

Секция «Управление финансами и кризис-менеджмент: актуальные практики»

Оппортунистическое поведение как источник угрозы возникновения кризиса в компании

Научный руководитель – Львова Ольга Александровна

Южакова Нинель Александровна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра финансового менеджмента, Москва, Россия
E-mail: uzhakova.n@mail.ru

В современном мире оппортунистическое поведение наносит существенный ущерб организации, независимо от того, каким способом оно осуществляется. Эффективная оценка рисков противоправного поведения сотрудников в компаниях является важной частью комплекса мер, направленных на противодействие оппортунистическому поведению.

Так, согласно исследованию, проведенному консалтинговой компанией АО «ДРТ» (ранее «Делойт») «Корпоративное мошенничество. Результаты опроса участников рынка труда» за 2019-2020 года, основными последствиями оппортунистического поведения являются:

- финансовый ущерб – 46%;
- потеря репутации компании – 37%;
- ухудшение моральной обстановки в коллективе – 15%;
- падение цены акций – 2%.

Для того, чтобы исследовать частоту совершения мошеннических действий персоналом различных компаний, ежегодно консалтинговая и аудиторская компания АО «Технологии доверия» (ранее «Прайсвотерхаускуперс Аудит») проводит опросы о мошенничестве «Глобальный опрос экономических преступлений и мошенничества PwC».

Так, процент совершения мошеннических действий в сфере незаконного присвоения активов постепенно снижался и достиг уровня 31% к 2022 г. При этом стоит отметить, что в 2022 году первое место по частоте занимают киберпреступления, хотя в остальные годы незаконное присвоение активов было самым распространенным видом мошенничества. Это связано с тем, что скорость появления различных технологий, которые могут открывать доступ к закрытой информации компаний гораздо выше, чем скорость появления корпоративных способов защиты от таких преступлений. Процент киберпреступлений с 24% в 2014 г. вырос до 34% в 2022 г. Возросло количество мошенничества в сфере бухгалтерского (финансового) сектора: в 2014 г. – 22%, 2022 г. – 28%. Проявление оппортунистического поведения в финансовом секторе связано с тем, что сотрудники, которые долгое время работают на компанию, имеют разнообразные доступы к конфиденциальной информации, а также ввиду стажа изучили всевозможные способы обхода системы внутренней безопасности компании. Мошенничество в сфере управления персоналом проявляется не так часто, как остальные виды, но постоянно входит в первую пятерку преступлений. Чаще всего оно связано с доступом к персональной информации всех сотрудников компании. Поэтому у работников возникает большой соблазн воспользоваться ей в личных интересах.

Не все компании уделяют должное внимание созданию превентивной системы с целью предотвращения оппортунистического поведения персонала. Мошеннические действия совершаются преимущественно в тех компаниях, в которых нет грамотно построенной системы противодействия оппортунистическому поведению.

По нашему мнению, в такую систему целесообразно включать следующие направления:

- найм сотрудников, направленный на предотвращение появления в компании людей, склонных к оппортунизму (проверка службой безопасности, психологические тесты, отзывы от предыдущих работодателей, привлечение сторонних наблюдателей);
- построение корпоративной культуры, не готовой мириться с мошенничеством (правила делового поведения, определение миссии и ценностей компании, личный пример руководителей, стандарты этики, наличие «горячей линии»);
- мониторинг персонала (установка специализированного ПО, внедрение КПЭ);
- внедрение эффективной системы мотивации, которая будет понятна и прозрачна для сотрудников (КПЭ, ССП, переменная часть заработной платы, зависящая от производительности, «золотые парашюты», опционы);
- формирование кадрового резерва, позволяющее руководству снизить уровень оппортунизма, который выражен в форме дезинформирования работодателя, а также сокрытие истинных целей пребывания на новом рабочем месте. Сотрудники будут набираться из проверенных источников или из собственного кадрового резерва, где они прошли определенную подготовку.

Такая система мер, созданная в компании, позволит снизить вероятность проявления оппортунистического поведения сотрудников на всех уровнях, а также ущерб от оппортунизма и возникновения кризиса в компании.

Список использованных источников:

1. Исследование Deloitte «Корпоративное мошенничество. Результаты опроса участников рынка труда» URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/finance/russian/reportsandopinions/fraud_report_russia_%20cis_ru.pdf (дата обращения: 10.02.2024).
2. Корпоративное мошенничество: результаты опроса участников рынка URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/finance/articles/2021/corporate-fraud-survey-results.html> (дата обращения: 08.02.2024).
3. Семенова И. А., Гербулова А. С. Причины и последствия оппортунистического поведения персонала фирмы // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2021. – Т. 31. – №. 1.
4. Тутов Леонид Арнольдович, Лозина Ольга Игоревна Оппортунистическое поведение человека в современной экономике: междисциплинарный подход // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. №74.
5. PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2022 URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/forensics/economic-crime-survey.html> (дата обращения: 10.02.2024).