

**Ivashchenko G.A.**

Candidate of Economic Sciences, docent

**Petryaeva Z. F.**

Candidate of Economic Sciences, Professor

**Petriaiev O. O.**

Candidate of Economic Sciences, docent

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine*

## **TECHNOLOGY DEVELOPMENT PROTECT BUSINESSES FROM MALFEASANCE STAFF**

**Івашченко Г. А.**

к. е. н., доцент

**Петряєва З. Ф.**

к. е. н., професор

**Петряєв О. О.**

к. е. н., доцент

*Харківський національний економічний університет*

*імені Семена Кузнеця, Україна*

## **РОЗРОБКА ТЕХНОЛОГІЇ ЗАХИСТУ ПІДПРИЄМСТВА ВІД ПОСАДОВИХ ЗЛОЧИНІВ ПЕРСОНАЛУ**

*The technology assessment of protection against malfeasance appraisers and forensic experts. In order to prevent malfeasance staff proposed implementation of information systems, HR Extended DISC assessment of the work. A set of recommendations to reduce occupational risks of property appraisers and forensic experts.*

*Keywords: property appraisers, malfeasance, information system, headhunting, professiogram, emergency commissioner.*

*Розроблено технологію захисту оцінювальної компанії від посадових злочинів оцінювачів та судових експертів. З метою профілактики посадових злочинів персоналу запропоновано впровадження інформаційної*

*системи управління персоналом Extended DISC в роботу оцінювальної компанії. Запропоновано комплекс рекомендацій щодо зниження професійних ризиків оцінювачів майна та судових експертів.*

*Ключові слова: оцінювачі майна, посадовий злочин, інформаційна система, хедхантинг, професіограма, аварійний комісар.*

Сучасне підприємство можна розглядати, як складну систему, у якій взаємодіють матеріально-речовинна, інтелектуально-інноваційна та людська складова розвитку власної діяльності. Ефективне їхнє використання забезпечує режим економічної безпеки – це стабільне функціонування підприємства, його динамічний науково-технічний та соціальний розвиток, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам. Однією з найголовніших складових економічної безпеки підприємства вважається кадрова безпека. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності підприємства, вони невід’ємно пов’язані з його ефективною діяльністю.

Більшість підприємств потерпають від шахрайських дій свого персоналу. Такі дії мають різні наслідки як для підприємства, так і для самого персоналу. Сучасним підприємствам надзвичайно важливо навчитися захищатися від неправомірних дій своїх співробітників.

Аналіз літературних джерел з питань кадрової безпеки засвідчив, що дослідження цієї сфери багатьма науковцями та практиками спрямовуються у площину економічної безпеки суб’єктів господарської діяльності, а отже, немає єдиного системного підходу до системи забезпечення кадрової безпеки.

Більшість зарубіжних і вітчизняних авторів трактують поняття «кадрова безпека» по-різному. Питання кадрової безпеки в системі економічної безпеки суб’єктів господарської діяльності знайшли відображення у наукових працях таких вчених і практиків, як О. Ареф’єва, В. Геєць, М. Кизим, А. Кібанов, О. Кириченко, Т. Клебанова, Г. Козаченко, О. Ляшенко, Є. Позднишев, В. Сідак, Л. Томаневич, О. Черняк, Н. Швець, І. Шульга [1 – 11]. Кадрову безпеку розглядають з двох позицій. Перша позиція – це захист підприємства від неправомірних дій працівників, друга – це захист працівників від професійних правопорушень компанії.

Існування розбіжностей у визначенні підходів до системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання спричиняє неоднозначність в оцінюванні стану системи й основних напрямів захисту даної системи. Фактично відсутні наукові праці щодо забезпечення кадрової безпеки оцінювальної компанії. Актуальність досліджуваного питання обумовлена введенням кримінальної відповідальності оцінювача та підтверджується положеннями прийнятого Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення» від 7 квітня 2011 року № 3207-VI. Кримінальний Кодекс було доповнено новими статтями, де вперше прямо передбачена відповідальність особи за свою професійну діяльність, пов'язану з наданням публічних послуг, зокрема такі склади злочину як зловживання повноваженнями, підкуп особи та інші [9]. Введення додаткової криміналізації за професійною ознакою, у тому числі й оцінювача, призводить до необхідності удосконалення професійного захисту оцінювачів та оцінювальних компаній від їх неправомірних дій.

Метою написання наукової статті є удосконалення теоретико-методичних основ та надання практичних рекомендацій щодо розробки технології захисту підприємства від посадових злочинів персоналу.

Для досягнення даної мети були поставлені та вирішені такі завдання:

проаналізувати можливі афери та шахрайства з боку співробітників на підприємстві;

проаналізувати нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки оцінювальної компанії;

проаналізувати методичне забезпечення кадрової безпеки на підприємстві;

розробити основні напрями удосконалення захисту оцінювачів та судових експертів розмежувавши їх за етапами забезпечення кадрової безпеки оціночної компанії;

удосконалити забезпечення захисту оцінювальної компанії від посадових злочинів персоналу.

Методи дослідження: табличний та графічний методи, нормативний метод; методи абстрагування, формалізації.

Зниження кадрової безпеки більшості провідних світових компаній викликане саме посадовими злочинами не лояльного персоналу. Саме шахрайства, підкуп, непрофесіоналізм відповідальних співробітників є дуже часто головною передумовою крупних фінансових афер, а також рейдерських захоплень.

Запорукою стабільної кадрової безпеки є участь в її забезпеченні всіх ланок підприємства на різних етапах встановлення взаємовідносин з працівником, починаючи від прийому на роботу і закінчуючи його звільненням. Між прийомом і звільненням стоять важливі питання розстановки, адаптування, аналіз професійних і особистісних якостей співробітників.

Успіх будь-якої організації у сучасних умовах нарощування науково-технічного прогресу, посилення конкуренції залежить, насамперед, від її здібності з найбільшим ефектом підбирати персонал і оптимізувати використання персоналу, що знаходиться вже у її розпорядженні для досягнення поставлених цілей. Натомість ця здатність великою мірою залежить від компетентності керівників і спеціалістів із управління персоналом, володіння сучасними методами управління. Здатність підбирати персонал є передумовою забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Науково-обґрунтований добір кадрів доцільно починається з складання професіограми – переліку вимог, які пропонуються для даної професії, фаху і посади до працівника. Перед тим як підбирати працівників, необхідно ретельно продумати їх бажані професійні якості. Перелік необхідних характеристик складається за результатами спеціального наукового дослідження професіографії.

При прийомі на роботу оцінювачів для підвищення кадрової безпеки на ТОВ «Сател Груп» пропонується використовувати тести Extended DISC.

Extended DISC це комп'ютерна програма, яка дозволяє визначити індивідуальні особливості співробітника для виконання тієї чи іншої роботи. Система управління персоналом Extended DISC описує характер природної реакції людини, або стиль поведінки в різних ситуаціях та дає можливість людині розуміти свою і чужу поведінку, уникати проблем у спілкуванні і досягати успіху в роботі і житті.

Особливості впровадження інформаційної системи управління персоналом Extended DISC в оцінювальній компанії подано на рис. 1.

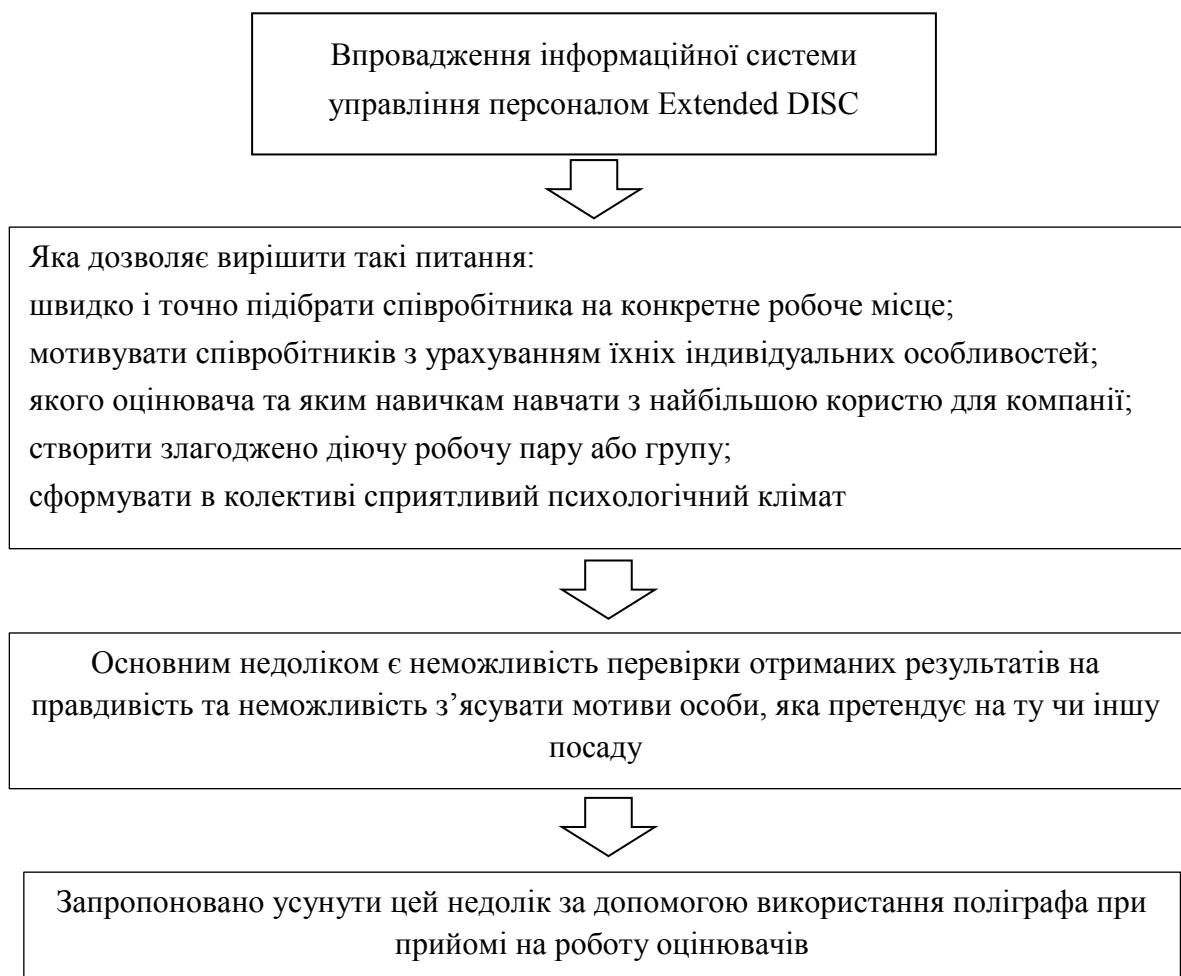


Рис. 1. Впровадження інформаційної системи управління персоналом Extended DISC на ТОВ «Сател Груп»

Система управління персоналом Extended DISC дозволяє вирішувати наступні питання забезпечення кадрової безпеки підприємства:

швидко і точно підібрати співробітника на конкретне робоче місце;  
мотивувати співробітників з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей;

якого оцінювача та яким навичкам навчати з найбільшою користю для компанії;

створити злагоджено діючу робочу пару або групу;

сформувати в колективі сприятливий психологічний клімат.

Недоліком даного тесту є неможливість перевірки отриманих результатів на правдивість та неможливість з'ясувати мотиви особи, яка претендує на ту чи інші посаду. Даний недолік можна викоринити за допомогою використання поліграфа.

На етапі здійснення оціночної діяльності в оціночній компанії «Сател Груп» пропонується використовувати спеціалізований програмний продукт «Управління оціночною діяльністю».

Значення слова хедхантинг походить від англійського Head – голова і Hunter – мисливець – це один з напрямків пошуку та підбору персоналу ключових і рідкісних, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму фахівців.

Одні з найкращих професіоналів-оцінювачів працюють в Харківському науково-дослідному інституті судових експертиз ім. заслуженого професора М.С. Бокаріуса Міністерства юстиції України. ТОВ «Сател Груп» необхідно відстежувати динаміку кадрів в даному інституті та «переманювати» їх до своєї компанії, тому що вони володіють максимальним досвідом та професіоналізмом оцінки майна.

Норми самодисципліни оцінювача можна навести норму п. 1 ст. 5.1 МСО-1, яка встановлює, що якщо оцінювач не володіє достатніми знаннями, досвідом і компетенцією для виконання даного завдання відповідно до Міжнародних стандартів оцінки, він повинен повідомити про це клієнта до прийняття зобов'язань з проведення оцінки.

На етапі огляду об'єкту оцінки необхідно присутність всіх зацікавлених осіб. У випадку, якщо це огляд автотранспорту при настанні дорожньо-

транспортної пригоди, то повинен бути присутній представник страхової компанії, дві сторони-учасники дорожньо-транспортної пригоди, директор оціночної компанії. Всі учасники огляду транспортного засобу після дорожньо-транспортної пригоди в протоколі його огляду, який проводить особисто оцінювач, повинні поставити підписи. При огляді місця ДТП оцінювач може виступати також у ролі аварійного комісара.

У розділі XVII Особливої частини Кримінального кодексу України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг» передбачено низку статей, які покладають кримінальну відповідальність на оцінювача, а саме «Зловживання владою або службовим становищем» (ст. 364 КК України), «Зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми» (ст. 364-1 КК України), «Перевищення влади або службових повноважень» (ст. 365 КК України), «Перевищення повноважень службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно правової форми» (ст. 365-1 КК України), «Зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги» (ст. 365-2 КК України), «Службове підроблення» (ст. 366 КК України), «Службова недбалість» (ст. 367 КК України), «Одержання хабара» (ст. 368 КК України), «Комерційний підкуп службової особи юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми» (ст. 368-3 КК України), «Підкуп особи, яка надає публічні послуги» (ст. 368-4 КК України), «Пропозиція або давання хабара» (ст. 369 КК України) [9].

В Україні розроблення положень (національних стандартів) з оцінки здійснюється на засадах міжнародних стандартів оцінки з урахуванням національного законодавства. На сьогоднішній день в Україні розроблені такі стандарти:

Національний стандарт № 1 «Загальні засади оцінки майна і майнових прав», затверджений постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2003 року № 1440. Стандарт є обов'язковим для застосування під час проведення оцінки

майна та майнових прав суб'єктами оціночної діяльності, а також особами, які відповідно до законодавства здійснюють рецензування звітів про оцінку майна. Він містить такі розділи: «Загальні положення», «База оцінки та порядок її визначення», «Методичні підходи до оцінки майна та їх основні засади», «Загальні вимоги до проведення незалежної оцінки майна», «Загальні вимоги до складання звіту про оцінку та підготовку висновку про вартість майна» [9].

Національний стандарт № 2 «Оцінка нерухомого майна», затверджений постановою Кабінету Міністрів від 28 жовтня 2004 року № 1442. Стандарт містить такі частини: «Загальна частина», «Особливості застосування методичних підходів» та «Особливості оцінки окремих видів нерухомого майна».

Національний стандарт № 3 «Оцінка цілісних майнових комплексів», затверджений постановою Кабінету Міністрів від 29 листопада 2006 року № 1655.

Національний стандарт № 4 «Оцінка майнових прав інтелектуальної власності», затверджений постановою Кабінету Міністрів від 3 жовтня 2007 року № 1185. Стандарт є обов'язковим для застосування суб'єктами оціночної діяльності під час проведення оцінки майнових прав інтелектуальної власності

Нормативною базою оціночної діяльності є також:

Закон України «Про оцінку земель» (від 11 грудня 2003 року), який визначає правові засади професійної оціночної діяльності у сфері оцінки земель в Україні та спрямований на регулювання відносин, пов'язаних з процесом оцінки (визначення вартості) земель.

«Методика оцінки об'єктів оренди» (від 10 серпня 1995 року) визначає особливості оцінки майна, що передається в оренду з метою визначення його вартості та використання отриманих результатів для розрахунку орендної плати.

«Методика товарознавчої експертизи та оцінки дорожніх транспортних засобів» – встановлює порядок визначення вартості дорожніх транспортних



засобів, регламентує принципи, методи оцінки, а також вимоги до оформлення результатів оцінки та оціночні процедури.

Отже, на сьогодні серед основних нормативних документів, на які спираються оцінювачі при визначенні вартості майна та майнових прав, можна виділити Національні стандарти оцінки, методики оцінки майна, міжнародні, європейські стандарти оцінки нерухомості.

В залежності від юридично-правового статусу оцінювача, який він має при здійсненні оціночної діяльності, можливо поділити названі злочини на чотири групи, за якими він підпадає під кримінальне переслідування та є спеціальним суб'єктом [9].

Перша група – це злочини, за якою оцінювачі, виконуючи свої професійні обов'язки, знаходяться на службі у держави та займають керівні або інші посади та фактично за юридично-правовим статусом є службовими особами юридичних осіб публічного права (службові особи публічного права) [9].

Друга група – це злочини у сфері приватного права. Під дію кримінальної відповідальності наведених норм підпадають оцінювачі, які є службовими особами юридичної особи приватного права (службові особи приватного права), які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням обіймають в юридичних особах приватного права, незалежно від організаційно-правової форми, посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій або виконують такі функції за спеціальним повноваженням [9].

Третя група – це злочини, здійснені оцінювачами, які перебувають на посадах, не пов'язаних з виконанням адміністративно-господарських чи організаційно-розпорядчих функцій та не виконують їх за спеціальним повноваженням і не є представниками влади чи органів місцевого самоврядування. Тобто до третьої групи належать оцінювачі, які наділені функцією виробничо-професійного характеру або мають повноваження за професією.

Четверта особлива група – це склади злочинів, диспозиція статей яких передбачає наявність у оцінювача не тільки спеціальних ознак службової особи або професійної діяльності, а й обов'язкове вчинення певних дій на визначеній стадії. В даному випадку в коло спеціального суб'єкта можуть входити як оцінювачі-службові особи, так оцінювачі за професійною ознакою [9].

Новими видами злочинів, які входять до цієї групи, є злочини, передбачені у ст. 365-2 Кримінального кодексу України «Зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги» та ст. 368-4 Кримінального кодексу України «Підкуп особи, яка надає публічні послуги», ч. 2 ст. 358 «Підроблення документів...». Ними встановлюється кримінальна відповідальність осіб, професійна діяльність яких пов'язана з наданням публічних послуг, де спеціальним суб'єктом злочину за прямим посиленням в законі є оцінювач [9].

Зважаючи на таку ситуацію, постає питання про доцільність додатково захисту професійної діяльності оцінювачів та оцінювальних компаній. Професійна діяльність оцінювача ускладнюється та знижується кадрова безпека оціночних компаній, тому необхідно розробити комплекс рекомендації щодо її забезпечення.

ТОВ «Сател Груп» необхідно за особливо ризикованими контрактам оцінки майна укладати договори страхування професійної відповідальності.

До специфічних видів страхування відповідальності відносять страхування професійної відповідальності. Такий вид страхування в багатьох країнах світу здійснюється в обов'язковій формі. Наявність страхового поліса є одним із елементів, необхідних для отримання ліцензії на приватну професійну практику певним категоріям фахівців. В Україні страхування професійної відповідальності з прийняттям нової редакції Закону України «Про страхування» в 2001 році передбачено проводити в обов'язковій формі, але тільки за переліком професій, визначених Кабінетом Міністрів України. Для решти професій таке страхування може проводитись також у добровільній формі.

Особливість страхування професійної відповідальності полягає у тому, що страховик зобов'язується згідно з договором страхування виплатити страхувальнику компенсацію за позовом третьої сторони за шкоду, заподіяну їй страхувальником через недбалість або помилку при виконанні ним своїх професійних обов'язків.

Основою для висування позовів є халатність, помилки, пов'язані з виконанням професійної діяльності, що призводить до фінансових втрат або погіршення стану здоров'я клієнтів або третіх осіб. Відповідальність страховика настає у тому випадку, якщо вина страхувальника доведена.

Страхування професійної оціночної діяльності в Україні є добровільним.

Об'єктом страхування є відповідальність за матеріальні витрати, яких зазнала третя особа внаслідок ненавмисно завданих їй страхувальником фактичних прямих матеріальних збитків під час надання послуг.

Страхувальниками можуть бути юридичні особи та фізичні особи, які мають кваліфікаційний сертифікат (свідоцтво) та ліцензію (дозвіл) на здійснення діяльності з надання професійних послуг.

Договір страхування ґрунтується на судовій відповідальності страхувальника. Тому в такі договори включається положення про розв'язання суперечки між страховиком та страхувальником з приводу судового розгляду позову.

Комплекс рекомендації для забезпечення кадрової безпеки оцінювальної компанії надано в табл. 1.

Страхування професійної відповідальності передбачає високі ліміти відповідальності, які здебільшого встановлюються за весь період страхування. Ліміт за однією подією, за одним позовом не застосовується. При оцінюванні ризиків страховик ретельно вивчає історію діяльності страхувальника, вік, досвід та кваліфікацію працівників, кількість партнерів та співробітників фірми, якість контролю, клієнтів.

Основні етапи технології захисту оцінювальної компанії від посадових злочинів оцінювачів та судових експертів

Етап забезпечення кадрової безпеки оцінювальної компанії	Рекомендації
1. Підбір кадрів	<p>Складання професіограми</p> <p>Тести Extended DISC</p> <p>Отримання та аналіз інформації з попереднього місця роботи</p> <p>Хедхантинг</p> <p>Перевірка потенційного оцінювача за базами МВС, СБУ та податкової інспекції</p>
2. Етап здійснення оцінювальної діяльності в оцінювальній компанії	<p>Страховання професійної відповідальності</p> <p>Моніторинг «закритості» конфіденційної інформації</p> <p>Моніторинг дисциплінованості оцінювачів та мотивація її підвищення</p> <p>Самодисципліна оцінювачів</p> <p>Постійне підвищення кваліфікації оцінювачів</p> <p>Відстеження змін у законодавстві України</p>
2.1. Етап заключення контрактів на проведення оцінки	<p>При укладанні контрактів крім директора, обов'язково повинен бути присутній оцінювач з метою оцінки своїх ризиків</p> <p>В деяких випадках в контракті можна прописувати знищення оцінювачем звіту після проведення угоди</p>
2.2. Етап огляду об'єкту оцінки	<p>Обов'язкова присутність директора, оцінювача та всіх зацікавлених осіб</p>
2.3. Етап написання звіту про оцінку	<p>Максимальне убезпечення оцінювачів та оцінювальної компанії за рахунок введення пункту конфіденційності</p>
2.4. Етап отримання гонорару	<p>Чіткі формулювання директора відсотків за різними угодами для оцінювальної компанії від оцінювача</p>
2.5. Етап судового розгляду справи, в якій фігурує звіт про оцінку майна	<p>Забезпечення юридичної підтримки оцінювача</p> <p>Забезпечення психологічної підтримки оцінювача</p>
2.6. Етап можливого переслідування судового експерта кримінальними елементами, які не погоджуються з результатами оцінки	<p>Забезпечення фізичної охорони судового експерта та членів його родини</p>
3. Етап звільнення оцінювача	<p>Виплата компенсації;</p> <p>Домовленості про нерозголошення в подальшому конфіденційної інформації (найголовніша серед якої – це інформація про клієнтів)</p>

	Надання юридичної підтримки оцінювача після звільнення, зважаючи на те, що розгляд кримінальних справ, в яких фігурує оцінка майна, продовжується декілька років
--	--

Страхове відшкодування не сплачується в разі:

навмисних дій страхувальника, які спричинили збиток;

необумовленості в договорі з надання послуг відповідальності сторони, яка надає послуги;

передачі права здійснення діяльності професійним особам, які не мають для цього законних підстав.

Часто професіонали утримують у себе різні документи своїх клієнтів – заповіти, закладні, сертифікати, правоустановчі документи. Договір може передбачити покриття витрат на заміну або відновлення таких документів унаслідок їх часткової втрати або знищення. Покривається відповідальність перед третіми особами, що постраждали внаслідок такої втрати.

На практиці існують численні ризики, які можуть бути віднесені до умов страхування професійної відповідальності на особливих умовах та за додаткову премію.

В звіті про оцінку майна пункт «Конфіденційність» необхідно прописати таким чином. Конфіденційність: Замовник має право посилатися на висновки, викладені у цьому Звіті, і використовувати його виключно з означеною метою оцінки, забезпечуючи при цьому нерозголошення методики оцінки, що в ньому міститься. Замовник зобов'язаний захищати Оцінювача від претензій, що можуть бути пред'явлені йому третіми особами у випадку неправомірного використання результатів даної роботи. Оцінювач зобов'язується забезпечити конфіденційність інформації, одержаної від Замовника і всіх висновків, що містяться у звіті про оцінку майна.

Література

1. Ареф'єва О. В. Планування економічної безпеки підприємств: Монографія / Ареф'єва О.В., Кузенко Т.Б. – К.: Європ. ун-т, 2004. – 170 с.
2. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95-100.
3. Геєць В.М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.; За ред. Гейця В. М. : монографія. – Х. : ВД «ИНЖЕК», 2006. – 240 с
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
5. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, А. Н. Ляшенко. – К. : Либра, 2003. – 280 с.
6. Отенко І. П. Економічна безпека підприємства: навчальний посібник / І. П. Отенко, Г. А. Іващенко, Д. К. Воронков. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. – 252 с.
7. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія / О.А. Кириченко, В.С. Сідак та ін. – К.: Університет «КРОК», 2008. – 403 с.
8. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження // Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ.– Серія: Економічні науки.– 2009.– №1. – С. 1–8.
9. Фесенко С. Оцінювач як спеціальний суб'єкт кримінальної відповідальності: проблеми практики / Юридичний журнал. – Херсон. – 2013. – №1. – С. 25-28.
10. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу // Персонал.– 2006.– №5. – С. 31–36.
11. Шульга І.П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: Монографія. – Черкаси: Маклаут, 2010. – 425 с.

