

ЗАЧОСОВА

Наталія Володимирівна
natazachosova@mail.ru

УДК 65.050.9:343.985

КУЦЕНКО

Дмитро Миколайович
Lawyer_ua@mail.ruОРГАНІЗАЦІЯ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИНАМ В
ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ У СИСТЕМІ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ
СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯORGANIZATION OF COMBATING CRIMES
IN ECONOMIC FIELD IN THE SYSTEM OF
PERSONNEL SECURITY SUPPORT IN
BUSINESS ENTITIESдоцент, Черкаський національний
університет ім. Б. Хмельницькогостарший викладач, Східно-європейський
університет економіки і менеджменту

Стаття присвячена визначенню видів економічних злочинів, що вчиняються персоналом суб'єктів господарської діяльності. В статті обґрунтована необхідність створення та функціонування системи кадрової безпеки для забезпечення зменшення кількості випадків вчинення співробітниками господарських структур економічних злочинів та мінімізації їх наслідків.

Статья посвящена определению видов экономических преступлений, совершаемых персоналом субъектов хозяйственной деятельности. В статье обоснована необходимость создания и функционирования системы кадровой безопасности для обеспечения уменьшения количества случаев совершения сотрудниками хозяйственных структур экономических преступлений и минимизации их последствий.

The article is devoted to determining the types of economic crimes committed by personnel of the enterprises. It is found out and shown in the article the necessity of establishment and functioning of the system of personnel security to ensure the reduction of cases of economic crimes committed by the staff of companies and minimizing their consequences.

Ключові слова: економічні злочини, кадрова безпека, «сині комірці», «білі комірці», покарання

Ключевые слова: экономические преступления, кадровая безопасность, «синие воротнички», «белые воротнички», наказание

Keywords: economic crimes, personnel security, «blue collar», «white collar», punishment

ВСТУП

Економічна злочинність в Україні набуває загрозливих масштабів. Питання характеристики та конкретизації злочинів у економічній сфері перебувають у полі зору таких сучасних дослідників, як Веприцький Р.С. [1], Кравчук С.Й. [2], Ляшенко М.М. [3], Мукоїда Р.В. [4], Рогозін С.М. [5] та багатьох інших. Більшість злочинних діянь у економічній і фінансовій сферах стають причиною збитків суб'єктів господарської діяльності, як приватної, так і колективної та державної форм власності. Загальновідомим є той факт, що близько 80% шкоди матеріальним активам компаній завдається їх власним персоналом. Таким чином, саме цей суб'єкт економічної злочинності становить суттєву загрозу для економічної безпеки підприємств, установ, організацій, що дозволяє стверджувати про необхідність приділення достатньої уваги питанням організації та функціонування системи кадрової безпеки. Основи для створення ефективної системи кадрової безпеки закладені у працях таких науковців, як Бурда І.Я. [6], Ляшенко О.М. [7], Мігус І.П. [8], Подлужна Н.О. [9], Поскрипко Ю.А. [10] тощо. Однак досліджень, які б дозволяли встановити роль та значення системи кадрової безпеки у процесі протидії злочинам у економічній сфері, що скою-

ються персоналом сучасних суб'єктів господарювання, нами виявлено не було.

МЕТА РОБОТИ полягає у обґрунтуванні необхідності підтримки високого рівня кадрової безпеки суб'єктів господарювання з метою мінімізації ймовірності вчинення їх персоналом різного роду економічних злочинів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методичною та інформаційною основою для проведення дослідження слугували наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали фахових періодичних видань, у яких було розпочато вирішення окресленої наукової проблеми, ресурси мережі Internet тощо.

У процесі оформлення наукових результатів авторами застосовувались такі методи дослідження, як аналіз та узагальнення – під час формування переліку економічних злочинів, що можуть вчинятись співробітниками суб'єктів господарської діяльності; абстрагування – при визначенні напрямів використання можливостей системи кадрової безпеки для протидії вчиненню персоналом компаній економічних злочинів та мінімізації їх негативних наслідків для суб'єкта господарювання.

РЕЗУЛЬТАТИ

Проблема економічної злочинності багато років поспіль супроводжує господарську діяльність підприємницьких структур. Ще у кримінальному Кодексі часів Наполеона (1810 рік) містились згадки про відповідальність за банкрутство. Сучасне законодавство передбачає покарання за навмисне доведення до банкрутства, фіктивне банкрутство. Хилюта В.В. зазначає, що історично, як правило, кримінальна відповідальність за економічні злочини наступала при здійсненні таких традиційних злочинних діянь, як шахрайство, лихварство, розтрата тощо [11, с.40].

Нині до переліку найбільш поширених економічних злочинів належать контрабанда алкогольної продукції і (або) тютюнових виробів; контрабанда готівкових коштів і (або) грошових інструментів; ухилення від сплати митних платежів, що стягуються з організації або фізичної особи; легалізація (відмивання) грошових коштів або іншого майна, придбаних незаконним шляхом; здійснення валютних операцій з переказу грошових коштів на рахунки нерезидентів з використанням підроблених документів; приховування грошових коштів або майна, за рахунок яких має здійснюватися стягнення податків і (або) зборів; невиконання обов'язків податкового агента; ухилення від сплати податків і (або) зборів з організації або фізичної особи; незаконне отримання і розголошення відомостей, що становлять комерційну, податкову або банківську таємницю; незаконна організація і проведення азартних ігор; здійснення підприємницької діяльності без реєстрації або без ліцензії у випадках, коли така ліцензія обов'язкова.

Економічна злочинність постійно трансформується, видозмінюється, еволюціонує. Причиною цього є зростання кількості фінансових інструментів, продуктів та послуг, що можуть стати об'єктом злочинних посягань або засобом для вчинення злочину. Крім того, змінюється перелік суб'єктів, задіяних у процесі вчинення злочину. Ця обставина спричинена постійним збільшенням видів економічної діяльності, а також посад та професій. Відомо, що активними учасниками механізму економічних злочинів часто є працівники різноманітних господарських структур, від представників керівного складу – топ-менеджменту, до найнижчої ланки персоналу. Чим складнішою виявляється управлінська структура підприємства, установи або організації, тим більшим є ризик, що на певному рівні її побудови опиниться працівник, що матиме схильність до вчинення різного роду економічних злочинів – від банальної крадіжки матеріальних ресурсів суб'єкта господарської діяльності, до організації складних махінацій із фінансовою звітністю компанії, заниженням чи завищенням вартості її активів, залученням до розподілу грошових потоків фіктивних фірм тощо. Таким чином, високий рівень кадрової безпеки сучасних суб'єктів господарської діяльності та її інтелектуальної складової, є обов'язковими умовами для ефективного запобігання та протидії економічним злочинам.

Види загроз з боку персоналу для кадрової та економічної безпеки сучасних підприємств, установ, організацій, що мають ознаки злочинів у економічній сфері, є наступними: розкрадання майна суб'єкта господарювання, використання трудових, матеріальних, фінансових ресурсів підприємства, установи, організації у власних цілях; умисне псування і знищення майна підприємницької структури, отримання заробітної плати за роботу, що не була виконана або виконувалась недобросовісно, із допущенням навмисних чи мимовільних помилок; торгівля комерційними таємницями (інсайдерською інформацією).

Експерти з американського Федерального бюро розслідувань (ФБР), що мають великий досвід щодо розкриття найбільш складних злочинних схем, які застосовуються працівниками проти своїх компаній, схильні виділяти такі види економічних злочинів: злодійство «синіх комірців»; корпоративне шахрайство; фінансові злочини; фіктивне списання активів і інші маніпуляції із ними; шахрайство з цінними паперами та складськими товарами; шахрайство в сфері збуту (торгівлі); шахрайство зі страховкою.

У Великобританії суттєвою загрозою економічній безпеці сучасного бізнесу вважають економічні злочини, що скоюються представниками класу «білих комірців». Такими злочинами називають економічні злочини, що здійснюються державними чиновниками і співробітниками компаній, шахрайство у фінансовій сфері, корупцію, інсайдерську торгівлю, розкрадання коштів, відмивання грошей, кіберзлочини, крадіжку особистих даних тощо.

Особливим різновидом злочинів, скоєних вищим керівництвом компаній за злочинною змовою, можна назвати навмисне і фіктивне банкрутство. Таким чином, зловмисні діяння працівників та управлінського персоналу суб'єкта господарювання можуть призвести до його ліквідації, а не лише до матеріальних чи фінансових втрат. Зважаючи на ці та перераховані вище обставини, питання забезпечення кадрової безпеки, у тому числі і з метою протидії економічним злочинам з боку персоналу, є важливим та актуальним завданням.

Кадрова безпека – це один із істотних напрямів діяльності в сфері забезпечення економічної безпеки підприємства, установи, організації. Кадрова безпека є процесом запобігання загрозам, які пов'язані із персоналом суб'єкта господарювання. Найбільш поширеними їх видами, що можуть у подальшому стати причинами скоєння працівниками різного роду економічних злочинів, є наступні: низька кваліфікація співробітників; недостатньо ефективна організація системи управління персоналом; вади у процесі організації системи навчання персоналу; неефективна система мотивації працівників; втрата кваліфікованих співробітників; «слабка» корпоративна політика; неякісні перевірки кандидатів при прийомі на роботу. Каталізатором для вчинення злочинних діянь можуть стати такі обставини, як те, що умови мотивації працівників у конкурентів є кращими, ніж на даному підприємстві, в установі, організації; направленість рекрутингової діяльності конкурентів на перема-

нювання співробітників; тиск на співробітників суб'єкта господарювання ззовні; потрапляння співробітників в різні види зовнішньої залежності.

Комплексна робота щодо забезпечення кадрової складової економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності з метою протидії вчиненню працівниками економічних злочинів може бути розділена на три основних етапи:

- діяльність на етапі перевірки кандидата і прийняття його на роботу;
- заходи на етапі здійснення працівником своєї основної діяльності (контроль його корпоративної лояльності);
- забезпечення кадрової безпеки на етапі звільнення працівника.

На етапі підбору персоналу загроза для суб'єкта господарювання полягає в прийомі на роботу особи, що не володіє набором необхідних компетенцій, або ж особи, орієнтованої на вчинення корпоративного шахрайства, викрадення конфіденційної інформації, взятті у штат шпигуна зі стану недобросовісних конкурентів або рейдерів.

На етапі здійснення працівником своєї основної діяльності, перелік заходів щодо протидії вчиненню економічних злочинів має бути найширшим, оскільки на цьому етапі працівник уже має доступ до інформаційного забезпечення діяльності підприємства, установи, організації, має уявлення про активи та пасиви компанії, її клієнтів, партнерів, конкурентів, та усвідомлює, де захист її корпоративних ресурсів є найбільш вразливим. На цьому етапі можуть проявитись: незадоволення працівника своєю заробітною платою, кількістю покладених на нього обов'язків, відсутністю можливостей до кар'єрного зростання тощо. За таких умов починає виявлятися схильність працівника до вчинення економічного злочину з метою отримання персональної винагороди за несправедливе, на його думку, ставлення з боку керівництва підприємства, установи, організації.

Відбір персоналу, перевірка персоналу, проведення службової перевірки, службове розслідування – це і є та робота з персоналом суб'єкта господарювання, у процесі якої можна рекомендувати використання поліграфа. Мета оцінки персоналу із застосуванням детектора брехні – виключити протиправні дії з боку співробітників підприємства, установи, організації; визначити і нейтралізувати ризики для суб'єкта господарської діяльності у зв'язку з відбором серед претендентів найбільш гідних та кваліфікованих, у зв'язку з діями співробітників, що уже працюють тощо.

Використання поліграфа дозволить оперативно вирішувати такі завдання у системі кадрової безпеки:

- проводити відбір (скринінг) персоналу, що прагне влаштуватись на роботу;
- проводити поточні (атестаційні) перевірки персоналу, що уже працює.

У практиці західних компаній із метою протидії злочинам у економічній сфері з боку персоналу широкого поширення набули так звані «гарячі лінії». Співробітниками служби безпеки суб'єкта господарювання використовується виділена

телефонна лінія або e-mail, за якими будь-який працівник може анонімно повідомити про відомі йому правопорушення з боку колег. Невідомо, чи отримає така практика широке поширення у вітчизняних компаніях, але в західних фірмах частина розслідувань економічних злочинів ініціюється на підставі таких анонімних сигналів.

Забезпечення кадрової безпеки на етапі звільнення працівника передбачає припинення трудових відносин у такій формі, аби колишній співробітник не забрав із собою частину інформаційних, фінансових, матеріальних ресурсів суб'єкта господарювання, та не скористався отриманими у компаніях знаннями та навиками в інтересах конкурентів компанії. З цією метою співробітники відділу економічної безпеки, що займаються кадровими питаннями, за сприяння юристів суб'єкта господарської діяльності, повинні передбачити підписання зі співробітниками, що звільняються як за ініціативи підприємства, установи, організації, так і за власним бажанням, договорів про нерозголошення інформації, що стосується інтересів їх колишнього місця роботи.

Фахівці з питань кадрової безпеки, що працюють у вітчизняних та закордонних компаніях, визначають наступні типи стратегій запобігання такому розповсюдженому виду економічного злочину з боку працівників, як шахрайство: інтегральне тестування, перевірка особистої передісторії працівника, психологічні та медичні тести, дослідження мотивів працевлаштування, випробувальний термін, спеціальні тренінги, впровадження соціальних програм (охорона здоров'я, юридична або фінансова допомога), наставництво, робота з психологом, завчасне інформування про професійні обов'язки, тренінги з етики, програми орієнтації, моніторинг взаємин між працівниками, соціалізація і адаптація, регламент вирішення спорів і конфліктів, стиль лідерства, «Кодекс честі» співробітників, внутрішній контроль, технічні засоби безпеки, «Гаряча лінія», внутрішньо корпоративний аудит, зворотній зв'язок зі споживачами і замовниками, компенсаційні системи, система соціального кафетерію, системи «Участі» тощо [12].

Ми розділяємо і підтримуємо думку сучасних фахівців у галузі права щодо того, що покарання за економічні злочини повинні мати економічну природу. Дискусійними залишаються питання встановлення розмірів штрафів за вчинення різного виду економічних злочинів, адже якщо підійти до цього питання лояльно, тоді надто м'яке ймовірно покарання не зможе виконати свою попереджувальну та стримуючу функцію, і рівень економічної злочинності навряд чи суттєво знизиться. Водночас, якщо розмір нанесеної шкоди від злочинних дій особи є для суб'єкта господарювання незначним, тоді і розмір штрафу має бути відповідним, тому обрахунок суми штрафу за економічні злочини доцільно пов'язати із сумою збитків від протиправного діяння.

Однак, якщо обмежити відповідальність за вчинення економічних злочинів лише фінансовими покараннями, можливими стануть ситуації, коли власники або представники вищого керівництва

компанії перекалатимуть провину за власні управлінські рішення, що виявились невдалими, на працівників або колег, надаючи цьому форми економічного злочину та очікуючи на компенсацію з метою покриття витрат, що виникли через прорахунки менеджменту. Тому розслідуванням економічних злочинів, що вчиняються персоналом підприємств, установ, організацій повинні державні структури та служби, але вжиття заходів щодо їх попередження та протидії доцільно покласти на підрозділи кадрової та економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

ВИСНОВКИ

Отже, ініціаторами вчинення багатьох розповсюджених нині видів економічних злочинів є працівники господарської структур. Ефективна система кадрової безпеки суб'єкта господарювання може дозволити мінімізувати кількість випадків вчинення працівниками підприємств, установ, організацій різних форм власності та видів економічної діяльності економічних злочинів, наслідки яких несуть матеріальні, фінансові, репутаційні збитки для їх роботодавців та бізнесу. Перспективи подальших досліджень криються у формуванні теоретичних основ для розробки внутрішніх положень для роботи підрозділів кадрової безпеки у напрямку організації попередження та протидії вчиненню економічних злочинів з боку співробітників вітчизняних суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел

1. Веприцький Р.С. До деяких питань визначення економічної злочинності та протидії їй / Р.С. Веприцький // Європейські перспективи. - 2013. - № 6. - С. 95-98.
2. Кравчук С.Й. Причини поглиблення та шляхи подолання економічної злочинності / С.Й. Кравчук // Університетські наукові записки. - 2008. - № 2. - С. 200-203.
3. Ляшенко М.М. Економічні злочини: причини скоєння та їх профілактика / М.М. Ляшенко // Південноукраїнський правничий часопис. - 2012. - № 4. - С. 225-228.
4. Мукоїда Р.В. Інформаційно-аналітичне забезпечення протидії економічним злочинам / Р.В. Мукоїда // Південноукраїнський правничий часопис. - 2012. - № 3. - С. 42-46.
5. Рогозін С.М. Попередження економічної злочинності / С.М. Рогозін // Митна справа. - 2013. - № 4. - С. 17-22.
6. Бурда І.Я. Теоретичні аспекти кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства / І.Я. Бурда // Наукові записки [Української академії друкарства]. - 2011. - № 1. - С. 22-28.
7. Ляшенко О.М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства / О.М. Ляшенко, Я.М. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. - 2013. - № 25(2). - С. 274-279.
8. Мігус І.П. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності / І.П. Мігус, С.А. Черненко. // Ефективна економіка. - 2013. - № 4. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_4_8.
9. Подлужна Н.О. Забезпечення кадрової безпеки організації / Н.О. Подлужна // Економіка промисловості. - 2010. - № 4. - С. 210-215.
10. Поскрипко Ю.А. Кадрова безпека в системі управління персоналом підприємств / Ю.А. Поскрипко, О.А. Кириченко // Системи обробки інформації. - 2010. - Вип. 3. - С. 147-148.
11. Хилюта В.В. Экономические преступления: эволюция уголовно-правового регулирования / В.В. Хилюта // Криминологический журнал ОГУЭП. - 2007. - № 1-2 (1). - С.40-47.
12. Мошеничество сотрудников в компании [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.vlasta-p.com/useful_info/moshennichestvo-sotrudnikov-7/.