

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАГРОЗА КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена проблематиці забезпечення кадрової безпеки підприємств при виникненні конфлікту інтересів. Автором розглянуто зміст поняття й структуру кадрової безпеки підприємств, наведено перелік основних загроз і наслідків порушення засад кадрової безпеки. Досліджено явище конфлікту інтересів як загрози кадровій безпеці підприємства. Запропоновано алгоритм попередження й подолання конфлікту інтересів на підприємстві.

Ключові слова: економічна безпека підприємства, кадрова безпека, загрози кадровій безпеці, конфлікт інтересів.

Статья посвящена проблематике обеспечения кадровой безопасности предприятий в случае возникновения конфликта интересов. Автором рассмотрено сущность понятия и структуру кадровой безопасности предприятий, предложено список основных угроз и последствий нарушения основ кадровой безопасности. Исследовано явление конфликта интересов как угрозы кадровой безопасности предприятия. Предложен алгоритм предупреждения и преодоления конфликта интересов на предприятии.

Ключевые слова: экономическая безопасность предприятия, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, конфликт интересов.

An article is devoted to the problems of personnel security companies in a case of a conflict of interests. It considers the meanings and structure of personnel security, a list of the major threats and consequences of principles of personnel security violation. Author develops a problem conflict of interests as personnel security threat and offer an algorithm of prevention and overcome of competing interests on enterprise.

Key words: economic security of enterprise, personnel security, personnel security threats, conflict of interests.

Постановка проблеми. Функціонування підприємства у мінливому економічному середовищі супроводжується виникненням численних загроз його економічній безпеці. У зв'язку зі значною непередбачуваністю людського фактору нерідко критичними для економічної безпеки підприємства стають загрози, пов'язані зі слабкістю системи кадрової безпеки. За даними проведеного PWC Всесвітнього огляду економічних злочинів, в Україні у 2011 році більш як у третина компаній було зафіксовано випадки економічних злочинів, а кількість внутрішніх шахрайських операцій зросла на 22% порівняно з 2009 роком. Найбільш поширеними видами зловживань у компаніях були незаконне привласнення майна (31%), корупція та хабарництво (29%), маніпуляції з фінансовою звітністю (14%), порушення прав інтелектуальної власності (13%), податкове шахрайство (7%), торгівля інсайдерською інформацією (3%), відмивання грошей (3%). При цьому збитки мали не лише фінансовий характер, а й супроводжувалися "супутніми збитками" – погіршенням стосунків у колективі, завданням шкоди бренду та діловим стосункам. У майбутньому 42% керівників українських підприємств очікують від своїх підлеглих проявів хабарництва й корупції, 35% – незаконного привласнення майна, 25% побоюються маніпуляцій з фінансовою звітністю, 12% – торгівлі інсайдерською інформацією [1]. Ці дані свідчать про практичну значимість і актуальність проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед великого масиву публікацій, присвячених пошуку оптимальних шляхів зміцнення економічної безпеки підприємств привертають увагу праці С. В. Васильчака та І. Р. Мацюняка [2], Н. Ільїної [3], Т. О. Пожуєвої, О. Овчаренко [4], М. Бгашева [5], Н. В. Подлужної, О. Єгорової [6], Л. М. Томаневич [7], у яких розглядаються поняття, сутнісні характеристики кадрової безпеки, здійснюється пошук шляхів забезпечення безпеки підприємств, досліджуються зовнішні та внутрішні загрози кадровій безпеці.

Значна увага до проблематики кадрової безпеки зумовлена тим, що йдеться про такі способи її підриву, котрі становлять не лише службові чи адміністративні порушення, а й злочини. Це, зокрема, афери з боку провідних спеціалістів, "відкати", фальсифікація сум на рахунках й підробка чеків підприємства, продаж (використання) майна підприємства з корисливою метою, оплата роботи фіктивних осіб, фальсифікація документації підприємства й перерахування коштів на власний рахунок, несанкціоновані операції з матеріальними і нематеріальними активами підприємства, фальсифікація звітів про використання коштів на відрадження й представницькі видатки тощо [2, С. 123 – 124].

Однак, попри значну увагу науковців до проблематики економічної безпеки підприємств і її кадрової складової, дослідження загроз кадровій безпеці підприємств на тлі виникнення конфлікту інтересів не здійснювалось. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне вдатись до розв'язання проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємств при виникненні конфлікту інтересів. Актуальність цієї проблеми є очевидною як у зв'язку з її нерозробленістю у науці, так і з огляду на потребу зміцнення кадрової безпеки підприємств як підсистеми економічної безпеки підприємництва, що має важливе значення для зміцнення національної безпеки України.

Метою статті є виявлення шляхів усунення порушень кадрової безпеки підприємств при виникненні конфлікту інтересів.

Виклад основного матеріалу. Двадцять перше століття поставило вітчизняних економістів перед необхідністю поглибленого вивчення проблематики економічної безпеки як на державному рівні, так і у межах окремого суб'єкта господарювання. Економічна безпека підприємницької діяльності на сьогоднішній день є актуальним напрямом, до розробки якого долучається багато науковців, постійно вдосконалюються методи й підходи до її забезпечення. У зміцненні економічної безпеки ключова роль належить "кістяку" підприємства, його трудовим ресурсам. Відтак кадрова безпека є невід'ємною частиною підприємства, здатного стабільно функціонувати й розвиватись.

Поняття "кадрова безпека підприємств" в економічній науці досить нове, утім спроби обґрунтувати методологію безпеки трудових ресурсів підприємства здійснювалось на протязі усієї історії існування трудових відносин. Поряд з визначенням у Конституції України правом людини на працю (стаття 43) [8], українським законодавством також встановлюються численні механізми захисту трудових прав громадян, що становить основу системи кадрової безпеки будь-якого підприємства. Утім, самі системи кадрової безпеки характеризуються складністю і багатоманітністю. Відтак не видається можливим регулювати їх функціонування на законодавчому рівні, окрім того, це суперечило б принципу свободи господарювання.

На сьогоднішній день існує велика кількість тлумачень поняття кадрової безпеки підприємств, що зумовлено його складністю й неоднозначністю. Так, кадрова безпека розглядається у формах:

- стану організації;
- стану захищеності організації, пов'язаного з кадровою складовою;
- складової економічної безпеки підприємства;
- процесу запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства;
- сукупності заходів проти протиправних дій;
- правового та інформаційного забезпечення процесу управління персоналом;
- генерального напрямку кадрової роботи;
- сукупності управлінських заходів [9, С. 103].

На нашу думку, при визначенні поняття кадрової безпеки підприємства слід додержуватись системного і утилітарного підходів, відтак оптимальним визначенням вважаємо таке: **Кадрова безпека – це стан захищеності підприємства від загроз, пов'язаних з використанням трудових ресурсів і скерованих на підірив трудових відносин на підприємстві; а також процес розвитку й удосконалення системи управління кадрами підприємства.**

Загрози кадровій безпеці підприємства поділяють на зовнішні й внутрішні. Переліки загроз згрупуємо у таблицю 1.

Таблиця 1

Загрози кадровій безпеці підприємств

Загрози кадровій безпеці підприємств	
Зовнішні	Внутрішні
<ul style="list-style-type: none"> • кращі умови праці, мотивації на конкурентних підприємствах • "хедхантинг" • зовнішній тиск на працівників • шангаж • інфляція 	<ul style="list-style-type: none"> • недостатній рівень кваліфікації персоналу; • втрата кваліфікованих працівників; • слабкість систем управління персоналом; • неефективні механізми мотивації; • відсутність командної роботи; • помилки при рекрутингу працівників

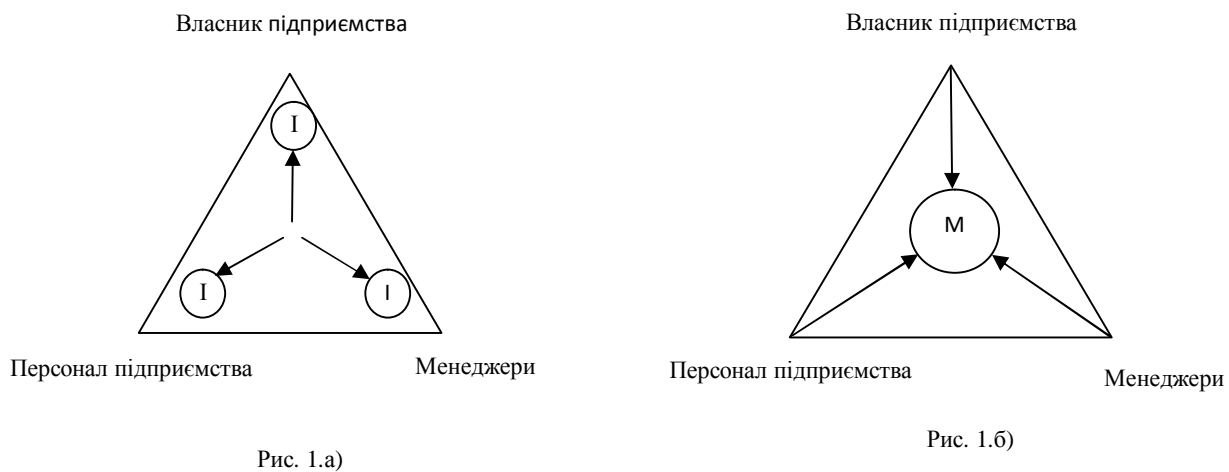
[Розроблено за 2, С. 124 – 125; 5, С. 48; 6].

Визначення поняття конфлікту інтересів подано у Законі України "Про засади запобігання і протидії корупції": "Конфлікт інтересів – суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень" [10]. Незважаючи на явні ознаки, що відносять конфлікт інтересу до переліку загроз кадровій безпеці (такі ознаки як "інтереси особи", "службові повноваження", "прийняття рішень", "вчинення (не вчинення) особою дій під

час виконання повноважень"), ця загроза не включається у перелік й не розглядається у науковій літературі з управління кадровою безпекою підприємства.

Окремі науковці з'ясовували шляхи протидії конфлікту інтересів між власниками підприємства, усередині колективу тощо. Наприклад, С. В. Васильчак зазначає: "Конфлікт інтересів між учасниками товариства, або між учасниками і самим товариством, явище відоме. Такі взаємовідносини були, є і будуть, і в їхній основі лежить людський чинник. Наявність в тому або іншому господарському товаристві таких груп тільки сприяє розширенню конфлікту, що надалі призводить до загрози економічній безпеці акціонерного товариства, до повного припинення діяльності його в тій формі, в якій вона здійснювалася раніше" [11, С. 297]. Т. О. Пожуєва й О. В. Овчаренко згадують про конфлікт інтересів у такому аспекті: "У сучасних умовах відбувається трансформація економічної безпеки підприємства в соціально-економічну. Така трансформація зумовлена посиленням впливу людського чинника в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства. Проявом такого впливу в зовнішньому середовищі підприємства є формування його соціальної відповідальності, а у внутрішньому – створення соціального партнерства. Проте, як показало дослідження, таке створення супроводжується численними загрозами, які виникають або внаслідок конфлікту інтересів учасників такого процесу, або через свідомі чи напівсвідомі деструктивні їх дії тощо" [4]. Значну увагу науковці приділяють конфлікту інтересів як фактору корупції на державній службі. Цю проблему досліджував, зокрема, Н. Янюк у праці "Конфлікт інтересів як причина корупції на публічній службі: правові засоби запобігання і протидії". Він зазначає: "Переважно, корупція пов'язана із ситуацією, в якій публічний службовець приймає рішення, з якого має перевагу друга сторона, при цьому це відбувається всупереч нормативно встановленій процедурі, а публічний службовець одержує незаконну винагороду від цих дій. В основі таких дій є виникнення конфлікту публічного та приватного інтересу, при цьому публічний службовець надає переваги приватному інтересу при вчиненні публічних повноважень. Така ситуація впливає на об'єктивність, справедливість та повноту виконання ним повноважень. Існування конфлікту інтересів породжує недовіру з боку громадян чи організацій до діяльності органів публічної адміністрації і завдає шкоди законним інтересам" [12, С. 142].

Конфлікт інтересів, як загрозу кадровій безпеці підприємства, на нашу думку, доцільно розглядати за "схемою трикутника" (рис. 1.а, 1.б), авторська розробка).



На рис. 1.а) проілюстровано ситуацію тотального конфлікту інтересів. У цьому випадку підприємство розглядається сторонами як об'єкт задоволення їх особистих інтересів. Власники підприємства намагаються здобути максимально можливий ("нечесний") прибуток хай навіть ціною порушення трудових прав працівників і не зупиняються перед порушенням фінансового, господарського, податкового, адміністративного, кримінального законодавства. Вина при цьому нерідко перекладається на менеджерів або персонал компанії. Своєю чергою, працівники вдаються до дрібних посадових порушень, крадіжок, афер. Порушення економічної безпеки підприємства пов'язане з обсягом повноважень особи, чий інтерес суперечать інтересам підприємства. Так, в Україні у 2011 році 40% посадових злочинів припадало на вище керівництво, стільки ж на керівництво середньої ланки і лише 20 відсотків на молодший персонал (для порівняння: у 2009 році молодший персонал став суб'єктом лише 13% посадових злочинів, тоді як 88% з них було скоєно керівництвом середньої ланки) [1].

У разі відсутності зацікавлення власника підприємства у збереженні колективних інтересів виникає гострий конфлікт інтересів, що може призвести до руйнування не лише кадрової безпеки, а й усієї системи економічної безпеки підприємства.

На противагу цьому ситуація, зображена на рис. 1.б) характеризується спільною узгодженою діяльністю усіх сторін, скерованою на досягнення стратегічної мети компанії. Під метою компанії слід розуміти не лише одержання прибутку, а й втілення у її діяльності філософії стратегічного бачення майбутнього. Ситуація на рис. 1.б) описує гармонію інтересів і дій усіх сторін, що породжує міцну корпоративну культуру й сприяє укріпленню економічної безпеки підприємства, а відтак зростанню довіри до бренду, ефективності його діяльності тощо. При цьому завдяки синергійному ефекту, кожна зі сторін одержує у довгостроковому періоді значно більше, ніж у разі "війни" за власний інтерес.

Розробка внутрішньокорпоративних заходів подолання загрози конфлікту інтересів, на нашу думку, повинна базуватись на існуючих напрацюваннях у сфері державного управління. Так, "Проект Закону про правила професійної етики на публічній службі та запобігання конфлікту інтересів" [13] дає змогу визначити сферу заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Виділимо сфери, що мають важливе значення для забезпечення кадрової безпеки підприємства й адаптуємо їх для уможливлення застосування в розробці заходів подолання конфлікту інтересів у межах підприємства:

- розподіл фінансових чи матеріальних ресурсів, їх використання або розпорядження ними в інший спосіб;
- надання адміністративних послуг;
- кадрові рішення, внесення подань та прийняття рішень щодо нагородження;
- проведення аукціонів, конкурсних або тендерних процедур;
- скерування на навчання або у закордонні відрядження за рахунок коштів підприємства;
- реалізація контрольних або наглядових повноважень.

У статті 14 вказаного законопроекту розглядалися такі заходи попередження конфлікту інтересів, як письмове засвідчення працівником відсутності приватних інтересів у сфері здійснення його діяльності, зобов'язання службовців застосувати усіх необхідних засобів для недопущення конфлікту інтересів у разі виникнення приватного інтересу, зобов'язання вжити передбачені законопроектом заходи щодо подолання конфлікту інтересів у разі його виникнення, можливість звернення до уповноваженої особи за роз'ясненням у разі сумніву службовця в наявності конфлікту інтересів. Статтею 15 встановлюються засоби врегулювання конфлікту інтересів: позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт; усунення службовця від прийняття рішень (вчинення дій) в умовах конфлікту інтересів, переведення службовця на іншу посаду або звільнення з посади; прийняття рішень (вчинення дій) в умовах конфлікту інтересів під зовнішнім контролем [13]. Виходячи з цього пропонуємо такий авторський алгоритм попередження й подолання загрози конфлікту інтересів на підприємстві:

1. Визначити актуальні сфери виникнення конфлікту інтересів на підприємстві.
2. Розробити методологію попередження й подолання конфлікту інтересів у конкретних сферах.
3. Включити до внутрішніх кадрових процедур заходи, скеровані на запобігання конфлікту інтересів.
4. Ознайомити персонал підприємства з поняттям конфлікту інтересів.
5. Вдосконалити корпоративну культуру підприємства й включити до неї етичні принципи, які унеможливають виникнення конфлікту інтересів.
6. Проводити регулярний моніторинг кадрових систем підприємства з метою своєчасного виявлення і усунення загрози конфлікту інтересів.

Висновки. За результатами дослідження зроблено такі висновки:

- 1) Конфлікт інтересів становить незаперечну загрозу кадровій та економічній безпеці підприємства. Він може супроводжуватись порушеннями внутрішніх нормативних встановлень (статуту підприємства, наказів, правил внутрішнього трудового розпорядку), а також чинного законодавства України.
- 2) В умовах конфлікту інтересів підприємство не може ефективно функціонувати, порушуються права власника й найманих працівників, руйнуються системи економічної безпеки, втрачаються корпоративна культура й цінності компанії.
- 3) Автором запропоновано алгоритм попередження й подолання конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів слід розглядати у вигляді "схеми трикутника", за допомогою якої можна побачити, що його подолання уможливується лише за умови узгодженої діяльності менеджерів з економічної безпеки, власників і персоналу підприємства. Ця схема може застосовуватись також на етапі 5 ("Ознайомлення персоналу підприємства з поняттям конфлікту інтересів") запропонованого алгоритму.
- 4) Значна складність проблематики конфлікту інтересів зумовлює потребу подальших розвідок у цьому напрямі. Необхідною вбачається розробка методологічного апарату попередження й подолання конфлікту інтересів, а також мінімізації його згубних наслідків.

Література:

1. *Всесвітній огляд економічних злочинів: Україна. Кіберзлочини у центрі уваги* : [Електронний ресурс] – Режим доступу http://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/GECS_Ukraine_ua.pdf

2. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак, І.Р. Мацюняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122 – 128.
3. Ільїна Н.А. Методи виявлення та збереження кадрової безпеки на промисловому підприємстві / Н.А. Ільїна // Держава та регіони. – 2009. – № 4. – С. 88 – 91. – (Серія : Економіка та підприємництво)
4. Пожусьєва Т.О. Оцінка рівня економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т.О. Пожусьєва, О.В. Овчаренко // Економічний форум. – 2011. – Вип. 2. – Режим доступу http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_2/40.pdf
5. Бгаиєв М.В. Стратегія забезпечення економічної безпеки підприємства: кадровий аспект / М.В. Бгаиєв // Известия Саратовского университета. – 2009. – Т. 9. – Вып. 2. – С. 46 – 51. – (Серія : Економіка. Управление. Право)
6. Подлужна Н. Загрози кадровій безпеці та методи запобігання їм у виробничо-комерційній діяльності підприємств / Наталія Подлужна, Олена Єгорова // Схід. – 2010. – №5 (105). – С. 56 – 60.
7. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М.Томаневич // Науковий вісник ЛДУВС. – 2009. – № 1. – Режим доступу до журн. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvldu_e/2009_1/09tlmota.pdf
8. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
9. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії "кадрова безпека" / Ю. С. Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – №4 (101). – С. 102 – 104.
10. Закон України "Про засади запобігання і протидії корупції" від 07.04.2011 № 3206-VI (у редакції від 12.08.2012) [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>
11. Васильчак С.В. Корпоративний шантаж як загроза економічній безпеці підприємства / С.В. Васильчак, Р.С. Попович // Науковий вісник НЛТУ – 2009. – Вип. 19.12. – С. 293 – 297.
12. Янюк Н. Конфлікт інтересів як причина корупції на публічній службі: правові засоби запобігання і протидії / Н. Янюк // Вісник Львівського університету. – 2012. – Вип. 55. – С. 139 – 146. – (Серія юридична).
13. Проект Закону про правила професійної етики на публічній службі та запобігання конфлікту інтересів № 4420-1 від 14.05.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=35203&pf35401=141337.

Ю.Я. Візник

здобувач

Львівський університет бізнесу та права

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ПРИКОРДОННОМУ АДМІНІСТРАТИВНОМУ РАЙОНІ (НА ПРИКЛАДІ ПРИКОРДОННИХ РАЙОНІВ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

В статті розглянуто регулювання зайнятості населення у прикордонному адміністративному районі

Ключові слова: населення, прикордонний район, працедавець, зайнятість, людський потенціал.

В статье рассмотрены регулирования занятости населения в приграничном административном районе

Ключевые слова: население, пограничный район, работодатель, занятость, человеческий потенциал.

The paper deals with regulation of employment in the border area of administrative

Keywords: population, border area, employer, employment, human potential.

Актуальність теми. Зайнятість населення посідає чільне місце у системі цілей суспільного розвитку регіону. А вирішення проблем зайнятості — запорука соціально-економічної стабільності держави. Значна соціальна напруга на рівні низових адміністративних районів значною мірою зумовлена низьким рівнем оплати праці, як і недовістю ринкових механізмів щодо її формування, обмеженістю умов для реалізації самозайнятості економічно активного населення, постійним порушенням задекларованих принципів соціального партнерства між працедавцями і працюючими, вимушеною незайнятістю, яка зумовлює поглиблення дискваліфікації робочої сили.