство рисков выступает первопричиной проявления нескольких видов угроз, потому что они тесно связаны с экономической безопасностью организации. Любые изменения определенных элементов влияют на трансформацию других элементов системы, что необходимо учитывать при деятельности организации.

В организации риск-менеджмент эффективен, если осуществляется в управленческой системе компании. Главным элементом риск-менеджмента выступает регулярное совершенствование управленческой деятельности рисками. Внутренняя среда компании – это производственный процесс, кадры, данные и материалы, основанные на ключевых индикаторах компании. В связи с этим риски связаны с безопасным управлением кадрами внутренней среды.

Таблица 1

Риски в управлении персоналом

Риски	Содержание
Риски при начале работы сотрудника в организации	Риск подбора не соответствующего кандидата
	Риск отсутствия надлежащих требований кандидату на должность
	Риск неправильного выбора рекрутинговых агентств
	Риск приема на работу ненадежных людей, оказывающие прямые угрозы экономической и кадровой безопасности предприятия
	Риск неправильной оценки профессионализма работника
Риски кадровой безопасности при работе с персоналом	Риск низкой адаптации сотрудника внутри организации
	Риск профессионального развития (отсутствие желания использования полученных профессиональных знаний и повышения своей квалификации)
	Риск снижения или отсутствия мотивации персонала к работе
	Риск перехода квалифицированных работников к конкурентам
Риски на этапе увольнения персонала	Риск сопротивления персонала контролю организации
	Риск возникновения конфликтных ситуаций
	Риск формирования плохого имиджа компании, антирекламы
	Риск разглашения конфиденциальной информации
	Риск нанесения финансового ущерба предприятию (в случае увольнения по инициативе предприятия)

Отечественный ученый Д.А. Кузнецов считает риски в управлении персоналом обусловленными безопасностью при низкоэффективной работе персонала компании, неблагоприятными социальными и психологическими характеристиками коллективного

климата, отсутствием лояльности кадров, делинквитно-девиантным поведением кадров, отсутствием рационального подбора кадров, требуемой организационной культурой (Кузнецова, 2022: 30).

Но для сегодняшних компаний данный перечень можно продолжить несколькими причинами, что свидетельствует о социальной работе многих компаний.

Любой работник проходит три уровня на конкретном предприятии: устройство на работу, рабочие моменты на предприятии и увольнение. Эти уровни основные, они дифференцируют риски в управлении персоналом.

По мнению Ю.А. Поскрипко, ключевые риски в управлении персоналом можно объединить в три группы (табл. 1). Становится понятно, что риски преобладают на всех уровнях работы компании. Но риски в управлении персоналом способствуют финансово-экономическому, «моральному» урону, если сравнивать их с рисками иных подсистем. В настоящее время компании предоставляются огромные возможности при получении и использовании данных. Возможность разрешения организационных трудностей сокращает их продолжительность и улучшает качественные характеристик структуры компании. Вследствие этого существует много управленческих способов предотвращения рисков: сокращение либо устойчивость, сдерживание, передача, компенсирование либо трансферт рискованных ситуаций (Куликова, 2023: 96).

Таблица 2

Разделение методов риск-менеджмента по результативности

Способы управления рисками	Методы управления рисками
Уклонение от риска	Отказ от ненадежных партнеров
	Отказ от рискованных проектов, сомнительных контрактов
	Владение полной информацией базы данных рисков и его мониторинг
	Отказ от необдуманных управленческих решений
	Обеспечение защиты деятельности предприятия и контроль за поведением сотрудников
Удержание, сохранение риска	Принятие риска и самострахование
	Осуществление внутриорганизационных административных процедур по принятию рисков
	Балансирование активов и балансов
	Обучение персонала соблюдения инструкций по технике безопасности
	Методы нормирования
Снижение риска	Диверсификация видов деятельности
	Распределение риска и ответственности между партнерами по производству
	Уменьшение времени нахождения в опасных зонах
	Формирование резервов (на покрытие убытков)
Трансфер(передача) риска	Страхование деятельности предприятия
	Хеджирование
	Аутсорсинг (другим организациям)
Компенсация риска	Разработка стратегии и задачи управления организацией
	Оценка и диагностика риска
Новые способы	Инновация
	Социально-психологические меры

Эти методы собраны в систему согласно результативности работы организации, находят применение везде. В данной работе они представлены в табл. 2.

Каждый управленческий способ риска ориентирован не только на оценку и проверку рисков, но и на выработку мер по понижению последствий риска. Различаются способы их применения в каждом конкретном случае и временном отрезке при определенных обстоятельствах, они связаны с расходами, необходимыми для осуществления деятельности. В практической работе позитивный эффект получают при оказании системных способов влияния на риски в ходе функционирования компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Механизм анализа персонала акцентируется на рисках в управлении персоналом. Исходя из полноценности располагаемых данных оценки делятся на:

1. Расчетно-аналитические способы анализа. Используются при полномасштабных данных о состоянии рискованного показателя. Индикаторы риска в управлении персоналом характеризуются по информации аудита кадров.

2. Вероятностно-статистические способы анализа. Применяются при некоей неустойчивости, когда данные о риске обусловлены причиной развития рискованных поведений и риском вероятностной структуры. В этом случае используется вероятностно-статистические индикаторы анализа риска.

3. Экспертные способы анализа. Применяются при полноценной неустойчивости, когда данных о рискованном положении нет и необходимо принятие разумного рискованного решения.

Механизмом анализа рисков в управлении персоналом пользуются для индикации анализа риска в управлении персоналом (итоги и вероятность).

Индикаторы риска в управлении персоналом указывают на качественные свойства риска. Они включают нежелательные состояния, которые провоцируют ущерб, при этом необходимо определять уровень вероятности наступления данных нежелательных состояний. Степень риска – сложный, многоаспектный вопрос, здесь важны индикатор и тенденции.

Литература

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 26.12.2023).

Багилева О.Ю. Новые стратегии успеха. М.: Изд-во Диля, 2023.

Бадаклова А.Г. Кадровые риски // Экономика и предпринимательство. 2022. №4. С.28-31.

Баллдин К.В. Управление рисками. М.: Юнити-Дана, 2022.

Бартон Т. Риск-менеджмент. М.: Изд-во Вильямс ИД, 2022.

Белов П.Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование. М.: Юрайт, 2022.

Буланова Е.Н. Процедура управления риском при исполнении кадровых решений // Общественные и гуманитарные науки. 2023. №4. С.37.-42.

Васин С.М. Управление рисками на предприятии. М.: КноРус, 2023.

Воробьев С.Н. Управление рисками в предпринимательстве. М.: Дашков и К, 2021.

Вяткин В.Н. Управление рисками фирмы. М.: Омега. Л, 2021.

Гиротра К. Оптимальная бизнес-модель. Четыре инструмента управления рисками. М.: Альпина Паблшер, 2022.

Гончаренко Л.П. Риск-менеджмент. М.: КноРус, 2023.

Гончаров Д.С. Комплексный подход к управлению рисками для российских компаний. М.: Вершина 2022.

Грачева М.В. Управление рисками в инновационной деятельности. М.: Юнити-Дана, 2023.

Гримашевич О.Н. Развитие системы управления рисками на промышленных предприятиях. М.: Омега, 2022.

Дамодаран А. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики. М.: Вильямс, 2023.

Дегтярева О.И. Управление рисками в международном бизнесе. М.: Флинта, 2020.

Ермасова Е.Б. Риск менеджмент организации. М.: Дашков и К, 2023.

Ефремова О.С. Профессиональный риск. Оценка и определение. М.: Альфа-Пресс, 2022.

Ефстафьев И.Н. Тотальный риск-менеджмент. М.: Эксмо, 2022.

Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2023. №2. С.17-22.

Заиграева М.А. Основы построения кадровой безопасности предприятия // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2023. №5. С.39-44.

Ильин Е.П. Психология риска. СПб.: Питер, 2023.

Капустина Н.В. Риски управления персоналом // Экономика образования. 2023. №5. С.139-142.

Кольцова Л. Страховка от кадровых рисков // Справочник по управлению персоналом. 2023. №6. С.30-35.

Круи М. Основы риск-менеджмента. М.: Омега, 2022.

Крышкин О.В. Риски и бизнес-процессы. М.: Альпина Паблишер, 2023.

Кудрявцев А.А. Интегрированный риск-менеджмент. М.: Экономика, 2022.

Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функции управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2022. №3. С. 55-58.

Кузнецова Н.В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Проблемы теории и практики управления. 2022. №4. С. 28-30.

Куликова Е. Управление рисками. Инновационный аспект. М.: Бератор-Паблишинг, 2023.

References

Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki. [Elektronnyi resurs]. [Official website of the Federal State Statistics Service. [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (data obrashcheniya 26.12.2023). [in Russian].

Bagileva O.Yu. Novye strategii uspekha [New strategies for success]. М.:Iz-vo Dilya, 2023. [in Russian].

Badaklova A.G. Kadrovye riski [Personnel risks]. Economics and Entrepreneurship. 2022. No.4 pp.28-31. [in Russian].

Balldin, K.V. Upravlenie riskami [Risk management]. М.: Unity-Dana, 2022. [in Russian].

Barton T. Risk-menedzhment [Risk management]. М.: Williams ID, 2022 [in Russian].

Belov P.G. Upravlenie riskami, sistemnyi analiz i modelirovanie [Risk management, system analysis and modeling] М.: Yurayt, 2022. [in Russian].

Bulanova E.N. Protsedura upravleniya riskom pri ispolnenii kadrovyykh reshenii [Risk management procedure when executing personnel decisions]. Social Sciences and Humanities. 2023. No. 4. pp.37.-42. [in Russian].

Vasin S.M. Upravlenie riskami na predpriyatii [Risk management in the enterprise]. М.: KnoRus, 2023. [in Russian].

Vorob'ev S.N. Upravlenie riskami v predprinimatel'stve [Risk management in entrepreneurship]. М.: Dashkov i K, 2021. [in Russian].

Vyatkin V.N. Upravlenie riskami firmy [Risk management of the company]. M.: Omega - L, 2021 [in Russian].

Girotra K. Optimal'naya biznes-model'. Chetyre instrumenta upravleniya riskami [Optimal business model. Four risk management tools]. M.: Alpina Publisher, 2022. [in Russian].

Goncharenko L.P. Risk-menedzhment [Risk management]. M.: KnoRus, 2023. [in Russian].

Goncharov D.S. Kompleksnyi podkhod k upravleniyu riskami dlya rossiiskikh kompanii [An integrated approach to risk management for Russian companies]. M.: Vershina 2022. [in Russian].

Gracheva M.V. Upravlenie riskami v innovatsionnoi deyatel'nosti [Risk management in innovation]. M.: Unity-Dana, 2023. [in Russian].

Grimashevich O.N. Razvitiye sistemy upravleniya riskami na promyshlennykh predpriyatiyakh [Development of a risk management system at industrial enterprises]. M.: Omega, 2022. [in Russian].

Damodaran A. Strategicheskii risk-menedzhment: printsipy i metodiki [Strategic risk management: principles and methods]. M.: Williams, 2023. [in Russian].

Degtyareva O.I. Upravlenie riskami v mezhdunarodnom biznese [Risk management in international business]. M.: Flinta, 2020. [in Russian].

Ermasova E.B. Risk menedzhment organizatsii [Risk management of an organization]. M.: Dashkov i K, 2023. [in Russian].

Efremova O.S. Professional'nyi risk. Otsenka i opredelenie [Professional risk. Assessment and determination]. M.: Alfa-Press, 2022. [in Russian].

Efstaf'ev I.N. Total'nyi risk-menedzhment [Total risk management]. M.: Eksmo, 2022 [in Russian].

Zabirova L.M. Upravlenie riskami, svyazannymi s chelovecheskimi resursami [Managing risks associated with human resources // Bulletin of the Kazan State Financial and Economic Institute. 2023. Nr. 2. pp. 17-22. [in Russian].

Zaigraeva M.A. Osnovy postroeniya kadrovoi bezopasnosti predpriyatiya [Fundamentals of building personnel security of an enterprise]. Economics and modern management: theory and practice. 2023. Nr. 5. pp. 39-44. [in Russian].

Il'in E.P. Psikhologiya riska [Psychology of risk]. St. Petersburg: Peter, 2023. [in Russian].

Kapustina N.V. Riski upravleniya personalom [Risks of personnel management]. Economics of Education. 2023. Nr.5. pp.139-142. [in Russian].

Kol'tsova L. Strakhovka ot kadrovyykh riskov [Insurance against personnel risks // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2023. Nr.6. pp.30-35. [in Russian].

Krui, M. Osnovy risk-menedzhmenta [Fundamentals of risk management]. M.: Omega, 2022. [in Russian].

Kryshkin O.V. Riski i biznes-protsessy [Risks and business processes]. M.: Alpina Publisher 2023. [in Russian].

Kudryavtsev, A.A. Integrirovannyi risk-menedzhment [Integrated risk management]. M.: Economics, 2022. [in Russian].

Kuznetsova N.V. Obespechenie kadrovoi bezopasnosti kak funktsii upravleniya personalom [Ensuring personnel security as a function of personnel management]. Problems of management theory and practice. 2022. Nr.3. pp. 55-58. [in Russian].

Kuznetsova N.V. Teoreticheskie podkhody k klassifikatsii kadrovyykh riskov [Theoretical approaches to the classification of personnel risks]. Problems of management theory and practice. 2022. Nr. 4. pp. 28-30. [in Russian].

Kulikova E. Upravlenie riskami. Innovatsionnyi aspekt [Risk management. Innovative aspect]. M.: Berator – Publishing, 2023. [in Russian].