

ОРЕХОВА

Катерина Віталіївна  
kate.orekhova@mail.ru

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та економічної безпеки, Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ)

## ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

### THE PROBLEMS OF PROVIDING STAFFING SECURITY OF ENTERPRISE

*В роботі виконано аналіз економічних злочинів в Україні; оцінено соціально-психологічні аспекти діяльності працівників з фінансово-економічної безпеки; надано рекомендації щодо забезпечення кадрової безпеки підприємств.*

*В работе проведено анализ экономических преступлений в Украине; оценено социально-психологические аспекты деятельности специалистов по финансово-экономической безопасности; предоставлено рекомендации по обеспечению кадровой безопасности предприятий.*

*In the article the economic crises in Ukraine has been analyzed. The social and psychology aspects of master's activity on financial and economic security have been estimated. Some recommendations of providing staffing security of enterprise have been done.*

**Ключові слова:** підприємство, співробітники, кадрова безпека, шахрайство, мотивація, заробітна плата

**Ключевые слова:** предприятие, сотрудники, кадровая безопасность, мошенничество, мотивация, заработная плата

**Keywords:** enterprise, staff, staffing security, frauds, motivation, salary

## ВСТУП

Одним із важливих аспектів забезпечення фінансової безпеки підприємства є процес забезпечення кадрової безпеки, який є необхідним для ліквідації соціальних та економічних загроз господарської діяльності. Це пов'язано з тим, що основні ризики підприємства, як правило, генеруються власними кадрами. За даними статистичних досліджень [10] близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники підприємств, а уникнути збитків підприємства, пов'язаних із людським фактором, можливо лише за рахунок ефективної системи забезпечення кадрової безпеки підприємства.

На думку вітчизняних та зарубіжних спеціалістів майже 80% збитків підприємств світу спричинені внаслідок незаконних та непрофесійних дій власних співробітників. Порушення працівниками трудової дисципліни, неефективне використання ресурсів, розголошення конфіденційної інформації – створює загрозу майну, репутації та безпеці підприємства.

Від загроз кадровій безпеці підприємства світу несуть матеріальні збитки та нематеріальні втрати, які проявляються через зниження морального духу підприємства, зіпсовану репутацію, зниження вартості акцій і порушення ділових відносин з партнерами.

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідженню теоретичних основ забезпечення кадрової безпеки підприємства присвячені роботи багатьох вітчизняних та закордонних науковців, а саме: Ареф'єва О.В. [1], Васильчак С.В. [3], Даниленко С.В. [4], Красномоєць В.А. [5], Ляшенко О.М. [6], Маренич А.І. [7], Назарова Г. [8], Швець І.Б. [12], Штамбург Н.В. [13] та ін.

Однак, незважаючи на велику кількість наукових праць, які присвячені дослідженню теоретичних основ забезпечення кадрової безпеки підприємства певні її проблеми досі остаються невирішеними. Так, наприклад, на сьогодні 73% економічних злочинів характеризується незаконним привласненням активів; 60% злочинів – корупцією та хабарництвом; 30% – маніпуляцією з фінансовою звітністю та ін. Це можна пояснити тим, що розкриттю економічних злочинів досі не приділено достатньої уваги у фінансово-економічній літературі.

**МЕТОЮ РОБОТИ** є визначення проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства та з'ясування шляхів їх вирішення.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

*Методи дослідження:* аналізу (для визначення економічних злочинів в Україні); оцінювання (для з'ясування соціально-психологічних аспектів діяльності працівників з фінансово-економічної безпеки); узагальнення, порівняння (для надання

рекомендацій щодо забезпечення кадрової безпеки підприємств).

**РЕЗУЛЬТАТИ**

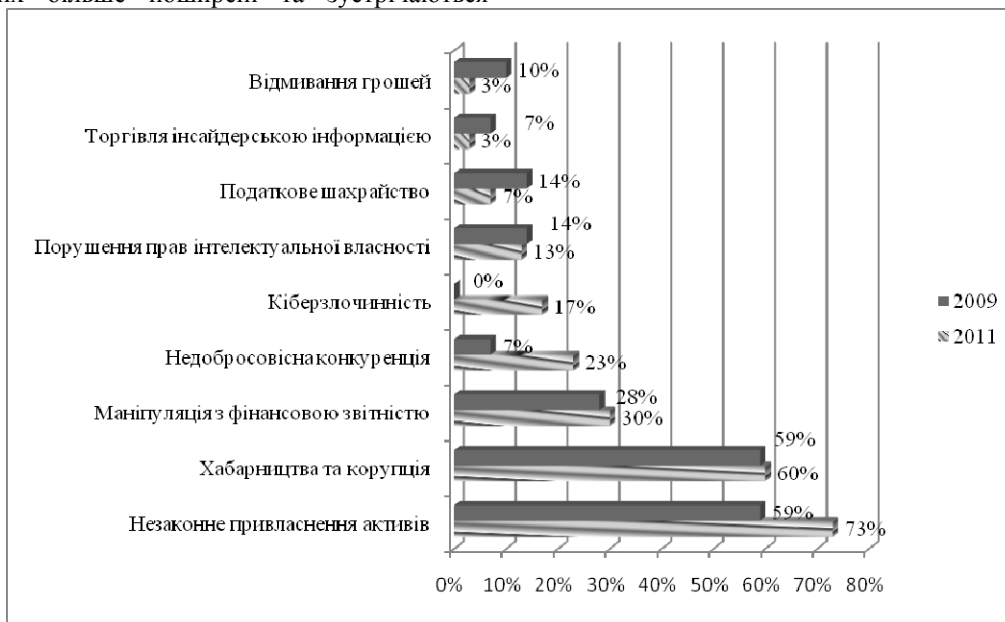
За даними PricewaterhouseCoopers, міжнародної мережі компаній, які пропонують професійні послуги з консалтингу та аудиту [11], на сьогодні 36% із 84 респондентів в Україні повідомили про те, що за останній рік вони зіткнулися принаймні з одним випадком економічного злочину. Цей показник є вищим, ніж у світі (34%), але нижчим порівняно з даними за 2009 рік (45%).

Існує багато видів економічних злочинів, причому деякі з них більше поширені та зустрічаються

систематично. У 2011 році найбільш поширеним видом економічних злочинів в Україні було незаконне присвоєння майна (73%), на другому місці – хабарництво та корупція (60%), на третьому – маніпуляції з фінансовою звітністю (30%) (рис. 1).

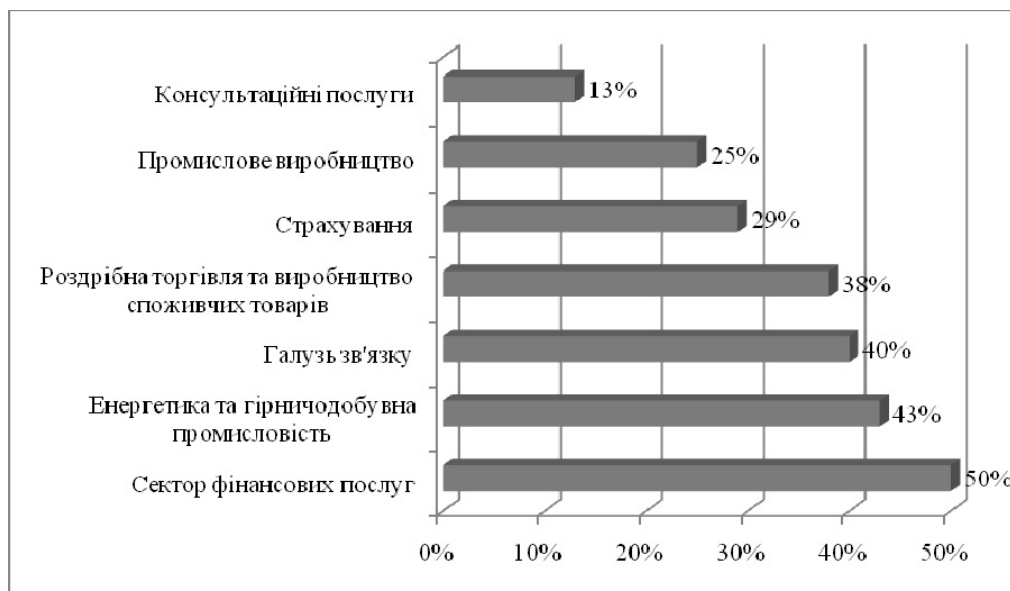
Кожен другий респондент, що працює у секторі фінансових послуг, енергетики та гірничо-видобувної промисловості за останні 12 місяців зіткнувся із випадками економічних злочинів (рис. 2).

На рис. 3 представлено методи виявлення шахрайства, які застосовувалися в Україні та світі у 2011 році.



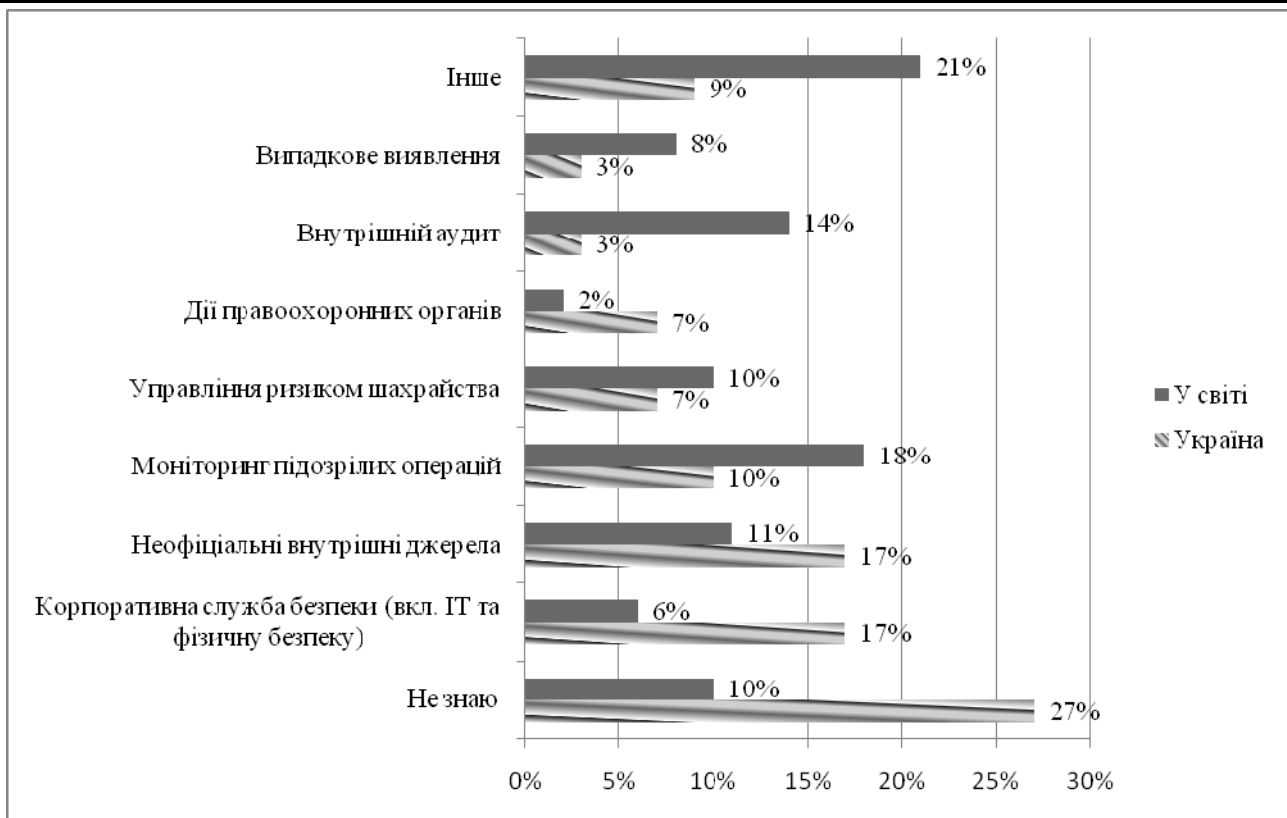
Примітка: % респондентів, що зіткнулися з економічною злочинністю в 2009 та 2011 роках

Рис. 1. Види шахрайства в Україні у 2009 та 2011 роках



Примітка: % респондентів, які зіткнулися з економічною злочинністю за останні 12 місяців

Рис. 2. Зловживання за галузями економіки в Україні у 2011 році



Примітка: % респондентів, які зіткнулися з економічною злочинністю за останні 12 місяців

Рис. 3. Методи виявлення шахрайства, які застосовувалися в Україні та світі у 2011 році

Для оцінки соціально-психологічних аспектів діяльності працівників з фінансово-економічної безпеки використано метод анкетування, який є достатньо об'єктивним, хоча потребує значних витрат часу для отримання результатів. Анкетування дає можливість вивчити соціальне середовище, соціальні зв'язки, розглянути колектив як цілісну систему, дослідити причини проблем та їх наслідки, з'ясувати напрями вдосконалення системи управління. Анкетування має значну перевагу серед інших методів дослідження, оскільки не передбачає безпосереднього впливу дослідника на респондента, що підвищує об'єктивність, якість і надійність отриманих результатів [2; 9].

Базою для дослідження стали промислові підприємства Харківського регіону: ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Одржонікідзе», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Турбоатом», ДП «Завод ім. В.О. Малишева», ДП «Харківський машинобудівний завод

«ФЕД», ПАТ «Автрамат», ПАТ «Електромашина», ТОВ «Харківський вагонобудівний завод» та ін. Особовий склад вибірки мав вікові межі: 22-24 роки – 38% опитаних; 25-30 років – 56% опитаних; 31-40 років – 6% опитаних. Враховуючи вік опитаних, можемо сказати, що соціально-демографічними особливостями групи є переважно не тривалий досвід роботи у промисловій сфері.

Більшість опитаних (56%) все ж таки задоволені своєю працею з фінансово-економічної безпеки. Проте 11% не змогли однозначно відповісти і 33% опитаних зізналися, що незадоволені своєю роботою.

Переважає більшість опитаних протягом роботи зберегли психологічну готовність до високої інтенсивності роботи та відповідальності, завдяки розвитку адаптаційних здібностей – 88% опитаних відчувають себе працездатними та готовими виконувати свої зобов'язання відповідно до повноважень. Проте, за підсумками опитування, 44% мають прояви підвищеної стомленості (табл. 1).

Таблиця 1

Адаптаційні здібності працівників з фінансово-економічної безпеки

№	Адаптаційні здібності	Частота	Питома вага респондентів	№	Адаптаційні здібності	Частота	Питома вага респондентів
1	Стомленість	Часто	44%	5	Песимі-стичність	ніколи	50%
2	Пригніченість	часто	6%	6	Бадьорість	часто	38%
3	Нервозність	часто	4%	7	Байдужість	ніколи	44%
4	Працездатність	часто	88%	8	Схвильованість	часто	19%

Відмітимо, що більшість половини працівників з фінансово-економічної безпеки очікували від роботи більшого. Це відбувається у зв'язку з недостатніми первинними уявленнями про майбутній вид професійної діяльності, неготовністю до перенесення труднощів. Серед основних причин, які негативно

впливають на роботу працівників з фінансово-економічної безпеки, є: низький розмір заробітної плати (93%); висока інтенсивність праці та напруженість (38%); відсутність вільного часу і наднормова робота (31%); відсутність порозуміння з керівництвом (22%) та ін. (рис. 4).

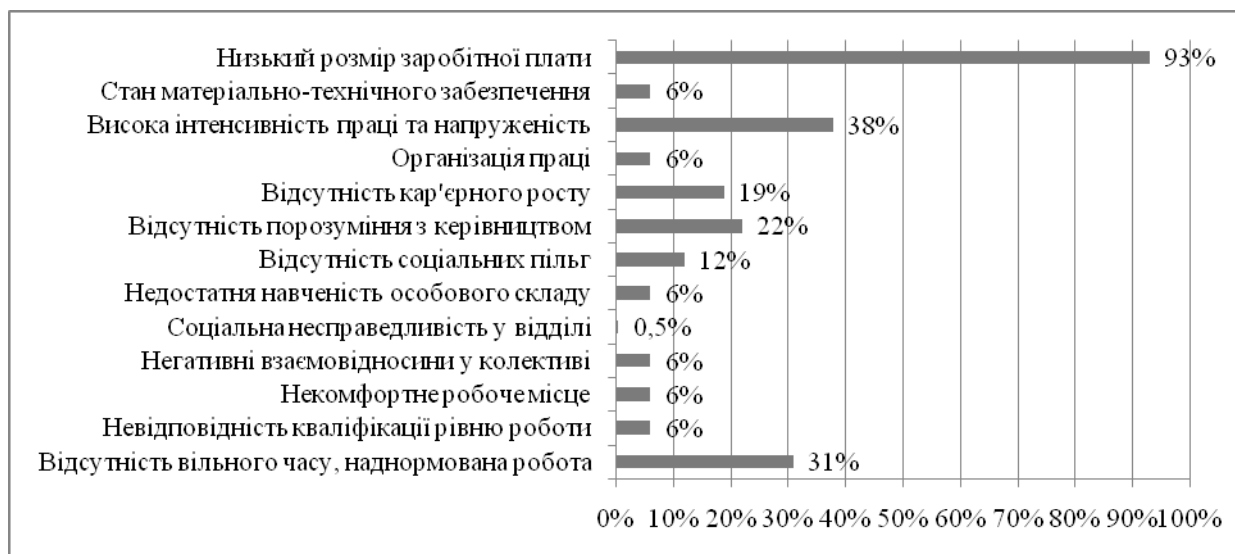


Рис. 4. Фактори негативного впливу на роботу працівників з фінансово-економічної безпеки

## ВИСНОВКИ

В роботі вирішено важливе науково-практичне завдання, яке присвячене визначенню проблем забезпечення кадрової безпеки підприємства та з'ясування шляхів їх вирішення. Основні висновки та рекомендації полягають у такому:

За даними статистичних досліджень близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники підприємств; 19% – клієнти; 12% – ділові партнери та 18% – особи, які не мають ділових відносин з підприємством.

Найбільш поширеними видами економічних злочинів в Україні є: незаконне привласнення майна (73%); хабарництво та корупція (60%); маніпуляції з фінансовою звітністю (30%); недобросовісна конкуренція (23%) та ін.

Більшість посадових шахраїв в Україні – це представники вищої (40%) та середньої (40%) керівної ланки, 20% – молодший персонал.

Найпоширенішими методами виявлення шахрайства, які застосовувалися в Україні є: корпоративна служба безпеки (включаючи ІТ та фізичну безпеку) (18%); неофіційні внутрішні джерела (17%); моніторинг підозрілих операцій.

Доведено, що більшість половини працівників з фінансово-економічної безпеки очікували від роботи більшого. Це відбувається у зв'язку з недостатніми первинними уявленнями про майбутній вид професійної діяльності, неготовністю до перенесення труднощів. Серед основних причин, які негативно впливають на роботу працівників з фінансово-економічної безпеки, є: низький розмір заробітної плати (93%); висока інтенсивність праці та напруженість (38%); відсутність вільного часу і

наднормова робота (31%); відсутність порозуміння з керівництвом (22%) та ін.

Для покращення соціально-психологічних умов праці слід впровадити у практичну діяльність суб'єктів господарювання такі методи управління як: матеріальне стимулювання (підвищення заробітної плати, надання премій) та налагодження взаємостосунків в колективі (соціальна справедливість у відділі);

можливість просуватися по кар'єрним сходам; повага до працівників з боку керівництва; відверті та доброзичливі стосунки між співробітниками на всіх рівнях управління; участь у корпоративних святах усіх працівників та ін.

Визначено, що на сьогодні частка заробітної плати у ВВП становить лише 42%. Це знижує мотивацію працівників. Так, частка заробітної плати у ВВП в країнах Євросоюзу становить 60-65%, у Канаді – близько 52%, Великій Британії – 56%, США – 58%, Японії – 75% [14]. Що стосується частки заробітної плати в собівартості продукції (товарів, робіт, послуг), то, за європейськими нормами, вона становить близько 30-35%, в Україні цей показник ледь перевищує 12%, тобто майже в 3 рази менший. Тому пропонуємо збільшити частку заробітної плати у ВВП та у собівартості продукції (товарів, робіт, послуг). Це знайде своє відображення у збільшенні ВВП. Оскільки між заробітною платою в країнах світу та ВВП на душу населення існує тісний прямо пропорційний зв'язок, який становить 0,94.

Мотивування працівників відрізняються у різних країнах на регіонах світу залежно від їх культур, поглядів, віросповідань, ідей тощо. Так і для кожного окремого працівника потрібно підібрати та

застосовувати конкретний метод чи інструмент мотивування, виходячи з особливостей його характеру, умов життя, соціального статусу, цінності роботи та кар'єри тощо. Зважаючи на це, визначення основних методів мотивації персоналу щодо забезпечення фінансової безпеки підприємства є предметом подальшого дослідження автора цієї роботи.

### ***Література***

1. Ареф'єва О.В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств / О.В. Ареф'єва, О.Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95-100.
2. Бровар О.В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу банківських установ / О.В. Бровар // Збірник наукових праць «Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики». – 2013. – №1 (14). – С. 281-289.
3. 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.
4. Даниленко С.В. Підходи до управління кадровою безпекою підприємства в ході реструктуризації / С.В. Даниленко // Економіка та управління підприємствами. – 2011. – № 4. – С. 146-150.
5. Красномоєць В.А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства / В.А. Красномоєць // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Випуск 3(59). – С. 138-143.
6. Ляшенко О.М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства / О.М. Ляшенко, Я.М. Криль // Економіка. Менеджмент Підприємництво. – 2013. – № 25 (II). – С. 274-279.
7. Маренич А.І. Виявлення та запобігання загроз кадровій безпеці / А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда // Фінансовий простір. – 2011. – № 3 (3). – С. 127-132.
8. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип.15. – С. 34-37.
9. Савченко Б.Г. Дослідження управління персоналом методом анкетування / Б.Г. Савченко, Ю.В. Боковикова // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2007. – С. 186-193.
10. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л.М. Томаневич // Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Nvldu\\_e/2009\\_1/09tlmotd.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvldu_e/2009_1/09tlmotd.pdf).
11. Україна. Всесвітній огляд економічних злочинів. Кіберзлочини в центрі уваги / Офіційний сайт Pricewaterhouse Coopers // Режим доступу: [http://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/GECS\\_Ukraine\\_ua.pdf](http://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/GECS_Ukraine_ua.pdf).
12. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 36-1. – Донецьк, 2009. – С.179-184.
13. Штамбург Н.В. Складові економічної безпеки підприємства / Н.В. Штамбург // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 490-496.
14. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу / Офіційний сайт аграрного сектора України [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://agroa.net/economics/documents/category-82/doc-242>.

## ***КОНСУЛЬТАЦІЇ***

### **Яким чином оподатковується отримана та повернена фінансова допомога?**

*(продовження, початок на стор. 13)*

#### **2. Єдиний податок.**

Відповідно до ст. 292 ПК, до складу доходу платника єдиного податку не включаються суми фінансової допомоги, **наданої на поворотній основі, отриманої та поверненої протягом 12 календарних місяців** з дня її отримання.

Таким чином, у даній статті передбачене як надання поворотної фінансової допомоги платником єдиного податку, так і отримання цієї допомоги цим платником податку.

**Приклад 1.** Платник єдиного податку надав поворотну фінансову допомогу платнику податку на прибуток 8 січня 2013 року у розмірі 1000 грн. Частина допомоги у розмірі 700 грн. повернута платнику єдиного податку 25 грудня 2014 року, а інша частина у розмірі 300 грн. – повернута 29 січня 2014 року.

1) Відповідно до ст. 135 ПК при поверненні фінансової допомоги у майбутніх періодах **податкові зобов'язання особи, яка надала поворотну фінансову допомогу, не змінюються як при її видачі, так і при її зворотному отриманні** Таким чином, враховуючи ст. 135

та ст. 292 ПК, податкові зобов'язання платника єдиного податку не змінилися.

2) Відповідно до ст. 135 ПК до складу доходів отримувача фінансової допомоги за 2013 рік включатиметься сума у розмірі 300 грн. За 2014 рік в отримувача сума витрат збільшиться на 300 грн.

**Приклад 2.** Аналогічний попередньому, проте поворотну фінансову допомогу надає платник податку на прибуток.

Відповідно до ст. 135 ПК суми поворотної фінансової допомоги, отриманої підприємством у звітному податковому періоді, що залишаються неповерненими на кінець такого звітного періоду, включаються до складу доходів у випадку, коли фінансова допомога отримана від осіб, які не є платниками податку на прибуток (в тому числі нерезидентів), або осіб, які мають пільги зі сплати податку на прибуток. У разі отримання фінансової допомоги від платника податку на прибуток на загальних підставах включення таких сум до складу доходів Податковим кодексом не передбачається.

*Анна Туманян*

*Юрисконсульт Аудиторської фірми «Аналітик»*