Бабій В.С.,
здобувачка вищої освіти,
Сорока О.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеській національний економічний університет

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО ШАХРАЙСТВА

В умовах глобалізації та зростання конкуренції підприємства стикаються з підвищеними фінансовими ризиками, зокрема корпоративним шахрайством. Такі дії призводять до прямих фінансових втрат, підриву репутації та зниження довіри партнерів і клієнтів. Актуальність проблеми зумовлена змінами в законодавстві, що вимагає посилення внутрішнього контролю та вдосконалення систем управління ризиками. Постійна еволюція шахрайських схем потребує оперативного оновлення заходів економічної безпеки.

Дослідження корпоративного шахрайства дозволяє розглядати його як сукупність усвідомлених протиправних дій співробітників компанії з метою особистої вигоди або на користь третіх осіб.

Згідно з даними Асоціації сертифікованих фахівців з питань шахрайства (ACFE) [1], серед основних видів шахрайства, що впливають на діяльність організацій, виділяють такі.

Перший вид – незаконне привласнення активів, яке проявляється у крадіжках запасів або готівки, нецільовому використанні майна підприємства, фіктивних рахунках та актах, а також шахрайстві, пов'язаному із заборгованістю чи заробітною платою.

Другий вид – фальсифікація звітності, що зазвичай стосується підробки фінансових документів задля отримання неправомірної вигоди. До цієї категорії також відносять надання недостовірних даних щодо персоналу.

Третій вид – корупційні практики, які включають використання хабарів або «відкатів», неналежне застосування конфіденційної інформації, конфлікти інтересів та змови у процесі проведення тендерів.

Парадоксально, що людський фактор одночасно є ключовим ресурсом розвитку підприємства та основною загрозою його стабільності.

Цей фактор проявляється у всіх формах шахрайства. Серед причин, що спонукають працівників до протиправних дій, виокремлюють три основні мотиви, які складають «трикутник шахрайства»: тиск зовнішніх обставин, що перевищує можливості особи; наявність можливості здійснювати та приховувати

шахрайські дії; і раціоналізація поведінки через виправдання складними життєвими обставинами [2].

Фактори ризику, що підвищують імовірність вчинення корпоративного шахрайства, так само як і обставини, які можуть свідчити про потенційно недобросовісну поведінку працівників, відзначаються значною різноманітністю та потребують комплексного аналізу (табл.1).

Таблиця 1

Ознаки корпоративного шахрайства за категоріями персоналу

Категорія персоналу	Типові прояви шахрайства та ризикової поведінки
Наймані працівники	Невідповідне оформлення документів; закритий стиль роботи (відмова від відпустки, небажання передавати справи); непомірні витрати; бюрократія та затримки; несподівані нестачі або надлишки; наявність скарг або підозр від колег; недовіра колег, часта зміна роботи
Менеджери	Недотримання правил ведення справ та етичних норм; закритий стиль роботи; великі суми готівки та часті фінансові запити; затримки та бюрократія; тісні особисті зв'язки з контрагентами; наявність скарг або підозр; недовіра колег, часта зміна роботи
Керівники	Порушення планового ходу роботи організації; проведення оперативних угод із підвищеною прибутковістю; непомірні витрати; самостійні зміни в звітних документах; сумнівні дії у кризових ситуаціях; наявність скарг або підозр; висока плинність управлінського персоналу

Джерело: складено авторами

Вважається, що подолання проблеми корпоративного шахрайства та ефективність антикорупційної діяльності значною мірою залежать від людського фактора. Під впливом зовнішніх обставин або соціального середовища у працівників формується стійке неприйняття шахрайських проявів та усвідомлення необхідності відмови від особистої вигоди за рахунок підприємства. Важливу роль у запобіганні шахрайству відіграють превентивні заходи (табл. 2).

Отже, однією з пріоритетних задач сучасного бізнесу є ефективна протидія корпоративному шахрайству, передусім шляхом формування в організації атмосфери нетерпимості до будь-яких проявів протиправної поведінки. Вирішення цієї проблеми сприятиме не лише підвищенню результативності діяльності підприємств, але й оптимізації їх витрат, а також зниженню загального рівня корупції в державі, оскільки шахрайські дії в межах компаній призводять до значних суспільних втрат. Визначальним чинником, який впливає на функціонування підприємства, є людський фактор, адже саме він обумовлює схильність окремих працівників до вчинення шахрайських дій. У цьому контексті впровадження комплексної системи заходів, спрямованих на

запобігання корпоративному шахрайству та своєчасне реагування на такі прояви, є необхідною умовою уникнення значних фінансових збитків.

Таблиця 2

Заходи щодо запобігання корпоративному шахрайству

Категорія заходів	Конкретні дії	Очікуваний результат
Контрольні	Проведення внутрішнього та зовнішнього аудиту, регулярні перевірки	Виявлення та попередження шахрайських схем
Кадрові	Перевірка персоналу при прийомі на роботу, атестація, розподіл обов'язків	Зниження ризику недобросовісної поведінки працівників
Організаційні	Впровадження внутрішніх регламентів, процедур погодження рішень	Підвищення прозорості діяльності компанії
Інформаційні	Навчання персоналу, формування корпоративної етики	Підвищення обізнаності та відповідальності працівників
Технічні	Впровадження електронного документообігу, систем контролю доступу	Захист інформації та мінімізація зловживань
Оперативні	Проведення внутрішніх розслідувань, контрольні перевірки	Своєчасне виявлення та припинення порушень

Джерело: складено авторами

Список використаних джерел:

1. ACFE. Data on fraud, fraudsters and anti-fraud programs. URL: https://www.acfe.com/fraudresources/reports-and-statistics.

2. What is the ethical issue? URL: https://www.ibe.org.uk/knowledge-hub/speak-up.html

Valentyn Biliavskyi, *PhD in Economics,*
Associate Professor of the Department of Management,
Diana Sokolenko & Diana Yarova,
students pursuing a first-level higher education qualification,
National University «Kyiv Aviation Institute»

THE TRANSFORMATION OF HR TECHNOLOGIES IN THE CONTEXT OF ADDRESSING SECURITY CHALLENGES

Amid a full-scale invasion and the need to overcome security challenges, Ukraine's labour market is undergoing unprecedented transformations. The structural shifts that have been taking place since 24 February 2022 have fundamentally altered both labour demand and supply, exacerbating the imbalance that had built up over previous decades. Consequently, research into trends in the domestic labour market is