

УДК 331.1:331.4

DOI: 10.30857/2786-5398.2022.6.?

Євгенія В. Воронюк, Карина В. Сатушева

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна*  
**ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ФАКТОРУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Економічна безпека підприємницької діяльності, особливо в умовах політичної та економічної нестабільності, з якими зіштовхнулося світове господарство, постає важливою складовою успішного ведення бізнесу. У сучасному світі, коли коло загроз і ризиків для економічної безпеки підприємницької діяльності постійно розширюється й оновлюється, велика кількість суб'єктів господарювання продовжує забезпечувати поточні потреби підприємства, не використовуючи всі переваги, які надає ефективне організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності. Така ситуація в галузі підприємництва пов'язана з багатьма факторами. Проте навіть з урахуванням швидкості розвитку інформаційних технологій та постійного нарощування обсягів інформації, створення та розвитку нових комунікативних систем, підвищення рівня конкуренції в різних галузях економіки, психологічний фактор організації економічної безпеки підприємницької діяльності відіграє ключову роль для бізнесу, оскільки ці функції виконують люди. Психологічні особливості співробітників, які за своїми функціональними обов'язками відповідальні за організацію економічної безпеки підприємницької діяльності, позначаються на якості та ефективності створеної системи. Саме від них залежить розвиток суб'єкта підприємницької діяльності, побудова ефективних комунікативних систем, розробка й вживання заходів щодо зниження або уникнення ризиків. Із цього виходить, що робоче навантаження на співробітника, умови праці, якість корпоративної культури та стиль керівництва безпосередньо впливають на ефективність діяльності працівників та їхній психологічний стан. Така ситуація демонструє необхідність для кожного підприємства враховувати особливості психологічного фактору під час розробки та впровадження організаційного забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності. Стабільність функціонування підприємства полягає в ефективності організованої системи економічної безпеки бізнесу, яка попереджає або знижує рівень негативного впливу різних факторів як зовнішніх, так і внутрішніх. Мета кожного підприємства – це досягнення економічної вигоди, підвищення прибутку від його діяльності. Сучасне підприємство, незалежно від сфери діяльності та масштабів бізнесу, являє собою специфічну соціально-економічну систему, ключовим елементом функціонування якої постає його ресурсний потенціал. Але слід підкреслити, що в широкому переліку ресурсного забезпечення підприємства людський фактор домінує над всіма іншими видами ресурсів підприємства. У цьому аспекті дослідження психологічного фактору організаційного забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності постає необхідним для підвищення прибутку від бізнесу.*

**Ключові слова:** організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності; психологічний фактор економічної безпеки; кадрова безпека підприємства; психологія економічної безпеки бізнесу; психологія бізнесу.

Yevheniia V. Vroniuk, Karina V. Satusheva

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine*  
**IMPACT OF THE PSYCHOLOGICAL FACTOR ON THE ORGANIZATION  
OF THE ECONOMIC SECURITY OF BUSINESS ACTIVITIES**

*Economic security of business activity, especially in the conditions of political and economic instability, faced by the world economy, appears to be an important component of successful*

*business. In today's world, when the range of threats and risks to the economic security of business activity is constantly expanding and updating, a large number of business entities continue to provide for the current needs of the enterprise without using all the advantages provided by the effective organizational provision of economic security of business activity. This situation in the field of entrepreneurship is connected with many factors. However, even taking into account the speed of development of information technologies, the constant increase in the amount of information, the creation and development of new communication systems, the increase in the level of competition in various sectors of the economy, the psychological factor of the organization of economic security of entrepreneurial activity plays a key role for business, since these functions are performed by people. The psychological characteristics of employees who, according to their functional duties, are responsible for the organization of economic security of entrepreneurial activity, affect the quality and efficiency of the created system. The development of the subject of entrepreneurial activity, the construction of effective communication systems, the development and use of measures to reduce or avoid risks depend on them. It follows that the workload of the employee, working conditions, the quality of the corporate culture and the management style directly affect the efficiency of the employees and their psychological state. Such a situation demonstrates the need for each enterprise to take into account the peculiarities of the psychological factor during the development and implementation of organizational support for the economic security of entrepreneurial activity. The stability of the operation of the enterprise lies in the efficiency of the organized system of economic security of the business, which prevents or reduces the level of negative influence of various factors, both external and internal. The goal of every enterprise is to achieve economic benefit, increase profit from its activity. A modern enterprise, regardless of the sphere of activity and scale of business, is a specific socio-economic system, the key element of its functioning is its resource potential. However, it should be emphasized that the human factor dominates all other types of enterprise resources in the wide list of enterprise resource provision. In this aspect, the study of the psychological factor of organizational provision of economic security of entrepreneurial activity becomes necessary for increasing business profits.*

**Keywords:** *organizational support of economic security of entrepreneurial activity; psychological factor of economic security; personnel security of the enterprise; psychology of economic security of business; psychology of business.*

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції розвитку світової економіки демонструють, що конкурентоспроможність підприємств досягається за рахунок використання інноваційних рішень у виробничому та управлінському процесах. Зокрема, окрема увага кожного суб'єкта підприємницької діяльності спрямована на використання новітніх інтернет-технологій для побудови ефективної системи управління бізнес-структурою, організації гармонійної комунікаційної системи, формування інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності підприємства, розробки ефективного організаційного забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності.

Використання інтернет-технологій майже в кожному бізнес-процесі на підприємстві безперечно підвищує ефективність його господарчої діяльності:

1. Надає можливості для більш ефективного аналізу різноманітної інформації, з якою працює бізнес-структура як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі;
2. Дозволяє використовувати сучасні інструменти для пошуку й аналізу різноманітної інформації, зокрема під час проведення маркетингових досліджень.
3. Постає підґрунтям для створення індивідуальної комунікативної системи всередині підприємства, що відповідає цілям бізнес-структури та враховує особливості її організаційної структури.

4. Надає можливість розробляти ефективні методи й використовувати різні інструменти для пошуку, збору й аналізу різноманітної інформації, зокрема під час проведення маркетингових досліджень.

5. Дозволяє розробляти рішення щодо організації і забезпечення економічної безпеки підприємства з урахуванням його особливостей.

Проте використання прогресивних технологій, зокрема різноманітних комп'ютерних інструментів та Інтернет-платформ, створює додаткові ризики й загрози для економічної безпеки підприємницької діяльності.

Слід підкреслити, що розвиток інтернет-технологій досі не досяг рівня, коли праця людини буде повністю замінена штучним інтелектом. У таких умовах, персонал підприємства опиняється в ситуації, коли з одного боку використання інтернет-технологій дозволяє швидше та ефективніше виконувати свої обов'язки, а з іншого боку, розвиток цих самих комп'ютерних технологій надалі може призвести до того, що багато людей втратять свою роботу.

Інтенсивність стресових ситуацій, у яких опиняється персонал бізнес-структури, пов'язана не тільки з ризиками та загрозами безпосередньо для суб'єкта підприємницької діяльності. Співробітники підприємства також перебувають під впливом різноманітних негативних факторів, які впливають на них поза робочим життям. Така ситуація говорить про необхідність дослідження психологічного клімату в колективі, аналізу психологічного стану співробітників, особливо посадових осіб, які задіяні в організації та забезпечені економічної безпеки підприємницької діяльності.

**Аналіз основних досліджень та публікацій.** Психологічний стан співробітників підприємства відіграє значну роль у веденні господарчої діяльності та впливає на загальну економічну ефективність діяльності підприємства. Варто зазначити, що вплив психологічного фактору на ведення бізнесу та економічну безпеку підприємницької діяльності має досліджуватися кожним підприємством, оскільки саме від персоналу бізнес-структури, від того, наскільки співробітники можуть адекватно аналізувати ситуацію та приймати ефективні рішення, залежить саме існування підприємства. Актуальність теми дослідження обумовила необхідність аналізу наукових матеріалів пов'язаних з обраною тематикою.

Питання психологічної безпеки персоналу підприємства висвітлено у працях зарубіжних і вітчизняних вчених. Так, серед зарубіжних науковців питання впливу психологічного фактору на безпечність функціонування підприємства досліджували: Eugene Laloo, Coman Robyn, Hanley Natalia, Bakand Shahnaz, Harnois Gaston, Gabriel Phyllis.

Окремої уваги зарубіжні науковці приділяють депресивним настроям та професійному вигоранню співробітників, зокрема це питання досліджували: Łopatkiewicz Aleksandra, Kwaśnicka Aleksandra, Nowicki Piotr, Furmańczyk Konrad, Zieliński Wojciech Woynarowska Magdalena, Krzych-Fałta Edyta.

Серед вітчизняних науковців, які досліджували комплексне питання економічної безпеки, зокрема розкривали проблематику гарантування безпеки співробітників підприємств, слід відзначити роботи: Г.А. Іващенко, Г.В. Козаченко, Г.М. Коптевої, О.М. Ляшенко, Г.В. Назарової, І.П. Отенко, В.П. Пономарьова та інших.

Результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів демонструють, що питання впливу психологічного фактору на економічну безпеку підприємницької діяльності потребує подальшого поглибленого дослідження.

**Мета.** Метою цього дослідження є визначення впливу психологічного фактору на організацію та управління економічною безпекою підприємницької діяльності.

**Матеріали та результати дослідження.** Створення ефективного організаційного забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності – це складний процес, який потребує визначення особливостей виробничої діяльності підприємства та специфіки його взаємодії із зовнішнім середовищем. У науковому середовищі існує розуміння економічної безпеки підприємства як стану ефективного використання його ресурсів. Так, колективом авторів під загальною редакцією І.П. Отенко економічна безпека підприємства розглядається «з точки зору стану: ефективності використання ресурсів, виробничої системи, економічного розвитку, захищеності діяльності та інтересів, гармонізації останніх. Авторами пропонується на основі досліджених визначень узгодити ідентифікацію поняття з градацією його рівнів. У разі ефективного використання ресурсів та здатності підприємства до постійного розвитку можна стверджувати про досягнення високого рівня економічної безпеки. Середній рівень економічної безпеки характеризується досягненням підприємством фінансово-економічної стійкості та формування здатності до адаптації. За умов виявлення стабільності та безперервності виробничої діяльності на підприємстві та за умов здатності лише протистояти загрозам рівень економічної безпеки підприємства є низьким» [1].

З огляду на те, що поняття «кадрової безпеки» є похідним від поняття «безпеки» доцільним є дослідження кадрової безпеки саме як «стану захищеності (безпеки)». У цьому контексті персонал підприємства, який виступає як продуцент, так і реципієнт ризиків і загроз економічній безпеці підприємства, постає суб'єктом та водночас об'єктом економічної безпеки підприємницької діяльності.

За даними консалтингової компанії Pricewaterhouse Coopers, у 2020 році кількість злочинів, скоєних співробітниками підприємств, досягла 25%, у світі це значення сягає 37%.

Водночас частка злочинів, скоєних співробітниками підприємств за змовою із третіми особами, дорівнює 25% в Україні та 20% у світі. У 38% в Україні та 25% випадках в інших країнах наслідками шахрайства співробітників стали фінансові збитки до 50 тисяч доларів США, а для 9% українських та 26% компаній з інших країн ці наслідки сягнули майже 1 млн доларів США [2, 9].

Зважаючи на вищенаведене, можна стверджувати про те, що забезпечення кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства є ключовою необхідністю.

Залежно від сфери ведення господарчої діяльності, масштабів бізнесу та фінансової стабільності суб'єкта підприємницької діяльності відрізняється структура кадрової безпеки підприємства. Різні автори виділяють різні елементи кадрової безпеки підприємства такі як: безпека здоров'я, фізична безпека, безпека праці, матеріальна, кар'єрна, технічна, комунікаційна, мотиваційна, фінансова, психологічна безпеки тощо. Проте більшість авторів найчастіше підкреслюють фізичну і психологічну безпеку як ключові складові кадрової безпеки [3, 10].

Розглядаючи вплив психологічного фактору на економічну безпеку підприємницької діяльності, слід сказати, що це питання вже давно обговорюється не тільки в науковому середовищі. Так, ще у 2000 році у колективному звіті Всесвітньої організації здоров'я та Міжнародної організації праці «Психічне здоров'я і праця: вплив, проблеми і позитивні практики» було зазначено, що «вплив проблем із психологічним здоров'ям на робочому місці має серйозні наслідки не тільки для окремої людини, а й для продуктивності підприємства. Продуктивність працівників, рівень захворюваності, прогулів, нещасних випадків і плинності кадрів – на все це впливає стан психічного здоров'я працівників. Наприклад, у Сполученому Королівстві Великої Британії, 80 мільйонів робочих днів втрачається щороку через психічні захворювання, що коштує роботодавцям 1–2 мільярди фунтів стерлінгів. У Сполучених Штатах Америки лише національні витрати на боротьбу з

депресією становлять 30–40 мільярдів доларів США, разом із тим також щороку там втрачаються 200 мільйонів робочих днів» [4].

Дослідження англо-американської транснаціональної компанії Willis Towers Watson, яка надає страхові послуги, продемонструвало, що у 2022 році «психологічне здоров'я працівників постало одним із головних пріоритетів кадрової роботи, актуальним для кожного роботодавця. Майже всі підприємства, які брали участь в опитуванні, вважали, що їх співробітники перебувають під впливом стресу і в стані виснаження. Майже всі (86%) роботодавці зауважили, що психологічне здоров'я, стрес і виснаження є головним пріоритетом формування кадрової політики; однак половина (49%) ще офіційно не сформулювала стратегію добробуту для свого персоналу, і лише чверть вже сформулювала та ухвалила зазначену стратегію» [5].

Останнє дослідження Всесвітньої організації здоров'я «Психологічне здоров'я на роботі», результати якого були опубліковані у 2022 році, засвідчило, що джерелом порушення психологічного стану співробітників у рамках трудової діяльності постають: «1. недостатньо повне використання навичок чи недостатня кваліфікація для конкретної роботи; 2. надмірне робоче навантаження або високий ритм трудового життя; 3. відсутність необхідного штату працівників; 4. довгі робочі зміни, робота у неробочий час або негнучкий графік роботи; 5. неможливість контролювати робочий процес чи робоче навантаження; 6. небезпечні чи погані фізичні умови праці; 7. організаційна культура, яка допускає негативну поведінку; 8. слабка підтримка з боку колег чи авторитарний стиль керівництва; 9. прояви насильства, домагання чи булінгу; 10. прояви дискримінації та ізоляції; 11. брак чітких посадових обов'язків; 12. надто повільне чи надто швидке кар'єрне зростання; 13. страх звільнення, невідповідна оплата праці або низькі вкладення у підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання працівників; 14. відсутність балансу між трудовою діяльністю та особистим життям» [6].

Аналіз наведених даних демонструє, що рівень ефективності виконання посадових обов'язків співробітниками, які перебувають під впливом наведених психологічних факторів, не може бути на високому рівні. Така ситуація спричиняє не тільки зниження ефективності діяльності конкретного працівника але й також зниження ефективності відділу і, як наслідок, підприємства. Такий ланцюг негативних ситуацій суттєво знижує економічну ефективність підприємства, створює ризики й загрози його економічній безпеці.

Результати аналізу психологічного навантаження на співробітників мають суттєво значення для формування організаційного забезпечення економічної безпеки керівництвом підприємства. Саме на етапі організації має бути визначено психологічне навантаження на кожного співробітника, особливо на посадових осіб, які будуть безпосередньо задіяні в процесі управління економічною безпекою підприємницької діяльності. Для цього керівництву підприємства необхідно чітко визначити коло обов'язків кожного працівника (велика кількість обов'язків спричиняє виснаження на роботі і порушує психологічне здоров'я), і під час найму на відповідну посаду аналізувати психологічні особливості можливого співробітника. Крім того, сама психологія ведення бізнесу, відносини всередині колективу мають будуватися на принципах поваги до кожного. Корпоративна культура повинна зосереджуватися на формуванні сприятливого клімату в колективі.

Наведений перелік заходів не є вичерпним, а демонструє лише ключові напрями зниження впливу психологічного фактору на економічну безпеку підприємницької діяльності. Слід урахувати швидкість зростання обсягів інформації, яка обробляється під час ведення бізнесу різними співробітниками, особливо керівним складом, для ухвалення рішень, що також впливає на психологічне здоров'я.

**Висновок.** Від ефективності виконання своїх обов'язків персоналом залежить економічна та фінансова ефективність підприємства. Відповідно якість роботи співробітників безпосередньо впливає на фінансову вигоду, яку підприємство отримує від ведення підприємницької діяльності.

Від фінансового стану підприємства залежить можливість його подальшого розвитку, нарощування частки ринку, підвищення конкурентоспроможності, що неможливо зробити без наявності ефективної системи забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності. Таким чином, можна говорити про те, що психологічний стан співробітників впливає на якість виконання їх обов'язків у рамках трудової діяльності, що так само безпосередньо впливає на економічну безпеку підприємства.

Наведені статистичні дані демонструють рівень уваги, яка приділяється питанню психологічного стану співробітників підприємств не тільки в рамках наукового середовища, але й на рівні світових міжнародних організацій, що додатково підкреслює важливість дослідження впливу психологічного фактору на організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності.

Таким чином, можна говорити про наявність суттєвого впливу психологічного фактору на організаційне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності і необхідність для кожного підприємства виконувати систематичний моніторинг психологічного клімату в колективі та психологічного стану співробітників.

#### References

#### Література

1. Otenko, I. P. (2012). *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: navchalnyi posibnyk* [Economic security of the enterprise: a study guide]. Compiler I. P. Otenko, H. A. Ivashchenko, D. K. Voronkov. Kharkiv: Vyd. KhNEU [in Ukrainian].
1. Отенко І. П. Економічна безпека підприємства: навчальний посібник. Укл. І. П. Отенко, Г. А. Іващенко, Д. К. Воронков. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012.
2. Vsesvitnie doslidzhennia ekonomichnykh zlochyniv ta shakhraistva 2020 [Global Economic Crime and Fraud Survey 2020]. *PricewaterhouseCoopers*. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2020/gecs-ua-2020-ukr.pdf> [in Ukrainian].
2. Всесвітнє дослідження економічних злочинів та шахрайства 2020. *PricewaterhouseCoopers*. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2020/gecs-ua-2020-ukr.pdf>.
3. Koptieva, H. M. (2022). *Kadrova bezpeka pidpriemstva: sutnist, skladovi ta zabezpechennia* [Personnel security of the enterprise: essence, components and provision]. URL: [https://www.researchgate.net/publication/358461493\\_KADROVA\\_BEZPEKA\\_PIDPRIEMSTVA\\_SUTNIST\\_SKLADOVI\\_TA\\_ZABEZPECENNA](https://www.researchgate.net/publication/358461493_KADROVA_BEZPEKA_PIDPRIEMSTVA_SUTNIST_SKLADOVI_TA_ZABEZPECENNA) [in Ukrainian].
3. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. 2022. URL: [https://www.researchgate.net/publication/358461493\\_KADROVA\\_BEZPEKA\\_PIDPRIEMSTVA\\_SUTNIST\\_SKLADOVI\\_TA\\_ZABEZPECENNA](https://www.researchgate.net/publication/358461493_KADROVA_BEZPEKA_PIDPRIEMSTVA_SUTNIST_SKLADOVI_TA_ZABEZPECENNA).
4. Harnois, G., Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. GLADNET Collection. *World Health Organization & International Labour Organisation*. URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42346/WHO\\_MSD\\_MPS\\_00.2.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42346/WHO_MSD_MPS_00.2.pdf?sequence=12&isAllowed=y).
4. Harnois G., Gabriel P. *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. GLADNET Collection. *World Health Organization & International Labour Organisation*. 2000. URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42346/WHO\\_MSD\\_MPS\\_00.2.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42346/WHO_MSD_MPS_00.2.pdf?sequence=12&isAllowed=y).
5. Employers pinpoint workforce mental health as one of HR's top priorities for 2022. Half of employers
5. Employers pinpoint workforce mental health as one of HR's top priorities for

have not articulated their wellbeing strategy, WTW survey finds. January 24, 2022. *Willis Towers Watson Public Limited Company*. URL: <https://www.globenewswire.com/news-release/2022/01/24/2371814/0/en/Employers-pinpoint-workforce-mental-health-as-one-of-HR-s-top-priorities-for-2022.html>.

6. Mental health at work. *World Health Organization*. 2022. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

7. Łopatkiewicz, A., Kwaśnicka, A., Nowicki, P., Furmańczyk, K., Zieliński, W., Woynarowska, M., Krzych-Fałta, E. (2023). Occupational Burnout and Mental Health. A Study of Psychiatric Nurses from Six European Countries. *Advances in Cognitive Psychology*, 19, DOI: 10.5709/acp-0380-0.

8. Laloo, E., Coman, R., Hanley, N., Bakand, S. (2023). The impact of leadership on the psychosocial safety climate of organizations: A scoping review of the international literature. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 13, 258–271, DOI: 10.3126/ijosh.v13i2.43294.

9. Naumik-Gładka, K. H., Ptashchenko, O. V., Yevsieiev, D. Yu. (2022). Bezpeka biznes-protsesiv ta dilovykh komunikatsii v umovakh didzhytalizatsii [Security of business processes and business communications in conditions of digitization]. *Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh doslidzhen = Journal of Strategic Economic Research*, 3 (8), 101–109. DOI: 10.30857/2786-5398.2022.3.10. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19896> [in Ukrainian].

10. Naumik-Gładka, K. G., Ptashchenko, O. V., Imnadze, I. N., Rozumnyy, O. M. (2021). Current challenges in ensuring international and national security. *Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh doslidzhen = Journal of Strategic Economic Research*, 4, 48–57. DOI: 10.30857/2786-5398.2021.4.5. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19861>.

2022. Half of employers have not articulated their wellbeing strategy, WTW survey finds. January 24, 2022. *Willis Towers Watson Public Limited Company*. URL: <https://www.globenewswire.com/news-release/2022/01/24/2371814/0/en/Employers-pinpoint-workforce-mental-health-as-one-of-HR-s-top-priorities-for-2022.html>.

6. Mental health at work. *World Health Organization*. 2022. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

7. Łopatkiewicz A., Kwaśnicka A., Nowicki P., Furmańczyk K., Zieliński W., Woynarowska M., Krzych-Fałta E. Occupational Burnout and Mental Health. A Study of Psychiatric Nurses from Six European Countries. *Advances in Cognitive Psychology*. 2023. 19. 10.5709/acp-0380-0.

8. Laloo E., Coman R., Hanley N., Bakand S. The impact of leadership on the psychosocial safety climate of organizations: A scoping review of the international literature. *International Journal of Occupational Safety and Health*. 2023. 13. 258–271. DOI: 10.3126/ijosh.v13i2.43294.

9. Наумік-Гладка К. Г., Птащенко О. В., Євсєєв Д. Ю. Безпека бізнес-процесів та ділових комунікацій в умовах діджиталізації. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2022. № 3 (8). С. 101–109. DOI: 10.30857/2786-5398.2022.3.10. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19896>.

10. Naumik-Gładka K. G., Ptashchenko O. V., Imnadze I. N., Rozumnyy O. M. Current challenges in ensuring international and national security = Сучасні виклики міжнародної та національної безпеки. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2021. № 4. С. 48–57. DOI: 10.30857/2786-5398.2021.4.5. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19861>.