

Клименко А. І.

магістр спеціальність «Економіка», освітня програма «Економіка»

Одеський національний економічний університет

Сорока О.В.

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Одеський національний економічний університет

МІНІМІЗАЦІЯ РИЗИКІВ КОРПОРАТИВНОГО ШАХРАЙСТВА У КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ

Кадрова безпека виступає ключовим елементом управлінської практики в сучасних організаціях, оскільки вона охоплює комплекс заходів, спрямованих на захист підприємств від ризиків, пов'язаних із людським фактором, зокрема корпоративним шахрайством. У контексті глобалізації та стрімкого розвитку технологій, корпоративне шахрайство набуває нових форм, що суттєво загрожує економічній стабільності компаній.

Корпоративне шахрайство становить серйозну загрозу для українського бізнесу, особливо в умовах війни, коли економічна нестабільність, недостатній державний контроль та ослаблення внутрішнього контролю в компаніях сприяють його поширенню. Вчені, О. Харламова та Л. Бондалетова, визначають це явище як зловживання службовим становищем для особистого збагачення через неправомірне використання ресурсів підприємства. Основні форми корпоративного шахрайства включають корупцію, привласнення активів і фальсифікацію фінансової звітності. Причини його виникнення варіюються від системної корупції та концентрації влади до фінансових труднощів підприємств і слабкої корпоративної культури [1, с. 193-195]. В умовах війни ці фактори ускладнюють ситуацію, оскільки державна увага зосереджена на питаннях безпеки, що може призвести до зниження контролю за корпоративним сектором.

Існує потреба в комплексному підході до мінімізації ризиків корпоративного шахрайства, який включає кілька важливих елементів. Системи внутрішнього контролю є основою для запобігання шахрайству, адже вони дозволяють своєчасно виявляти аномалії у фінансових звітах та поведінці працівників. Регулярний аудит і моніторинг також відіграють важливу роль, оскільки сприяють виявленню потенційних порушень і забезпечують оперативну реакцію на них. Крім того, психологічні тестування та оцінка персоналу можуть бути ефективними інструментами для ідентифікації працівників, які можуть становити ризик для організації [2, с. 399]. Інтеграція цих методів у стратегію управління ризиками може суттєво знизити ймовірність виникнення корпоративного шахрайства, що є критично важливим для підтримки стабільності підприємств.

Забезпечення економічної безпеки підприємства є складним і багатогранним процесом, що вимагає системного підходу до управління ризиками, зокрема шахрайством. Кадрова безпека, як один із ключових аспектів загальної економічної безпеки, передбачає реалізацію стратегій, спрямованих на забезпечення стабільності та ефективності діяльності підприємства.

Основними завданнями кадрової політики є не лише запобігання загрозам і захист конфіденційної інформації, але й створення умов для розвитку потенціалу працівників через ефективний відбір, навчання та мотивацію. Важливим елементом є впровадження етичного кодексу поведінки, що регламентує дії співробітників та визначає санкції за порушення [3, с. 87-88].

Існують нові підходи до управління кадровою безпекою, які включають оцінку загроз і ризиків, створення плану дій і навчання персоналу дій у кризових ситуаціях. Використання технологій, таких як системи відеоспостереження і контролю доступу, суттєво підвищує рівень безпеки. Важливо також керувати культурою безпеки через впровадження політики безпеки та регулярні тренінги. Системний підхід до кадрової безпеки включає контроль за дотриманням внутрішніх політик та активне управління ризиками, пов'язаними з людським фактором. Це охоплює ретельний відбір кадрів, навчання співробітників і створення сприятливого робочого середовища для зменшення конфліктів інтересів [4, с. 93-94]. Такий підхід дозволяє підприємству підвищити продуктивність і зміцнити свої позиції на ринку.

Таким чином, можна стверджувати, що в умовах зростаючих ризиків корпоративного шахрайства підприємствам необхідно впроваджувати антикорупційні програми, механізми звітності та регулярно оновлювати політики. Ці заходи підвищують етичні стандарти, довіру працівників і забезпечують адаптацію до змін у законодавстві. Комплексний підхід до кадрової безпеки, з акцентом на нові технології, є ключовим для ефективного управління ризиками та стабільності підприємств.

Список літератури

1. Паланська Б. І. Корпоративне шахрайство: причини виникнення та напрями боротьби. Фінансова безпека України: сучасний стан правового регулювання та перспективи розвитку: *матеріали IX Міжнар. науково-практ. конф., присвяч. наук. шк. заслуж. юр. України, проф., д.ю.н. Віктора Тарасов. Білоуса, м. Ірпінь, 26 жовт. 2023 р.* С. 193–195.
2. Нестеренко О. Форензик аудит як ефективний засіб протидії внутрішньо-корпоративному шахрайству в умовах війни. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2024. № 5. С. 392-405.
3. Аналітичні процедури в системі антикорупційного аудиту для забезпечення економічної безпеки підприємства / І. Парасій-Вергуненко та ін. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2024. Т. 4, № 57. С. 87–88.
4. Давиденко А.; Сочинська-Сибірцева, І., Сучасні підходи до управління кадровою безпекою в організації: Збірник тез доповідей здобувачів вищої освіти LVII науково-технічної конференції, LIV науково-технічної конференції викладачів, аспірантів та співробітників «Наука в ЦНТУ: основні досягнення та перспективи розвитку» за підсумками проведення «Дня науки – 2023» 20 квітня 2023 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. С.93-95.