

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №6, Том 14 / 2022, No 6, Vol 14 <https://esj.today/issue-6-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/80ECVN622.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Смирнова, Е. Е. Методы выявления корпоративного мошенничества на ранних этапах / Е. Е. Смирнова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/80ECVN622.pdf>

For citation:

Smirnova E.E. Methods for detecting corporate fraud at an early stage. *The Eurasian Scientific Journal*. 2022; 14(6): 80ECVN622. Available at: <https://esj.today/PDF/80ECVN622.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 338

Смирнова Елизавета Евгеньевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Экономики и бизнеса»
Магистрант
E-mail: elizaveta_smirnova98@mail.ru

Научный руководитель: **Кашурников Сергей Николаевич**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Доцент Департамента экономической безопасности и управления рисками
Кандидат политических наук
E-mail: skashurnikov@mail.ru

Методы выявления корпоративного мошенничества на ранних этапах

Аннотация. В рамках данной статьи автором рассматривается вопрос экономической безопасности организаций. В центре внимания находится проблема, связанная с возникновением корпоративного мошенничества, которое в результате погони за прибылью, выраженное в количественном увеличении продаж, а также покупки сырья или продукции, приводит к серьезным финансовым потерям компании. Помимо этого, в статье рассмотрены методы, способствующие его выявлению. Успех любой компании зависит от устранения возможных угроз в работе, не исключение корпоративное мошенничество. С целью подтверждения актуальности рассматриваемого вопроса автор приводит в пример исследования, которые проводились в последние несколько лет. Их результаты приведены в статье. В первую очередь, для формирования более широкого понимания темы, автор раскрывает сущность корпоративного мошенничества. Он подчеркивает, что фактически вред корпоративного мошенничества в компании может различаться по типам ущерба, в том числе финансовых и нефинансовых. В статье отражен перечень таких видов ущерба. По мнению автора, указанные риски возникают из-за низкой развитости выявления и расследования корпоративного мошенничества в компаниях, следовательно, данному аспекту следует уделять большее внимание. В статье также можно увидеть данные МВД России, отражающие динамику выявления случаев корпоративного мошенничества. Далее автор переходит к рассмотрению корпоративного мошенничества на примерах торговых компаний. Особую роль в выявлении корпоративного мошенничества играет отдел по набору кадров. Он перечисляет основные задачи этого отдела, а также подчеркивает, что работники должны обладать психологическими навыками с целью выявления склонности человека к противоправным действиям. В заключительной части статьи автор делает вывод, что корпоративное мошенничество необходимо пресекать на ранних этапах, а именно на этапе собеседования потенциального сотрудника, чтобы понести наименьший риск для компании.

Ключевые слова: корпоративное мошенничество; схемы присвоения активов; преступление; выявление корпоративного мошенничества; отдел кадров; виды мошенничества; противоправные действия; экономическая устойчивость; эффективное развитие

Введение

Из опроса Deloitte Forensic, который проводился в 2021 году, были названы самые распространённые виды корпоративного мошенничества в компаниях. Главная мысль данного исследования заключалась в том, что чаще всего участниками мошеннических схем становятся сотрудники среднего звена [1]. Данная закономерность не случайна, не исключено, что сотрудники на более высоких должностях так же прибегают к мошенничеству, но чем выше должность, тем выше ответственность и зона контроля.

По мнению Директора по безопасности "М. Видео" Юлии Бронских, самыми распространёнными видами корпоративного мошенничества являются откаты (54 %), на следующей строчке значится использование имущества компании в интересах сотрудников, которые совершают мошенническую деятельность (22 %), далее идет хищение активов (11 %), а также ведение параллельного бизнеса, использование фиктивной отчетности, намеренное искажение показателей (13 %) [2].

Так, цель данного исследования заключается в изучении особенностей выявления корпоративного мошенничества на ранних этапах.

Объектом является корпоративное мошенничество.

Предмет — методы выявления корпоративного мошенничества.

1. Методы и материалы

При написании научной публикации авторами использовались следующие методы: сравнительный, статистический, математический анализы, анализ и обобщение нормативно-правовых актов и документов, научных исследований и статей, табличные и графические способы визуализации статистических данных.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть сущность понятия «корпоративное мошенничество»;
- перечислить основные виды ущерба, которые наносит корпоративное мошенничество организации;
- определить роль HR-отдела в пресечении возможных противоправных действий со стороны работников;
- сформулировать выводы относительно преимуществ выявления корпоративного мошенничества на ранних этапах.

Исследование основывается на теоретических и методологических положениях, разработанных отечественными авторами, нормативно-правовых документах стратегического планирования.

Различные аспекты проявления корпоративного мошенничества рассмотрены в работах Волкова А.Ю. [1], Гусева А.А. [2], Макаренко С.А. [3], Суина И.П. [4], Карпова М.А. [5] и других.

2. Результаты и обсуждения

Прежде чем делать выводы о том, как можно повлиять на уменьшение рисков компании, связанных с корпоративным мошенничеством, необходимо разобраться в его понятии. Под корпоративным мошенничеством следует понимать различные способы присвоения активов, как имущественных, так и нет, а также манипуляции с помощью различных отчетностей, в основном к ним можно отнести финансовую, так как только в ней можно заметить расхождение с реальными показателями. Фактически вред корпоративного мошенничества в компании может различаться по типам ущерба, в том числе финансовых и нефинансовых.

К данным типам ущерба можно отнести [6]:

- снижение качества продукции из-за снижения стоимости материалов и уменьшения стоимости различных компонентов;
- осязаемое снижение эффективности и рентабельности бизнеса;
- снижение темпов роста как всего бизнеса, так и его отдельных областей;
- ухудшение деловых взаимосвязей с партнерами компании;
- резкое снижение конкурентоспособности;
- удар по деловой репутации компании, что в свою очередь негативно влияет на капитализацию;
- ухудшение отношений в коллективе, создание атмосферы подозрительности;
- прямая потеря активов.

Все вышеприведенные риски возникают из-за низкой развитости выявления и расследования корпоративного мошенничества в компаниях. Как правило только у крупных компаний существуют отделы комплаенс, отделы внутренней безопасности, тщательная проверка сотрудников и их показателей ежегодно, в том числе проведение ревизий и выездных проверок [7].

По данным МВД РФ в период с января по ноябрь 2021 года в России было зарегистрировано 281,9 тысячи случаев мошенничества (статья 159 УК РФ), что на 6,5 процента больше, чем за аналогичный период 2020 года¹. За весь период 2021 года в структуре преступности 16,9 % занимает мошенничество, но многие преступления, связанные с корпоративным мошенничеством тяжело выявить и фактические показатели могут достигать до 30 %.

Рассмотрим на примере торговых компаний риски корпоративного мошенничества. Согласно отчету KPMG, "Потери в розничной торговле. Управление рисками" за 2019 год наиболее подверженным риску внутрифирменного мошенничества является логистика (36,5 % всех убытков от мошенничества), включающая бизнес-процессы, такие как прием заявок от покупателей, размещение заказов, планирование и выполнение доставки, обслуживание клиентов [8]. Складские операции требуют особого внимания: прием товара, регистрация и передача коносамента, списание неликвидного товара и т. д.

¹ Официальный сайт МВД России «Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации за январь — декабрь 2021 года» 2021 г. // URL: <https://мвд.рф/reports/item/28021552/> (Дата обращения: 16.01.2023).

В том числе торговые компании часто сталкиваются с корпоративным мошенничеством в отделе закупок (26,4 % от всех убытков мошенничества). Это сопровождается такими противоправными действиями сотрудников, как завышение стоимости приобретенных товаров, чрезмерные покупки с последующим списанием, начисление сверх налога, в том числе покупки характеризуются коррупцией, кражей активов, использованием служебного положения в личных целях и другими видами корпоративного мошенничества. На примере региональной торговой компании в секторе B2B, которая занимается поставкой и продажей товаров для ХоРеКа, была раскрыта следующая схема [9].

Отдел закупок у региональной оптовой компании приобретал бумажные стаканы для кофе и пластиковые крышки на разных производствах. Клиенты стали жаловаться, что под один размер стакана 0,4 мл крышки не подходили, это проявилось в том, что горячие напитки проливались из стаканов, так как крышки неплотно прилегали к самому стакану. Были неоднократные жалобы от клиентов на то, чтобы покупать стаканы и крышки на одном заводе, а не на разных. Данная торговая компания проверила отдел закупок и провела расследование. Выяснилось, что крышки для стаканов закупались у маленькой розничной компании и стоили почти в два раза дороже, если бы они непосредственно закупались у производителя. Сотрудник из отдела закупок получал премию от небольшой розничной компании за закупку крышек, если говорить более простыми словами, то получал откат. Данная схема не была бы выявлена, если бы конечные покупатели не жаловались на качество товара. Такая схема довольно распространена, однако выявить ее достаточно тяжело.

Не только у отдела закупок бывают такие случаи, но и часто ослабленный внутренний контроль со стороны службы безопасности, приводит к появлению параллельного бизнеса у нанятого менеджера, директора, руководителей высшего звена (22 % убытков от мошенничества)². В данном случае пользуясь своими навыками, служебным положением, зная сильные и слабые стороны работодателя, он создает свою компанию и, пользуясь материальной базой или клиентом работодателя, отзывает контракты, клиентов в созданную компанию, тем самым лишая работодателя его законной прибыли.

На примере все той же региональной торговой компании было несколько таких случаев, далее будет приведен один из них. При найме на должность менеджера девушка проработала около 2-х лет, после чего уволилась из компании по собственному желанию и открыла похожую по виду деятельности компанию, но в меньших размерах. На данный момент компания называется ООО «2x2 плюс» и является действующей [10].

Было выявлено, что девушка на протяжении 2-х лет воровала базу данных клиентов и базу данных поставщиков, и в самом начале компания ООО «2x2 плюс» была записана на ее супруга. Такая схема не самая простая в плане реализации, так как нужно иметь, как минимум начальный капитал, похожую бизнес-схему и план по воровству базы данных. В данном примере мы можем увидеть то, что служба безопасности не сработала так, как должна была, а были ли проведены проверки при найме данной сотрудницы неизвестно.

Приведенные мной примеры — это реальные истории, которые полностью отражают понятие корпоративного мошенничества. Значит, главные действующие лица в корпоративном мошенничестве — это люди. На самом деле мошенничество можно избежать на ранних этапах, непосредственно при найме человека на работу.

² Информационно-правовой портал Гарант плюс «Корпоративное мошенничество: "слабые места" компаний, методы предотвращения и расследования» 2018 г. // URL: <https://www.garant.ru/article/1217829/> (Дата обращения: 17.01.2023).

Новизна заключается в том, чтобы не пытаться устранять последствия корпоративного мошенничества, после того как оно непосредственно произойдет, а выявить в самом начале, установить способен ли потенциальный сотрудник совершить противоправное деяние.

Во многих компаниях, в независимости от размеров, есть отдел по набору кадров или отдел HR. Отдел кадров (также отдел HR) — совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия (с работающими в них должностными лицами-руководителями, специалистами, техническим персоналом), предназначенных для управления персоналом предприятия с целью его адаптации [11].

Основными задачами данного отдела являются:

- прием сотрудников;
- проведение вступительных испытаний;
- помощь в адаптации;
- соблюдение здоровой атмосферы в коллективе;
- поощрение сотрудников различными бонусами и т. д.

Идея в искоренении корпоративного мошенничества заключается в том, чтобы именно на этапе собеседования и принятия сотрудника в новый коллектив, проводились более тщательные испытания и подбирали людей так же с целью того, чтобы у будущего сотрудника не было желания выводить активы компании. Зачастую человека подталкивает к противоправным действиям его неудовлетворенность заработной платой, отсутствие контроля со стороны компании, плохие отношения с коллективом, а также личные цели.

Как правило сотрудники приходят в новую компанию по поиску вакансий в сети Интернет, в различных объявлениях в газетах и телевидении, далее уже проходят собеседования. Но что, если компания не будет выставлять объявления, а отдел кадров будет сам искать через различные сайты по подбору персонала новых сотрудников, изучая их резюме и уже после испытательных тестов приглашать на собеседование. В данном случае выборка из людей снижается и риск выбрать потенциального мошенника уменьшается.

Для того, чтобы данная схема по подбору людей сработала, необходимо иметь высокоспециализированных специалистов в HR команде, также необходимо, чтобы не один сотрудник HR набирал всю команду, а было дробление на отделы. Например, HR по развитию отношений в коллективе, HR по набору менеджеров разных звеньев, HR специалист по набору IT персонала и т. д. То есть функция кадрового специалиста ложится не на одного человека, а на целую группу людей.

Не менее важно, чтобы в коллективе были не просто HR-специалисты, а в некотором роде психологи, которые могут выявить склонность человека к противоправным действиям. Необходимо, чтобы в команде компании был человек, который будет отвечать за развитие и поддержание настроения в коллективе, проводить бизнес-тренинги и смотреть на поведение каждого сотрудника, на их удовлетворенность работой.

Важными факторами в коллективе является [11]:

- прогрессивная зарплата с системой бонусов;
- позитивная атмосфера в коллективе;
- совместные выезды и мероприятия, проведение тренингов;
- система дополнительного обучения (например, английского языка);

- предоставление бонусов в виде покупки абонеента в тренажерный зал.

Выводы

В заключение, хотелось бы отметить, что чем больше у сотрудников будет стимулов работать в данной компании, тем меньше будет возникать желание идти на преступление. На практике не у всех компаний есть ресурс на то, чтобы обеспечить команду высококвалифицированными кадрами, в том числе отдел кадров, но если наблюдать в разрезе за происходящим, то это будет самый недорогой, но эффективный способ борьбы с мошенниками. Не стоит забывать про то, что необходимо проводить ежегодный анализ финансовой отчетности, улучшать систему безопасности, развивать отдел комплаенса, проводить ревизии и т.д., но в данной статье я рассматриваю, как можно на начальном этапе пресечь возможные финансовые потери компании в виде корпоративного мошенничества среди как потенциальных, так и действующих сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волков А.Ю., Кальсин А.Е. Теоретические аспекты финансового контроля // Вестник Евразийской науки. — 2019 № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/60ECVN619.pdf>.
2. Гусев А.А. Применение современных IT-решений в расследовании фактов корпоративного мошенничества // Имущественные отношения в Российской Федерации. — 2022. — № 4(247). — С. 106–108.
3. Макаренко С.А., Филиппова В.В. Корпоративное мошенничество как угроза экономической безопасности компании // Экономика и предпринимательство. — 2020. — № 11. — С. 763–767.
4. Суин И.П., Кашурников С.Н. Совершенствование системы противодействия корпоративному мошенничеству в компаниях аудиторского сектора // Финансовый бизнес. — 2022. — № 5(227). — С. 67.
5. Карпов М.А., Осипов Д.Д. Проблемы выявления мошенничества на уровне хозяйствующих субъектов // Правовое регулирование деятельности хозяйствующего субъекта. — 2020. — С. 153–158.
6. Синицын Е.С. Анализ реализации механизмов противодействия корпоративному мошенничеству на примере «X5 Retail Group» // Вестник Евразийской науки. — 2022 № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/46ECVN522.pdf>.
7. Басова М.Е. Проблемы предотвращения и расследования корпоративного мошенничества // Право и экономика. — 2020. — № 4. — С. 27–33.
8. Лепская В.В. Особенности развития системы антикоррупционного комплаенса в условиях трансформации Российской экономики // Вестник Евразийской науки. — 2021 № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/71ECVN621.pdf>.
9. Шаманина А.А. Методы выявления признаков корпоративного мошенничества // Экономическая безопасность личности, общества, государства: проблемы и пути обеспечения. — 2021. — С. 538–542.
10. Афанасова Е.И. Система внутреннего контроля-основной инструмент предупреждения и выявления фактов корпоративного мошенничества // Матрица научного познания. — 2021. — № 8–1. — С. 60–65.
11. Кобленцайте Э.Г. Методы выявления признаков корпоративного мошенничества // Студенческий форум. — 2020. — № 20–2. — С. 70–71.

Smirnova Elizaveta Evgenievna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: elizaveta_smirnova98@mail.ru

Academic adviser: **Kashurnikov Sergey Nikolaevich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: skashurnikov@mail.ru

Methods for detecting corporate fraud at an early stage

Abstract. Within the framework of this article, the author considers the issue of economic security of organizations. The focus is on the problem associated with the occurrence of corporate fraud, which, as a result of the pursuit of profit, expressed in a quantitative increase in sales, as well as the purchase of raw materials or products, leads to serious financial losses for the company. In addition, the article discusses methods that contribute to its identification. The success of any company depends on the elimination of possible threats in the work, corporate fraud is no exception. In order to confirm the relevance of the issue under consideration, the author cites as an example studies that have been conducted in the past few years. Their results are given in the article. First of all, in order to form a broader understanding of the topic, the author reveals the essence of corporate fraud. He emphasizes that the actual harm of corporate fraud in a company can vary by type of harm, including financial and non-financial. The article reflects a list of such types of damage. According to the author, these risks arise due to the low development of corporate fraud detection and investigation in companies, therefore, more attention should be paid to this aspect. In the article, you can also see the data of the Ministry of Internal Affairs of Russia, reflecting the dynamics of the detection of cases of corporate fraud. Further, the author proceeds to consider corporate fraud on the examples of trading companies. The recruitment department plays a special role in identifying corporate fraud. He lists the main tasks of this department, and also emphasizes that employees must have psychological skills in order to identify a person's propensity for illegal actions. In the final part of the article, the author concludes that corporate fraud must be prevented at an early stage, namely at the stage of interviewing a potential employee, in order to incur the least risk for the company.

Keywords: corporate fraud; asset embezzlement schemes; crime; corporate fraud detection; human resources department; types of fraud; illegal activities; economic sustainability; effective development