

FINANCE, INSURANCE AND STOCK TRADING: MODERNIZATION OF THE STRATEGIC PORTFOLIO

**Яструбецька Л. С., к.е.н.,
доцент кафедри фінансів,
грошового обігу і кредиту**

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-194-7-26>

ОЦІНКА БЛАГОНАДІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІЇ ФІНАНСОВОМУ ШАХРАЙСТВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

На сучасному етапі розвитку економіки України, ускладненому пандемією COVID-19, зростає рівень викликів та ризиків в діяльності суб'єктів підприємництва. Це стосується не лише загроз, генерованих зовнішнім середовищем ділових одиниць, але й безпосередньо їх працівниками, що в умовах дистанційного виконання службових обов'язків часто здійснюють фінансові зловживання. Це призводить до матеріальних та моральних втрат, що суттєво знижує рівень фінансової безпеки підприємств.

Проблеми забезпечення фінансової безпеки як на рівні держави, так і на рівні ділових одиниць досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема О. Ареф'єва, О. Барановський, І. Бланк, О. Власюк, О. Гривківська, А. Єпіфанов, М. Єрмошенко, М. Камлик, О. Колодізев, М. Круппка, О. Підхомний, Б. Пшик та інші. Водночас, чимало

теоретичних та практичних аспектів даної проблематики ще потребують поглиблення і доопрацювання, зокрема гострої актуальності набувають питання розроблення інструментів протидії фінансовому шахрайству на підприємстві.

Щоб унеможливити від професійних помилок працівників більшість керівників суб'єктів господарювання висувають при прийнятті на роботу виключно формальні вимоги до рівня компетентності кандидатів на відповідні посади. Зокрема, до уваги беруть інтелектуальну складову компетентності, що передбачає наявність певних знань, потрібних для виконання професійного обов'язку, постійне їхнє оновлення та удосконалення. Також враховують функціональну складову компетентності, яка виражається у здатності працівника фінансової служби виконувати свої професійні обов'язки.

Водночас, високий рівень фінансової компетентності персоналу не унеможливорює фінансові зловживання з його сторони. Згідно теорії Дональда Крессі «Трикутник шахрайства» (Donald Cressey's Fraud triangle) (рис. 1) для виникнення злочинів у фінансовій сфері, що вчиняються працівниками, необхідно виконання трьох умов: необхідність (motive), можливість (opportunity) та обґрунтування (rationalization).



Рис. 1. «Трикутник шахрайства» Дональда Крессі (Donald Cressey's Fraud triangle)

Джерело: [2]

Мотивом до вчинення фінансового шахрайства зі сторони персоналу підприємства можуть бути як погіршення власного фінансового становища й термінова потреба в фінансових ресурсах, так і особистісні характеристики працівників. Можливості (opportunity) для вчинення економічних злочинів співробітниками підприємства з'являються при відсутності контролю за кожною із сфер фінансово-господарської діяльності та зростають в період кризових ситуацій, скажімо під час пандемії COVID-19 кількість шахрайств суттєво збільшилась в зв'язку із зміщенням уваги власників та топ-менеджменту із питань управління фінансовою безпекою на втримування своїх позицій на ринку. Обґрунтуванням (rationalization) до вчинення шахрайств зі сторони персоналу є незадовільний рівень їх заробітної плати та інших складових мотиваційного забезпечення. Випадки шахрайства також є більш поширеними в колективах з некомфортною психологічною атмосферою.

Щоб протидіяти шахрайству в підприємницькій діяльності необхідно намагатись ліквідувати вказані в «трикутнику шахрайства» умови (див. рис. 2). Зокрема, одним із способів усунення чинника мотиву до вчинення шахрайства є комплексна оцінка благонадійності працівників при прийнятті на роботу, що спрямована на виявлення осіб, що схильні до недобросовісної та непродуктивної поведінки на робочому місці. Про важливість оцінки благонадійності працівників наголошується як в звітах АСФЕ (асоціація експертів по боротьбі з шахрайством), так і в наукових працях, зокрема опублікованому в 1998 р. Франком Шмідтом і Джоном Хантером дослідженні ефективності 19-ти різних методів,

що використовуються в практиці прогнозування результативності кандидатів при прийнятті на роботу [3].

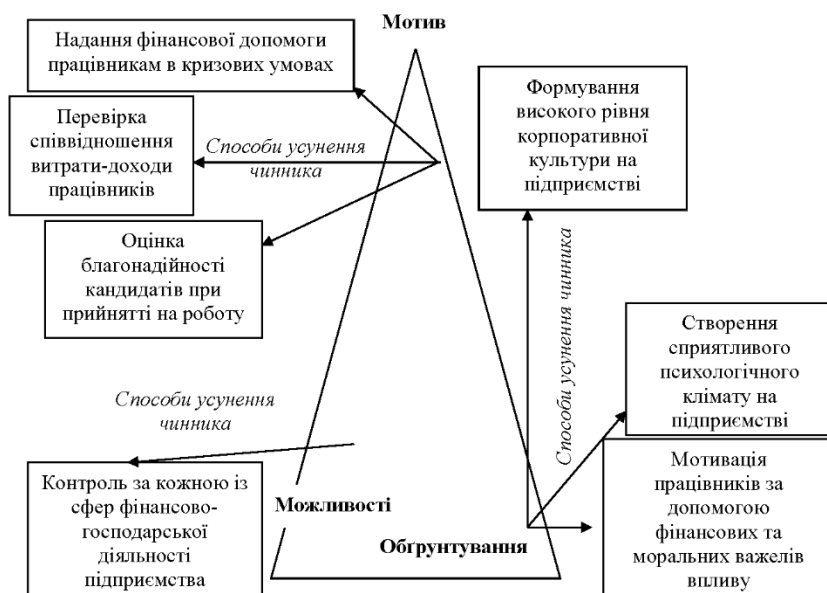


Рис. 2. Напрями протидії виникненню умов для вчинення шахрайства згідно «Трикутника шахрайства» Дональда Крессі

Оцінка благонадійності передбачає аналіз низки психологічних характеристик працівників (див. рис. 3).

Важливість психологічної, а саме – емоційної компетентності персоналу, яку визначають EQ (Emotional Quotient або Emotional Intelligence) – емоційним показником інтелекту доводить також дослідження Д. Гоулмана, згідно якого успіх управлінської роботи на 85 % визначається цим показником, і лише на 15 % – загальновідомим IQ (Intelligence Quotient), запропонованим у 1912 р. німецьким психологом В. Штерном [1, с. 82].



Рис. 3. Складові благонадійності працівників підприємства

Враховання психологічної складової при прийнятті працівників на роботу за допомогою оцінки їх благонадійності дають змогу керівникам підприємств не лише ефективно протидіяти можливому фінансовому шахрайству, але й використовувати психо-емоційне наповнення підлеглих як цінний інформаційний ресурс, за допомогою якого можна більш ефективно здійснювати управління підприємством, застосовуючи вміння, навички та особистісні характеристики працівників в тих напрямках професійної діяльності, у яких можна в найбільш повній мірі розкрити їх здібності.

Література:

1. Підхомний О. М. Фінансова безпека України : інструменти і стратегії формування : [монографія]. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. 320 с.
2. Cressey D. R. (1954) The differential association theory and compulsive crimes. *Journal of Criminal Law and Criminology*. Vol. 45. No. 1. P. 29–40.
3. Frank L. Schmidt, John E. Hunter. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 1998, Vol. 124. No. 2. P. 262–274.