

Р.В. ВАРІЧЕВА*

(Одеський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету, м. Одеса, Україна)

В.А. ЗАМЛИНСЬКИЙ**

(Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, Україна)

Вирішення проблем міжособистісних відносин в організації бухгалтерського обліку задля попередження шахрайств і посилення економічної безпеки підприємства

В основі більшості зловживань на підприємстві лежить питання міжособистісних конфліктів. Метою статті є дослідження та вирішення проблем міжособистісних відносин в процесі організації бухгалтерського обліку задля попередження шахрайств і посилення економічної безпеки підприємства. Класифіковано кадрові небезпеки та загрози, що можуть виникати незалежно від виду діяльності та розмірів підприємства. На основі типологізації міжособистісних конфліктів та їх функцій розроблено комплекс профілактичних заходів щодо захисту комерційної таємниці на усіх етапах кадрового руху на підприємстві. Представлені в статті пропозиції дають змогу на високому професійному рівні організувати та здійснювати заходи захисту комерційної таємниці, сприяти попередженню шахрайств, корупції, недобросовісної конкуренції та рейдерству, забезпеченню надійності персоналу, організації отримання інформації про конкурентне середовище. Як наслідок, зростає ефективність інформаційного забезпечення управління економічною безпекою підприємства.

Ключові слова: міжособистісний конфлікт, шахрайство, розголошення конфіденційної інформації, захист комерційної таємниці, організація бухгалтерського обліку, управління економічною безпекою підприємства.

Р.В. ВАРІЧЕВА

(Одесский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета, г. Одесса, Украина)

В.А. ЗАМЛИНСКИЙ

(Одесский национальный политехнический университет, г. Одесса, Украина)

Решение проблем межличностных отношений в организации бухгалтерского учета для предупреждения мошенничества и усиления экономической безопасности предприятия

В основе большинства злоупотреблений на предприятии лежит вопрос межличностных конфликтов. Целью статьи является исследование и решение проблем межличностных отношений в процессе организации бухгалтерского учета для предупреждения мошенничества и усиления экономической безопасности предприятия. Классифицированы кадровые опасности и угрозы, которые могут возникать независимо от вида деятельности и размеров предприятия. На основе типологизации межличностных конфликтов и их функций разработан комплекс профилактических мероприятий по защите коммерческой тайны на всех этапах

* **Варічева Руслана Вікторівна**, доцент кафедри обліку і оподаткування Одеського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету (м. Одеса), кандидат економічних наук, доцент.

** **Замлинський Віктор Анатолійович**, професор кафедри менеджменту Одеського національного політехнічного університету (м. Одеса), доктор економічних наук, професор.

кадрового движения на предприятии. Представленные в статье предложения позволяют на высоком профессиональном уровне организовывать и осуществлять меры защиты коммерческой тайны, способствуют предупреждению мошенничества, коррупции, недобросовестной конкуренции и рейдерству, обеспечению надежности персонала, организации получения информации о конкурентной среде. Как следствие, возрастает эффективность информационного обеспечения управления экономической безопасностью предприятия.

Ключевые слова: межличностный конфликт, мошенничество, разглашение конфиденциальной информации, защита коммерческой тайны, организация бухгалтерского учета, управление экономической безопасностью предприятия.

R.V. VARICHEVA

(Odessa Institute of Trade and Economics
of Kyiv National University of Trade and Economics, Odessa, Ukraine)

V.A. ZAMLYNSKYI

(Odessa National Polytechnic University, Odessa, Ukraine)

Solution of the Problems of Interpersonal Relations in the Accounting Organization Process to Prevent Fraud and Strengthening of Enterprise's Economic Safety

The majority of abuses in the company are based on interpersonal conflicts. The purpose of the article is to research and solution the problems with interpersonal relations during arrangement of accounting in order to prevent fraud and to increase economic security of the enterprise. Staff hazards and threats, which may arise irrespective of activities and the size of the enterprise, are classified. A set of preventive measures is developed in view to protect commercial secrecy at all staff movement stages in the enterprise based on the typology of interpersonal conflicts. Proposals presented in the article enable to arrange and take measures to protect commercial secrecy, facilitate prevention of fraud, corruption, unfair competition and illegal takeover, to ensure reliability of the personnel, to arrange competitive environment awareness procedure. It results in increase of efficiency of information support for the company's economic security management.

Keywords: interpersonal conflict, fraud, disclosure of confidential information, protection of trade secrets, accounting organization, management of enterprise's economic safety.

Постановка проблеми. Налагоджена система організації бухгалтерського обліку зводить до мінімуму здійснення будь-яких шахрайських дій, а результати контролю дозволяють організувати оптимальну, з точки зору ефективності та витрат, систему захисту облікової інформації, адекватну поточним завданням та цілям підприємницької діяльності. Проте в сучасних умовах, традиційна організація бухгалтерського обліку у повній мірі вже не задовольняє власників і управлінців, так як не враховує ризик-орієнтоване управління та часті витоки інформації і захоплення підприємств.

Виходячи із даних Антирейдерського союзу підприємців України 82 % загроз реалізується власними співробітниками фірми або при їх прямій чи опосередкованій участі; 17 % загроз реалізується ззовні підприємства та 1 % загроз реалізується випадково [8, с. 479]. Розголошення співробітниками інформації з обмеженим доступом найчастіше здійснюється через те, що керівництво компаній не приділяє уваги загрозам витоку інформації, пов'язаним з персоналом, до якого належать і представники бухгалтерської служби, а також профілактиці міжособистісних конфліктів в

трудовому колективі, що посилює актуальність даного дослідження.

Свочасне прийняття необхідних заходів, спрямованих на профілактику міжособистісних конфліктів або швидке реагування на протиправні дії, – головним чином шляхом проведення щоденної роботи з персоналом підприємства, організації та установи, яка унеможливує будь-які зловживання та відхилення від діючих внутрішніх правил – надає можливість ефективно і економно використовувати ресурси підприємства, а також забезпечує захист інтересів працюючих у відповідності до чинного колективного договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання організації захисту облікової інформації в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства знайшли своє відображення в працях В.П. Бондаря, І.А. Белоусової, Ф.Ф. Бутиця, Б.І. Валуєва, О.П. Войналович, М.П. Войнаренка, А.П. Дикого, В.В. Євдокимова, В.М. Жука, С.В. Івахненко, В.Б. Івашкевича, М.Д. Корінька, М.Ф. Кропивка, Я.Д. Крупки, Л.Г. Ловінської, С.З. Мошенського, О.В. Олійник, В.О. Осмятенка, О.І. Паламарчука, В.Ф. Палія, М.С. Пушкара, В.К. Савчука, Я.В. Соколова, В.В. Сопка, Л.К. Сука,

Л.С. Шатковської, М.Г. Чумаченка. Питанням шахрайств і зловживань в бухгалтерському середовищі присвячена дисертація І.В. Зайця [2], проблеми здійснення контролю фактів господарського життя з невизначеними наслідками розглядаються в дисертації Л.Ф. Маценко [7].

Однак, поза увагою вчених залишилися проблеми превентивної роботи, спрямованої на прогнозування та уникнення негативних наслідків діяльності, шахрайств, зловживань та витоку інформації зі сторони працівників підприємства в частині профілактики міжособистісних конфліктів.

Метою статті є дослідження та вирішення проблем міжособистісних відносин в організації бухгалтерського обліку в цілях попередження шахрайств і посилення економічної безпеки підприємства.

Вклад основних результатів дослідження. Необхідність перетворення бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю в провідні інструменти забезпечення економічної безпеки підприємства зумовлює актуальність дослідження факторів і методів вирішення міжособистісних конфліктів в цілях ефективного управління. Загрозам підприємству з боку власного персоналу можна запобігти повністю або звести їх до мінімуму, якщо ними управляти.

При розгляді шахрайств, скоєних найманими працівниками, особливо слід виділити матеріально-відповідальних осіб, які виконують функції отримання, зберігання та відпуску матеріальних цінностей та грошових коштів. Від діяльності матеріально-відповідальних осіб залежить законне використання коштів підприємства. Зловживання з боку найманого персоналу можуть служити підставою для припинення трудового договору (контракту).

Шахрайство з боку керівництва є зловживанням службовим становищем особами, які займають керівні та адміністративні посади, що завдало шкоди для підприємства. Суб'єкти такого виду шахрайства наділені правами щодо управління та розпорядження матеріальними, трудовими і фінансовими ресурсами. Порушення, що здійснюються з використанням свого посадового становища в корисливих цілях, відносяться до посадових зловживань і супроводжуються фальсифікаціями, які являють собою свідомі перекручення, коли одна дія видається за іншу або неіснуюча операція представляється як здійснена. Техніка посадових зловживань різноманітна – «відкати», хабарі, комерційний підкуп.

Роберт Фельдман з Массачусетського університету в Амхерсті дослідив поведінку 121 пари під час бесіди цих людей із третьою особою. Одну третину учасників попросили виглядати милими, другу третину – компетентними, а решту – бути самими собою. Потім усіх учасників попросили переглянути відеозапис власної поведінки і вказати на моменти, коли вони брехали під час бесіди. Часом ця брехня була абсолютно «білою»: люди говорили, що їм подобається хтось, хто насправді їх абсолютно

не приваблював. В інших випадках брехня була більш екстремальною: наприклад, хтось заявив, що він є зіркою знаменитої рок-групи. Загалом Фельдман виявив, що 62 % учасників в середньому брехали 2-3 рази кожні десять хвилин. Джеймс Паттерсон, автор книги «День, коли Америка сказала правду», опитав понад двох тисяч американців та виявив, що 91 % регулярно брехали як вдома, так і на роботі [10, с. 159-160].

За результатами дослідження консалтингової компанії Ernst & Young Україна опинилася на першому місці за рівнем корупції в бізнесі серед 41 країни Європи, Близького Сходу, Індії та Африки. [12]. Так, автори дослідження відзначають, що за останні два роки ситуація з корупцією в Україні істотно погіршилася – в 2015 році наша країна займала 7 місце в антирейтингу. Але в 2017 році 88 % опитаних респондентів відзначили широке поширення бізнес-корупції в країні, що і вивело Україну в «лідери». У звіті також зазначено, що близько 37 % респондентів готові запропонувати хабар за укладення вигідного контракту.

Усі кадрові небезпеки та загрози (незалежно від виду діяльності та розмірів підприємства) можна класифікувати наступним чином:

1) Розкрадання (крадіжки грошових коштів, товарів і матеріалів підприємства, а також несанкціонований продаж власності підприємства).

2) Шахрайство, фальсифікація і розтрата (фальсифікація банківських чеків і рахунків, бухгалтерських та касових книг; шахрайство з виплатою заробітної плати; підробка транспортних накладних і рахунків-фактур; вчинення комп'ютерних шахрайств; шахрайство з «робочим часом», прогули, створення видимості роботи, фальсифікація годин переробки; завищення витрат, включення особистих витрат; використання майна, товарів і матеріалів, користування службовим зв'язком, транспортом у власних інтересах, не за призначенням; заниження потенційних можливостей підприємства при складанні виробничих планів, а також при розробці внутрішніх нормативів до технологічних процесів підприємства).

3) Хабарництво, змова з контрагентами (постачальники, клієнти і сторонні особи), «тиск» на співробітників (штучне завищення цін (при придбанні) або заниження цін (при продажі); надання послуг за «подяку», розголошення конфіденційної інформації.

4) Недбальство та недостатня кваліфікація персоналу (нанесення шкоди здоров'ю персоналу підприємства, майну, довкіллю через недотримання заходів технічної та пожежної безпеки; надання неякісних послуг, що призводять до фінансових і нематеріальних втрат підприємства; виведення з ладу обладнання та техніки, порушення роботи виробничих цехів, комп'ютерної техніки).

5) Помилки в організації праці та управлінні персоналом (помилки при визначенні чисельності персоналу; неякісні перевірки кандидатів при прийомі на роботу; невідповідність кваліфікації

працівників вимогам, що пред'являються до них; зниження рівня активності персоналу; упущення кваліфікованих співробітників; відсутність заходів з перекваліфікації кадрів).

В основі кожного з вищенаведених зловживань лежить питання конфлікту – внутрішнього чи міжособистісного. В даному дослідженні зупинимося на міжособистісному варіанті. Нерозуміння природи виникнення міжособистісних конфліктів, а також

низький рівень освіченості бухгалтерів в питаннях гарантування безпеки виступають суттєвими факторами виникнення подібних зловживань.

В переважній своїй більшості міжособистісні відносини як психологічний фактор складаються між колегами при вирішенні навчальних, господарських, виробничих, побутових проблем і припускають певні правила в поведінці співробітників. Типологізація таких відносин наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Види міжособистісних відносин всередині колективу

№ з/п	Ознака типологізації	Сутність міжособистісних відносин
1	по горизонталі	відносини виникають між співробітниками з однаковим статусом
2	по вертикалі	відносини між підлеглими і керівником
3	по діагоналі	відносини між керівником одного відділу зі звичайними співробітниками іншого
4	побутовий аспект	необхідно слідувати правилам психології міжособистісних відносин у побуті та на відпочинку, тобто поза трудовою діяльністю
5	формальний аспект	взаємини, закріплені офіційно і передбачені нормативно
6	неформальний аспект	міжособистісні стосунки, які в психології описуються як взаємодія між людьми, що виявляється в симпатіях, перевагах, взаємних оцінках, антипатіях, авторитеті і т.д.

Джерело: систематизовано авторами на основі [3; 4; 5; 6; 9; 11; 13].

Досить часто причинами заподіяної шкоди підприємству виступають різного роду порушення в міжособистісних відносинах в колективі. Такі порушення стосуються протиріч з питань особистої або службової компетенції, суспільного життя і діяльності, що відбувається у формі взаємної протидії сторін і супроводжується порушенням загальноприйнятих норм соціально-психологічної взаємодії з негативними емоційними станами. Як правило, реалізацію такі порушення знаходять у формі конфлікту.

Конфлікт, з позиції тлумачення іншомовних слів, на думку Н.Л. Коломінського, – це зіткнення сторін, думок, інтересів; серйозна розбіжність, гостра суперечка [4]. Як вважає О.А. Урбанович, конфлікт являє собою зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів тощо) на ґрунті суперництва; відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язане з гострими емоційними переживаннями [13].

В довідкових виданнях можна знайти наступні тлумачення даного терміну:

– конфлікт – вид спілкування, в основі якого лежать різного роду реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні та різною мірою усвідомлені суперечності в цілях осіб, що спілкуються, при спробах їх вирішення на фоні емоційних станів [6];

– конфлікт – важка вирішувана суперечність, пов'язана з гострими емоційними переживаннями [11];

– конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, пов'язане з гострими негативними емоційними переживаннями [5];

– конфлікт соціально-психологічний – усвідомлене зіткнення, протиборство мінімум двох людей, груп, взаємно протилежних, несумісних, що виключають одна одну, потреб, інтересів, цілей, типів поведінки, відносин, установок істотно значущих для осіб і груп [3];

– конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії [9].

Отже можна стверджувати, що конфлікт в інтересах дотримання економічної безпеки – це суперечність, яка вирішується через протидії, протистояння чи протиборство осіб і груп з метою досягнення значущих для кожної сторони цілей, а також внутрішньо особистісна суперечність, котра порушує психічну рівновагу працівника. При цьому сутність даної категорії як такої, яка має соціально-психологічну природу, включає в себе наступні елементи:

1) предмет конфлікту – проблема, з приводу якої він виникає;

2) конфліктна ситуація, в якій виражаються характер і ступінь протиріччя;

3) учасники конфлікту, які мають свої цілі і прагнуть ці цілі реалізувати через конфлікт;

4) привід до зіткнення сторін;

5) інцидент як дії сторін щодо взаємного протистояння в тих чи інших формах;

6) кошти і способи їх використання конфліктуючими сторонами;

7) умови, в яких виникає і протікає конфлікт (статусне положення конфліктуючих, наявність або відсутність інших осіб, місце зіткнення та інші).

Розглянемо основні функції міжособистісного конфлікту в системі підприємства (табл. 2).

Функції міжособистісних конфліктів в спектрі організації системи управління економічною безпекою підприємства

№ з/п	Функція міжособистісного конфлікту	Сутність прояву функції
1	<i>Інформаційно-пізнавальна</i>	Будь-який конфлікт сигналізує про наявність проблеми, дозволяє її пізнати, виявляє її у сукупності фактів, які сприймає той чи інший працівник. Конфлікт стимулює до пізнання інтересів, цінностей, позицій, що притаманні сторонам конфлікту; висвічує сутність змін, виражених суперечністю, що лежить в основі конфлікту. У процесі конфлікту розкривається справжня картина того, що являє собою кожна сторона, які цінності вона відстоює в своїй роботі і чи вони відповідають обліковій, соціальній, колективній політиці підприємства та його місії в цілому
2	<i>Інтеграційна</i>	Здавалося б, має місце парадокс: конфлікт сприяє інтеграції, об'єднанню людей, а отже, встановленню рівноваги, стабільності в суспільстві. Виникнення, розвиток, вирішення конфлікту об'єднує групу, службу, підрозділ, сприяє гармонізації суспільних відносин, стимулює соціалізацію груп і індивідів, а таким чином сприяє формуванню необхідної рівноваги на підприємстві
3	<i>Стимулюючо-адаптаційна</i>	Або іншими словами стимулювання адаптації соціальної системи або її окремих елементів (груп) до змінного середовища. Працівникам доводиться постійно зіштовхуватись з новими умовами. Звідси необхідність адаптації, пристосування до нової ситуації шляхом перетворення форм і методів діяльності й відносин, переоцінки цінностей, критики застарілих зразків поведінки і мислення
4	<i>Дестабілізуюча</i>	Дискомфорт, напруга і криза в стосунках між окремими працівниками призводить до порушення стабільності роботи певної служби і підприємства в цілому
5	<i>Надлишково-витратна</i>	Порушення міжособистісних стосунків в колективі призводить до незапланованих витрат часу на розв'язання конфлікту, пошук шляхів виходу із ситуації та матеріалізації понесених витрат
6	<i>Дезорганізуюча</i>	Якщо не вдалося превентивно виявити причини конфліктної ситуації та провести належні заходи з розв'язання конфлікту, організації роботи служби, підрозділу чи в цілому підприємства підпадає під ризик деорганізації свого функціонування на певний проміжок часу

Джерело: розроблено авторами.

Кожна форма перебігу конфлікту пов'язана зі специфічною поведінкою та взаєминами людей на конкретній стадії конфлікту: виникнення об'єктивної конфліктної ситуації; усвідомлення ситуації як конфліктної; здійснення конфліктної поведінки; розв'язання конфлікту. На стадії прихованої напруженості важливо своєчасно усвідомити ситуацію як конфліктну. Таке усвідомлення передбачає відмову від усіх стратегій і форм поведінки, що не відповідають стану конфлікту, і залучення запасу стратегій поведінки, які сприяють розв'язанню проблеми. Під час відкритого конфлікту кожна зі сторін розцінює власні ресурси як значні та вважає, що має резерв їх посилення. Етап розв'язання міжособистісного конфлікту є найскладнішим для його учасників, вимагає вникання в психологічну сутність суперечностей між сторонами конфлікту, не віддаючи переваги жодному з опонентів. Аналізуючи спрямованість, доходять висновку, чи сприятиме конфлікт глибокому розумінню проблеми, а отже, і розвитку елементів кооперативної взаємодії в середині конфлікту, чи поглибить неузгодженість взаємодії.

Загальна закономірність така: тривале існування (затягування, не вирішення або часте виникнення) раціональних конфліктних ситуацій має тенденцію переростання їх в емоційні конфліктні ситуації. За таких умов обґрунтованим вважаємо впровадження профілактичної роботи з недопущення та / або

мінімізації кадрових конфліктів на підприємстві, що має проводитися на всіх етапах роботи з персоналом (табл. 3).

Таким чином, в цілях попередження шахрайств і посилення економічної безпеки підприємства шляхом організації бухгалтерського обліку рекомендуємо до впровадження суб'єктами господарювання наступні основні заходи:

1) Формування та донесення до співробітників постійної програми боротьби із шахрайством. Немає нічого ефективнішого, ніж створювана і підтримувана на найвищому рівні нетерпимість до фактів виникнення міжособистісних конфліктів та корпоративного шахрайства.

2) Постійна ротація окремих категорій співробітників. Якщо особа довго не втримується на одному місці, відповідно і вибудувати довірчі відносини з певним контрагентом у неї не буде можливості, а також надмірний час перебування на посаді створює у працівника психологічний ефект «застою» і бажання досягти кращого рівня, ніж він має. Шляхом постійного спілкування з працівниками, періодичними системами навчання й підвищення кваліфікації загрози виникнення подібних конфліктів мінімізуються.

3) Розробка методики отримання інформації про потенційні махінації. Достатньо ефективними можуть бути неформальні бесіди зі співробітниками, анонімне опитування, запровадження «гарячої лінії».

У свою чергу, «гаряча лінія» може існувати у вигляді електронної поштової скриньки, веб-ресурсу в мережі Інтернет або паперової скриньки для пошти.

4) Використання всіх можливих організаційних інструментів облікової та колективної політики на підприємстві: укладення трудових договорів, договорів про конфіденційність та матеріальну відповідальність. Слід чітко врегулювати питання повноважень керівного та рядового складу в трудовому контракті та установчих

документах, роз'яснювати під підпис співробітникам положення Кодексу корпоративної етики та Положень облікової політики і нерозголошення комерційної таємниці тощо.

5) Формування обґрунтованої політики санкцій за вчинення шахрайських дій. Такі заходи можуть бути доцільними як з економічної точки зору, так і психологічно стимулювати персонал до належної поведінки.

Таблиця 3

Комплекс профілактичних заходів з вирішення міжособистісних конфліктів на всіх етапах кадрового руху на підприємстві

№ з/п	Етапи роботи	Завдання керівництва	Зміст профілактичних заходів
1	Профілактична робота на етапі підбору, оформлення та введення на посаду нових співробітників	<ul style="list-style-type: none"> - виключення прийняття на роботу осіб, потенційно небезпечних з точки зору можливого заподіяння шкоди; - проведення роз'яснювально-профілактичної роботи з кандидатами; - контроль процесу організації стажування, навчання та проходження випробувального терміну нового співробітника на предмет відповідності посади, на яку він приймається 	<ul style="list-style-type: none"> - контроль своєчасності організації процесу пошуку кандидата на вакантну посаду; - перевірка кандидата на вакантну посаду до його офіційного працевлаштування (перевірка документів, рекомендацій з минулих місць роботи, на предмет судимості, шкідливих звичок тощо); - проведення керівництвом особистої співбесіди з кандидатом; - контроль над організацією стажування кандидата; - контроль над належним оформленням документів при укладанні трудового договору
2	Профілактична робота зі співробітниками в процесі їх діяльності	<ul style="list-style-type: none"> - своєчасне виявлення ризиків і загроз, які можуть нести з собою працівники підприємства; - своєчасна оцінка та розробка заходів щодо поліпшення морально-психологічного клімату в колективі 	<ul style="list-style-type: none"> - участь керівництва в засіданнях з персоналом, спрямованих на постійне інформування про події, пов'язані із забезпеченням безпеки й мінімізації втрат; - регулярна робота з доведення до персоналу фактів виявлених розкрадань персоналом в інших відділеннях та філіях підприємства [1]; - обов'язкова участь керівництва в нарадах середньої менеджерської ланки та рядового складу; - участь керівництва в атестаціях співробітників усіх посадових категорій в ролі членів атестаційної комісії; - контроль з боку керівництва за кадровими переміщеннями персоналу; - участь керівництва в преміальному комітеті – контроль адекватності заходів, що застосовуються до працівників, які допустили різні порушення; - вплив на психологічний клімат в колективі; - ініціювання й контроль проведення занять з персоналом з підвищення професійної майстерності у сфері забезпечення бізнес-процесів на підприємстві; - практика регулярних особистих зустрічей з персоналом; - розвиток інституту довірених осіб з числа співробітників лінійного та середнього менеджерського складу
3	Профілактична робота з працівниками, які звільняються	<ul style="list-style-type: none"> - отримання оперативно-значущої інформації; - сприяння роботі керівництва підприємства та безпекознавців при звільненні працівників, що представляють загрозу для підприємства 	<ul style="list-style-type: none"> - контроль за юридичним закріпленням положень щодо нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю, після звільнення працівника

Джерело: розроблено авторами.

Запропонована система заходів забезпечить профілактику міжособистісних конфліктів та вчинених актів шахрайства і сприятиме ефективному контролю за роботою персоналу. Кожен із заходів повинен носити науково продуманий і практично

вивірений характер, відрізнятися комплексністю підходів і реальною взаємодією всієї системи управління підприємства на мікрорівні, а далі і правоохоронних органів та підприємства на макрорівні, а також залученням суспільства в цю

боротьбу. Принципово важливо, щоб ця програма не носила характер відповідей на шахрайські посягання, а була спрямована на профілактичний вплив, викорінюючи саму можливість таких злочинних посягань, як зі сторони окремих осіб, так і зацікавлених груп і об'єднань.

Висновки. Організація бухгалтерського обліку на підприємстві в частині її кадрового забезпечення чинить суттєвий вплив на виникнення бухгалтерських ризиків. Як свідчать світові аналітичні дані, випадки шахрайства, які скоюють співробітники, зазвичай призводять до більших збитків, ніж при зловживаннях зовнішніх сторін. Наслідком економічних злочинів є не лише фінансові збитки, але й погіршення міжособистісних стосунків у трудовому колективі, зниження вартості акцій та бренду, погіршення ділових відносин з партнерами.

В основі більшості зловживань на підприємстві (розкрадання, шахрайство, фальсифікація і розтрата, хабарництво, змова з контрагентами, «тиск» на співробітників, надання послуг за «подяку», розголошення конфіденційної інформації, недбальство і недостатня кваліфікація персоналу, помилки в організації праці та управлінні персоналом) лежить питання міжособистісних конфліктів. На основні типологізації міжособистісних конфліктів та їх функцій обґрунтовано комплекс профілактичних заходів з попередження шахрайств і посилення системи управління економічною безпекою підприємства через інструменти організації бухгалтерського обліку.

4 Список використаних джерел

1. Белов В. Н. Профилактическая работа руководителя службы безопасности с персоналом торгового предприятия. *Безпека бізнесу*. 2012. № 2. С. 2-6.
2. Засць І. В. Бухгалтерський облік і контроль як спосіб виявлення і попередження шахрайських операцій: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)». Житомир, 2012. 255 с.
3. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий. Москва: Лениздат, 1987. 144 с.
4. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. К.: МАУП, 1996. С.165-173.
5. Короткий психологічний словник/Під загальною ред. А. В. Петровського і М. Р. Ярошевського/ред.-упорядник Л. А. Карпенко. М.: Политиздат, 1985. 431 с.
6. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: учебное пособие для инженерно-педагогических работников профтехобразования. Москва: Высшая школа, 1981. 173 с.
7. Маценко Л.Ф. Бухгалтерський облік та контроль фактів господарського життя з невизначеними наслідками: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)». Житомир, 2012. 191 с.
8. Мігус І. П., Міхно С. П., Файвішенко Д. С. Роль служби економічної безпеки при взаємодії з інсайдерами та аутсайдерами акціонерного товариства. *Сучасні перспективи розвитку систем економічної безпеки*

держави та суб'єктів господарювання: монографія за ред. проф. І. П. Мігус. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 636 с.

9. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Психология. Словарь/2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. 494 с.

10. Піз А., Піз Б. Мова рухів тіла. Розширене видання/Пер. з англ. Н. Лавської. К.: Видавнича група КМ-БУКС, 2017. 416 с.

11. Психологічний словник/За ред. В. І. Войтка. Київ: Вища школа, 1982. 218 с.

12. Україна очолила рейтинг з корупції в бізнесі [Електронний ресурс]. URL: <https://market.korupciya.com/2017/04/10/ukrayina-ocholila-reyting-z-koruptsiyi-v-biznesi/>

13. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. Мн.: Харвест, 2003. 640 с.

4 References

1. Belov, V. N. (2012). Profilakticheskaya rabota rukovoditelya sluzhby bezopasnosti s personalom torgovogo predpriyatiya [Preventive work of the head of security service with the personnel of the trading company]. *Bezpeka biznesu*, (2), 2-6.
2. Zaets, I. V. (2012). *Buhgalterskyi oblik i kontrol yak sposib vyjavlennya i poperedzhennya shahrayshykh operatsii* [Accounting and control as a way to detect and prevent fraudulent operations] (Candidate dissertation). Zhytomyr: Zhytomyrskyi derzhavnyi tekhnolohichniy universytet.
3. Kollektiv. Lichnost. Obschenie: Slovar sotsialno-psihologicheskikh ponyatiy [The collective. Personality. Communication: Dictionary of socio-psychological concepts]. (1987). Moskva: Lenizdat.
4. Kolomynskiy, N. L. (1996). *Psyhologiya pedagogichnogo menedzhmentu* [Psychology of pedagogical management]. Kyiv: MAUP.
5. Petrovskiy, A. V. & Yaroshevskiy, M. R. (1985). *Kortkyi psyhologichnyi slovnyk* [Short psychological dictionary]. Moskva: Politizdat.
6. Platonov, K. K. (1981). *Kratkiy slovar sistemy psihologicheskikh ponyatiy* [Brief Dictionary of the System of Psychological Concepts]. Moskva: Vysshaya shkola.
7. Matsenko, L. F. (2012). *Buhgalterskyi oblik ta kontrol faktiv gospodarskogo zhyttya z nevyznachenymy naslidkamy* [Accounting and control of facts of economic life with uncertain consequences] (Candidate dissertation). Zhytomyr: Zhytomyrskyi derzhavnyi tekhnolohichniy universytet.
8. Migus I. P., Mihno S. P., Fayvishenko, D. S. (2012). Rol sluzhbi ekonomichnoyi bezpeky pry vzaemodii z insayderamy ta autsayderamy aktsionernogo tovarystva [The role of the economic security service in interaction with insiders and outsiders of a joint-stock company]. In *Suchasni perspektivy rozvytku system ekonomichnoi bezpeky derzhavy ta subektiv gospodaryuvannia*. Cherkasy: TOV «MAKLAUT».
9. Petrovskiy, A. V. & Yaroshevskiy, M. G. (1990). *Psyhologiya. Slovar* [Psychology. Dictionary] (2nd ed.). Moskva: Politizdat.
10. Piz, A., Piz, B. (2017). *Mova ruhiv tila* [Language of body movements] (Trans. from English). Kyiv: Vydavnycha grupa KM-BUKS.
11. Voytko, V. I. (ed.). (1982). *Psyhologichnyi slovnyk* [Psychological dictionary]. Kyiv: Vyscha shkola.
12. Ukraina ocholyla reityng z koruptsii v biznesi [Ukraine has headed the rating on corruption in business]. Retrieved from <https://market.korupciya.com/2017/04/10/ukrayina-ocholila-reyting-z-koruptsiyi-v-biznesi/>
13. Urbanovich, A. A. (2003). *Psyhologiya upravleniya* [Psychology of management]. Minsk: Urozhay.