Оригинальная статья / Original article

УДК 331.101+330.16
http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-4-511-520

Механизмы выявления и регулирования оппортунистического поведения персонала в компании

Нинель Александровна Южакова
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия, uzhakova.n@mail.ru

Аннотация

Цель. Обобщить основные механизмы регулирования и ограничения оппортунистического поведения в компании.

Задачи. Изучить инструменты для предотвращения оппортунистического поведения, представленные в исследованиях консалтинговых компаний; установить, какие методы выявления оппортунизма более эффективны; описать основные механизмы, направленные на снижение риска появления оппортунистического поведения в компании.

Методология. Автором применены методы обобщения теоретической и практической базы механизмов, направленных на регулирование оппортунистического поведения, а также обработки и обобщения аналитических материалов консалтинговых компаний и профессиональных ассоциаций.

Результаты. Для того, чтобы снизить риск проявления оппортунистического поведения в компании, нужно построить эффективный процесс найма сотрудников. Компаниям необходима сторонняя или внутренняя служба безопасности, которая снизит процент риска найма работников, наносящих вред компании. В компаниях должны быть разработаны и превентивные меры, направленные на борьбу с оппортунистическим поведением сотрудников (правила делового поведения, закрепленные в официальном документе компании, с которыми работник должен быть ознакомлен). Чтобы выявить проявления оппортунизма, выраженные в так называемом отлынивании, можно установить на рабочий компьютер специальное программное обеспечение и использовать пропускные системы для того, чтобы отслеживать время прихода и ухода работника. К тому же необходимо грамотно построить процесс внедрения механизмов регулирования проявления оппортунистического поведения во избежание организационных конфликтов и сопротивления со стороны трудового коллектива. Создание эффективной системы мотивации персонала обратит внимание персонала на достижение целей компании, поскольку, достигнув их, они достигнут и вознаграждения за проделанную работу. Это снизит риск возникновения оппортунистического поведения, а формирование кадрового резерва организации позволит руководству снизить уровень оппортунизма, выраженного в форме дезинформирования работодателя, сокрытия истинных целей пребывания на новом рабочем месте.

Выводы. На практике существует множество механизмов регулирования и ограничения оппортунистического поведения персонала. Согласно опросам консалтинговых компаний, первое место занимает политика по противодействию корпоративному мошенничеству, второе место делят горячая линия и мониторинг подозрительной деятельности, в которых задействованы сотрудники путем анонимного сообщения информации. Затем идут тренинги для сотрудников и руководства компании, аналитика данных. По наводкам обнаруживается 42 % корпоративного мошенничества, при этом в 55 % случаев о противоправных действиях сообщают сотрудники компании. Некоторые компании проводят внутренние расследования, но почти 50 % из них не реагируют на проявления оппортунизма, в том числе мошенничества.

Ключевые слова: *оппортунизм, корпоративное мошенничество, регулирование оппортунистического поведения, мониторинг и контроль персонала, управление человеческими ресурсами*

Для цитирования: Южакова Н. А. Механизмы выявления и регулирования оппортунистического поведения персонала в компании // *Экономика и управление.* 2024. Т. 30. № 4. С. 511–520. http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-4-511-520

Mechanisms for identifying and regulating opportunistic behavior of personnel in a company

Ninel A. Yuzhakova
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, uzhakova.n@mail.ru

Abstract

Aim. To summarize the main mechanisms of regulating and limiting opportunistic behavior in the company.

Objectives. To study the tools to prevent opportunistic behavior presented in the studies of consulting companies; to establish which methods of identifying opportunism are more effective; to describe the main mechanisms aimed at reducing the risk of opportunistic behavior in the company.

Methods. The author applied methods of generalization of theoretical and practical base of mechanisms aimed at regulating opportunistic behavior, as well as processing and generalization of analytical materials of consulting companies and professional associations.

Results. In order to reduce the risk of opportunistic behavior in the company, it is necessary to build an effective recruitment process. Companies need a third-party or internal security service that will reduce the percentage of risk of hiring employees who are detrimental to the company. Companies should also develop preventive measures to combat opportunistic behavior of employees (rules of business conduct enshrined in an official company document, with which the employee should be familiarized). In order to detect opportunism expressed in the so-called shirking, you can install special software on the work computer and use pass systems to track the time of arrival and departure of the employee. In addition, it is necessary to competently build the process of introducing mechanisms to regulate the manifestation of opportunistic behavior in order to avoid organizational conflicts and resistance on the part of the workforce. Creation of an effective system of personnel motivation will draw the attention of personnel to the achievement of the company's goals, because, having achieved them, they will achieve the reward for the work done. This will reduce the risk of opportunistic behavior, and the formation of the personnel reserve of the organization will allow the management to reduce the level of opportunism expressed in the form of misinforming the employer, hiding the true objectives of staying in a new workplace.

Conclusions. In practice, there are many mechanisms for regulating and limiting opportunistic behavior of personnel. According to surveys of consulting companies, the first place is occupied by the policy of counteraction to corporate fraud, the second place is shared by the hotline and monitoring of suspicious activity, in which employees are involved by anonymous reporting of information. Then comes training for employees and company management, and data analytics. Tip-offs are used to detect 42 % of corporate fraud, with employees reporting illegal activities in 55 % of cases. Some companies conduct internal investigations, but almost 50 % of them do not respond to opportunism, including fraud.

Keywords: *opportunism, corporate fraud, regulation of opportunistic behavior, personnel monitoring and control, human resource management*

For citation: Yuzhakova N.A. Mechanisms for identifying and regulating opportunistic behavior of personnel in a company. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management.* 2024;30(4):511-520. (In Russ.). http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-4-511-520

Согласно исследованию компании «Делойт» под названием «Корпоративное мошенничество. Результаты опроса участников рынка труда», проведенному в 2019–2020 гг. с участием 75 компаний из свыше 15 сфер, 55 % опрошенных сталкивались с корпоративным мошенничеством. Из них 73 % — компании со штатом более 1 000 человек, а 27 % — менее 1 000 человек. Ущерб от мошеннических действий превысил расходы на их предотвращение у 27 % респондентов. 56 % считают, что менеджеры среднего звена — основные виновники мошенничества. Ключевыми формами мошенничества являются коррупция, сговор с контрагентами, незаконное присвоение активов в личных целях. В связи с пандемией COVID-19 увеличилась распространенность проявлений оппортунистического поведения в сфере компьютерных технологий: 27 % респон-

дентов столкнулись с киберпреступлениями и утечкой данных [1].

В указанном исследовании приведены инструменты, которые используют компании для предотвращения и выявления корпоративного мошенничества, а также оппортунистического поведения. На первом месте респонденты указывали политику по противодействию корпоративному мошенничеству, второе место делят горячая линия и мониторинг подозрительности деятельности. Затем идут тренинги для сотрудников и руководства компании, аналитика данных. Последнее место занимает ротация персонала. Такие методы противодействия оппортунистическому поведению не всегда способствуют достижению ожидаемого результата, поскольку политика по противодействию корпоративному мошенничеству может иметь формальный характер и не выполняться работниками. Мониторинг подозрительности деятельности, аналитика данных без последующего применения мер наказания и предотвращения оппортунизма не будут действовать, а ротация кадров может изменить ситуацию на том или ином рабочем месте. Но это не гарантирует того, что на новом рабочем месте сотрудник не проявит подобного поведения.

В исследовании PwC о мошенничестве «Глобальный опрос экономических преступлений и мошенничества PwC» указано, что уровень проявления внутреннего оппортунизма в 2022 г. (38 %) снизился на 7 % по сравнению с 2020 г. (31 %) Кроме того, уровень мошенничества, коррупции и экономических преступлений не увеличился с 2018 г., несмотря на проблемы, связанные с цепочками поставок, экологическую и геополитическую нестабильность, неопределенность в экономике, дефицит кадров и многие другие возникающие риски. Чуть менее половины организаций (46 %) сообщили, что сталкивались с мошенничеством в той или иной форме или иными экономическими преступлениями в течение последних 24 месяцев [2]. Поэтому особое внимание в отчете уделено борьбе с оппортунизмом с внешней стороны.

В аналогичном отчете за 2020 г. респондентам задан следующий вопрос: «Какие действия Вы предпринимали, когда Ваша организация подвергалась мошенничеству?» [3]. Около 60 % компаний проводили специальные расследования. Но практически половиной респондентов не проведено расследование. Из числа опрошенных одна треть людей сообщила об этом своему совету директоров. Руководство компаний, организовавших специальные расследования, считало, что выявление сути проблемы является ключом к предотвращению дальнейшего ущерба. Они часто обращались за внешней помощью и для расследования мошенничества, если была важна объективность, либо им не хватает ресурсов или опыта, чтобы сделать это самостоятельно.

Более половины опрошенных респондентов в качестве мер по предотвращению мошенничества указали укрепление внутреннего контроля, политик и процедур. На применение дисциплинарных мер к работникам обратили внимание 44 % опрошенных. По их мнению, наказанию должны быть подвергнуты все работники без исключения.

Исходное обнаружение оппортунизма и получение дополнительных сведений из источников информации о наиболее распространенных методах мошенничества служит основой для эффективного обнаружения корпоративного мошенничества. В данных отчета Ассоциации сертифицированных специалистов по расследованию случаев мошенничества указано, что, несмотря на растущее число передовых методов обнаружения мошенничества, доступных для организаций, наводки по-прежнему были наиболее распространенным способом обнаружения мошенничества на рабочем месте, как видно на рисунке 1.

Как показано на рисунке 1, 42 % случаев обнаружены с помощью наводок, что практически в три раза больше, чем у следующего по распространенности метода обнаружения. Поэтому внедрение эффективных процессов сбора и тщательной оценки наводок — важнейший приоритет для экспертов в сфере мошенничества.

На рисунке 2 указаны источники наводок, которые привели к обнаружению мошенничества. Более половины наводок поступило от сотрудников, а треть — от внешних сторон, включая клиентов, поставщиков и конкурентов. Это подтверждает тот факт, что обучение борьбе с мошенничеством и информирование о механизмах отчетности должны быть нацелены как на внутренний персонал, так и на внешние стороны.

Некоторые методы обнаружения мошенничества более эффективны, чем остальные, поскольку они коррелируют с меньшими потерями от мошенничества. На рисунке 3

Рис. 1. Методы обнаружения корпоративного мошенничества
Fig. 1. Methods of corporate fraud detection

Источник: составлено автором на основе Глобального опроса экономических преступлений и мошенничества PwC.

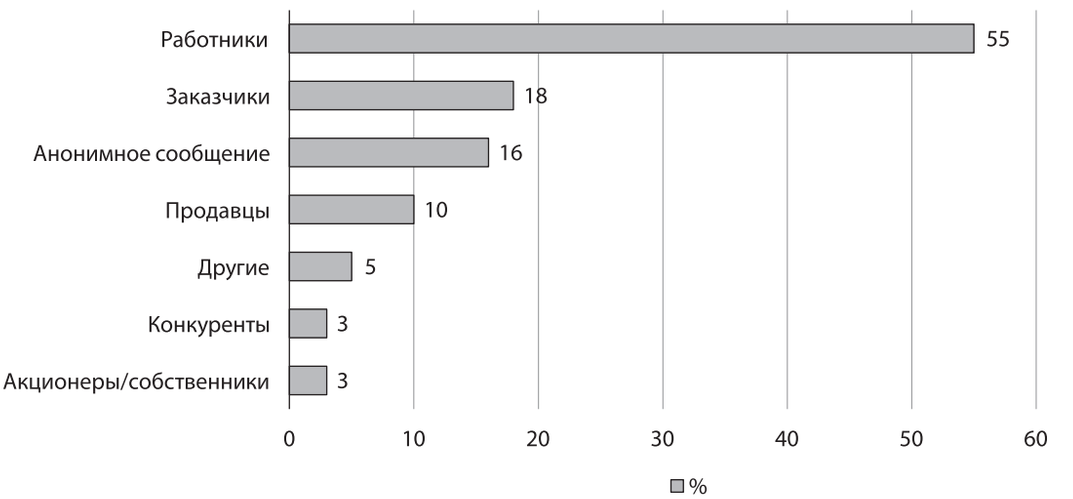

Рис. 2. Источники наводок о случаях корпоративного мошенничества
Fig. 2. Sources of corporate fraud tip-offs

Источник: составлено автором на основе Глобального опрос экономических преступлений и мошенничества PwC.

отражена взаимосвязь между методом обнаружения и связанной с ним продолжительностью схемы мошенничества и потерями соответственно. На этом рисунке оранжевым цветом обозначены схемы, выявленные пассивными методами, то есть мошенничество оказалось в поле зрения жертвы не по ее инициативе, в том числе по уведомлению правоохранительных органов, случайно или по признанию мошенника. В целом большинство пассивно обнаруженных схем работали дольше и связаны с более высокими средними потерями по сравнению с остальными методами обнаружения.

Голубые полосы означают активные методы обнаружения, то есть такие, которые включали процесс или усилия, предназначенные (по крайней мере, частично) для упреждающего обнаружения мошенничества (проверка документов или наблюдение/мониторинг). Схемы, обнаруженные активным методом, были короче по продолжительности и имели меньшие средние потери, чем схемы, обнаруженные пассивным методом. Темно-синие полосы означают методы обнаружения, которые потенциально могут быть пассивными или активными, включая подсказки и внешний аудит.

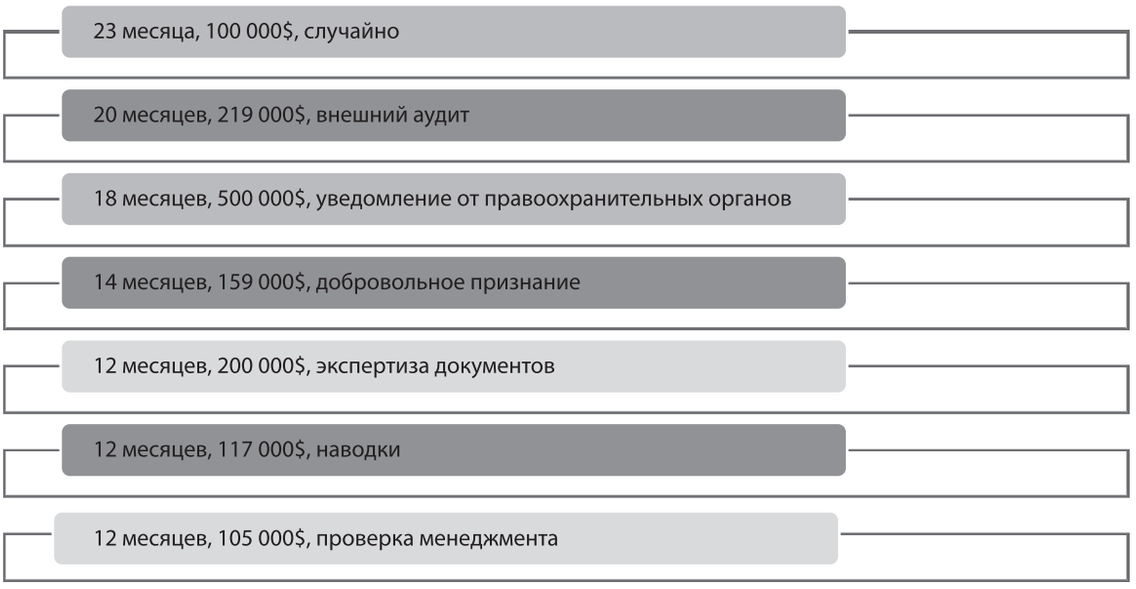

Рис. 3. Соотношение методов обнаружения корпоративного мошенничества с длительностью его обнаружения и потерями

Fig. 3. Correlation of corporate fraud detection methods with detection duration and losses

Источник: составлено автором на основе ежегодного отчета Ассоциации сертифицированных специалистов по расследованию случаев мошенничества.

Эти данные свидетельствуют о том, что при упреждающем обнаружении мошенничества его, как правило, выявляют быстрее, что влечет меньшие потери. Напротив, пассивное обнаружение приводит к более длительным схемам и увеличению финансового ущерба для жертвы. Меры по борьбе с мошенничеством, такие как автоматический мониторинг трансакций/данных, наблюдение, выверка счетов, постоянный и упреждающий анализ со стороны руководства, отделы внутреннего аудита — все это инструменты, которые могут привести к более эффективному выявлению профессионального мошенничества.

Для снижения риска появления оппортунистического поведения в компании нужно построить процесс найма сотрудников таким образом, чтобы в компанию попал человек с хорошей репутацией на рынке труда. Применяя действенные методы и инструменты отбора персонала, компания может ограничить оппортунизм. В первую очередь компаниям необходима сторонняя или внутренняя служба безопасности, которая проводит первичный анализ документов потенциального работника с целью выявления соответствия документов базам данных. При выявлении несоответствия служба безопасности дает отрицательный результат в ответ на запрос от компании. Данная система оповещает работодателя о наличии/отсутствии судимости, об административных правонарушениях. Так, работодатель до приема кандидата на работу сможет узнать о том, был ли он замешан в мошеннических схемах.

Служба безопасности снижает процент риска найма работников, которые могут нанести вред компании. Но стоит дополнить, что оппортунистическое поведение работника не всегда приведет его к уголовной или административной ответственности. Если работник нанес незначительный вред компании, его могут посредством давления попросить написать заявление на увольнение по собственному желанию. В ином случае работодатель вправе в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор [4]. Поэтому в случае трудоустройства в другую компанию этот работник не будет отличаться от других соискателей и может вновь нанести ущерб.

При массовом подборе персонала специалист по подбору персонала, как правило, не обращает особого внимания на личные качества соискателей и их карьерный путь, поскольку эти позиции не являются высокооплачиваемыми, велика вероятность текучести кадров, на таких позициях нет кадрового резерва. Перед ним стоит понятная задача: как можно быстрее закрыть позицию, несмотря на характеристики соискателей.

В точечном подборе персонала внимание обращено не только на профессиональные навыки, которые подходят той или иной позиции, но и на личностные качества людей. Очень важным становится соответствие взглядов соискателя корпоративной культуре компании и команды, в которой он должен будет работать. При точечном подборе персонала на первых этапах используют личностные тесты: например, личностный опросник Айзенка на определение темперамента [5]. Очень часто применяют числовые и вербальные SHL-тесты в целях проверки интеллектуальных способностей [6]. При этом невозможно с помощью тестов определить склонность человека к проявлению оппортунистического поведения, так как при наличии или отсутствии определенных условий данная склонность может усугубиться или остаться незамеченной.

Стоит учитывать тот факт, что «синие» воротнички, как и «белые», могут нанести ущерб компании. Но в первом случае он будет небольшим, так как работники не имеют доступа к информации, открытой для менеджеров и управляющих. Существует определенная корреляция между уровнем полномочий человека, проявляющего оппортунистическое поведение, и размером ущерба, нанесенного компании. Владельцы/руководители совершили только 23 % мошенничества, но медиана убытков в этих случаях (337 000 долл. США) значительно больше, чем убытки, которые понесла компания вследствие неправомерных действий менеджеров. В свою очередь, менеджеры причинили гораздо большие убытки, чем рядовые сотрудники. Поэтому можно утверждать, что потери от мошенничества, как правило, выше в схемах, совершенных работниками более высокого уровня [7].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что не имеет значения, к какой категории относится работник. Обыкновенный рабочий на фабрике, как и менеджер высшего звена, способен нанести ущерб организации. Поэтому в первую очередь нужно грамотно подходить к процессу подбора персонала. Следует вовлекать других членов команды в процесс рекрутмента, поскольку, опираясь на единственную точку зрения, слишком легко упустить из виду намеки на что-то неладное, что может быть очевидным для другого человека. Всегда нужно проверять отзывы и рекомендательные письма от работодателей на наличие в них дополнительной информации, которую не предоставит служба безопасности. Например, если работник часто болеет или много времени проводит за проверкой социальных сетей в рабочее время, что отражается на его производительности и в целом на результатах компании, это может быть указано в рекомендательном письме.

Рекрутер не должен бояться задавать неудобные вопросы кандидатам, углубляться в процессе собеседования в детали, чтобы узнать получше кандидатов. Но и в случае, если собеседование пройдет успешно, работник полностью удовлетворит запросам компании, может возникнуть ситуация, в которой он поведет себя не с лучшей стороны, а проявится это поведение лишь через несколько лет. Поэтому в компаниях должны быть разработаны превентивные меры, направленные на борьбу с оппортунистическим поведением сотрудников.

Прежде всего речь идет о правилах делового поведения, закрепленных в официальном документе компании, и работник должен быть с ним ознакомлен. Как правило, в таком документе определены стандарты поведения и этики внутри и вне компании. Данные стандарты включают в себя правила личной и деловой порядочности, информацию о корпоративных активах, рабочих местах. В этих правилах содержатся сведения о том, как можно проинформировать работодателя о неправомерных действиях сотрудников, о том, как не совершить такие действия. В документе должны быть указаны ключевые понятия «конфликт интересов», «взяточничество», «коррупция», «ненадлежащее поведение», «конфиденциальная информация», «внутренняя информация».

Обязательным является наличие санкций, которые последуют за нарушение данных правил работником. Такой свод внутренних официальных правил позволит работнику сразу узнать о том, какие действия могут быть неправомерными, и о том, что будет, если он не станет следовать установленным правилам. Особое значение имеет горячая линия в компании для того, чтобы работники могли сообщить о проявлениях оппортунизма. С одной стороны, недобросовестные сотрудники могут жаловаться на коллег, которые им не импонируют или с которыми они конкурируют. С другой — после такого сообщения последует тщательная внутренняя проверка специалистами на наличие совершенного мошенничества. Таким образом,

вследствие оповещения никто не пострадает. Но, если будет обнаружено, что информация пришла о невинном человеке, то руководитель команды сможет в дальнейшем выявить разлад внутри коллектива и оперативно устранить его.

Такое проявление оппортунизма, как отлынивание, можно заметить путем установки на рабочий компьютер специального программного обеспечения (ПО). Например, кейлогеры позволяют узнать о том, как часто работник нажимает на клавиши. Существует ПО, которое может вести учет рабочего времени. Так, Kickidler отслеживает активность работника в течение рабочего времени и затем загружает информацию на отдельный сервер. Для руководителя предусмотрен удаленный доступ, с помощью которого он может просматривать действия подчиненных. Данное ПО позволяет не только выявить нарушения со стороны работника, но и обнаружить, в какие периоды работник особенно результативен, были ли у него переработки, чтобы в дальнейшем наградить его [8].

Программа NeoSpy позволяет не только отслеживать рабочее время сотрудника, но и частоту использования принтера: ПО собирает данные об использовании принтера работником и формирует статистические сведения [9]. Часто используют пропускные системы для того, чтобы отслеживать время прихода и ухода работника. Традиционное видеонаблюдение сегодня существует практически во всех компаниях не для слежения за работниками, а скорее, за соблюдением правил безопасности в помещениях.

Данные меры контроля и мониторинга могут кому-то показаться слишком жесткими и демотивирующими, поскольку они могут оказывать некое психологическое давление. К тому же пик трудовой активности у одного сотрудника может приходиться на вторую половину дня, а в первой — он не особенно активен, но это не сказывается на его результативности. Программы слежения могут заметить отсутствие трудовой деятельности. В таких случаях очень важна оценка работы со стороны руководства, с опорой не только на отчеты программ, но и личное взаимодействие с сотрудником и его результаты.

До того, как ввести систему мониторинга, необходимо оповестить всех сотрудников о нововведениях, принять локальные нормативные акты (например, «Положение о видеонаблюдении» или «Положение о контроле за деятельностью работников»). Любая слежка за деятельностью сотрудников должна быть легализована, работники должны быть осведомлены о необходимости введения такого рода мер [10].

Чтобы бороться с теми, кто не выполняет трудовых обязанностей либо совершает минимально необходимые действия, компаниям следует разработать эффективную систему материального и нематериального стимулирования. Работник должен понимать, что он получит вознаграждение за труд, а не за присутствие на рабочем месте. Для этого одна часть должна быть постоянной, а другая — переменной, в зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Эффективная система мотивации персонала обратит внимание последнего на достижение целей компании. Достигнув их, они достигнут и вознаграждения за труд. Для этого службе по работе с персоналом следует применять экономико-математические методы контроллинга, в которые входят такие технологии, как сбалансированная система показателей (ССП), ключевые показатели эффективности (КПЭ), метрики и специализированные панели инструментов (дашборды). Ключевые показатели эффективности привяжут результативность сотрудников к их вознаграждению, что позволит снизить уровень оппортунизма в компании и решить проблему отчуждения труда, так как работники будут видеть прозрачную систему оценивания.

В иностранных компаниях существует такой метод борьбы с оппортунистическим поведением, как «золотые парашюты». «Золотые парашюты» — термин, который появился в США в 1980-х гг. как ответная реакция топ-менеджмента на возможное поглощение корпораций, поскольку именно топ-менеджеров увольняли одними из первых [11]. К функциям «золотого парашюта» принято относить гарантированную занятость руководства в случае поглощения, минимизации конфликта интересов топ-менеджеров и акционеров перед поглощением, а также помощь в подборе ценных для компании специалистов высокого уровня.

Это повышает лояльность топ-менеджмента, способствует удержанию высококвалифицированных кадров, снижает уровень оппортунистического поведения менеджеров. В российском законодательстве до сих

пор не закреплено положение о «золотых парашютах». Данный вопрос регулируется исключительно в рамках той или иной организации. Неоправданно высокие суммы «золотых парашютов» могут нарушать права акционеров, мешать собственникам в реализации прав на контроль за активами компании [12].

Формирование собственной базы данных работников, кадрового резерва организации позволит руководству снизить уровень оппортунизма, который выражен в форме дезинформирования работодателя, а также сокрытия истинных целей пребывания на новом рабочем месте. Сотрудников будут набирать из проверенных источников или из собственного кадрового резерва после того, как они прошли определенную подготовку.

О. А. Красиков и И. В. Рощина в качестве механизмов регулирования оппортунистического поведения работников в первую очередь предлагают заботу о первичных потребностях и создание достойных условий труда. Это позволит сотрудникам осуществлять деятельность в благоприятной атмосфере и не бояться за свое здоровье. Далее стоит дать работникам возможность участвовать в деятельности компании, делегировать им часть полномочий руководства, разработать эффективную систему стимулирования и мотивации, чтобы работник мог видеть свой вклад в деятельность организации. Наконец, создать возможности для профессионального роста менеджера. Это разделяют на три категории: биологический, социальный и образовательный потенциал [13].

Предлагаем вслед за рядом авторов разработать специальную модель, которая могла бы определять склонность работника к оппортунистическому поведению. В нее входят эмоциональный интеллект, черты характера, общая эмоциональность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение. Все эти параметры должны быть оценены по специальным шкалам. После оценки руководителям следует обобщить полученную информацию, сделать выводы и разработать комплекс мер по снижению оппортунистического поведения менеджеров.

Руководству организации, руководителям служб по работе с персоналом стоит обратить внимание на сопоставление целей организации с целями персонала, чтобы не возникало такой проблемы, как различие интересов. Можно прибегнуть к процедуре «форензика», которая заключается в урегулировании споров, возникающих между контрагентами. Такого рода мероприятия обычно проводят консалтинговые компании. Если цели развития предприятия не соответствуют целям по обеспечению, подготовке и развитию персонала, а планы профессионального и мотивационного роста носят декларативный характер, может возникнуть такая проблема, как недостаточный профессионализм менеджеров, недостаточное количество квалифицированных кадров [14].

Таким образом, если компания не проводит мероприятий, направленных на обнаружение оппортунизма, она понесет большие убытки. Огромные убытки она понесет при получении уведомления из правоохранительных органов. При случайном обнаружении, наводках или мониторинге со стороны менеджмента компания понесет в пять раз меньше убытков, чем в случае вышеупомянутого метода. Поэтому целесообразно создать в компании систему, направленную на противодействие оппортунизму, в которой руководство компании могло бы оперативно отслеживать любые отклонения, а сотрудники не боялись бы сообщать о противоправных действиях.

Список источников

1. Корпоративное мошенничество. Результаты опроса участников рынка труда // Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/finance/russian/reportsandopinions/fraud_report_russia_%20cis_ru.pdf (дата обращения: 20.04.2022).
2. PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2022 // PwC. URL: https://www.pwc.com/gx/en/services/forensics/economic-crime-survey.html (дата обращения: 02.02.2024).
3. PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2020 // PwC. URL: https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecs-2020/pdf/global-economic-crime-and-fraud-survey-2020.pdf (дата обращения: 18.01.2024).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.01.2024, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/ (дата обращения: 02.02.2024).

5. Айзенка личностные опросники // Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. Киев: Наукова Думка, 1989. С. 8–11.
6. *Мартынова М. Э., Камшилов С. Г.* Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. 2019. Т. 4. № 4. С. 69–74.
7. Occupational fraud 2022: a report to the nations // Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). URL: https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022 (дата обращения: 01.02.2024).
8. Программа для учета рабочего времени сотрудников // Kickidler. URL: https://www.kickidler.com/ru/time-tracking.html (дата обращения: 01.02.2024).
9. Возможности программ для слежения // NeoSpy. URL: https://ru.neospy.net/#functions (дата обращения: 01.02.2024).
10. *Слесарев С.* Слежка за сотрудниками, или Когда суд признает видеонаблюдение в офисе и чтение электронной почты сотрудников законными // Гарант.ру: информ.-правовой портал. 2016. 24 марта. URL: https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1178557/ (дата обращения: 01.02.2024).
11. *Войтковская И. В.* «Золотые парашюты» в США и России: как это работает? // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 148–155. DOI: 10.34076/2410-2709-2020-4-148-155
12. *Силова Е. С.* Дисфункции корпоративных институтов: макро- и микроэкономический аспекты // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 32. С. 94–99.
13. *Красиков О. А., Рощина И. В.* Оппортунизм и трудовой оппортунизм работников: общие и специфические черты, причины проявления // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. С. 119–128. DOI: 10.17223/19988648/42/8
14. *Николаев Н. А.* Повышение уровня соответствия функций управления персоналом целям предприятия как фактор снижения оппортунизма сотрудников // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17. № 1. С. 114–125.

References

1. Corporate fraud. Results of a survey of labor market participants. Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/finance/russian/reportsandopinions/fraud_report_russia_%20cis_ru.pdf (accessed on 20.04.2022).
2. Protecting the perimeter: The rise of external fraud. PwC's global economic crime and fraud survey 2022. London: PwC; 2022. 15 p. URL: https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecsm-2022/PwC-Global-Economic-Crime-and-Fraud-Survey-2022.pdf (accessed on 02.02.2024).
3. Fighting fraud: A never-ending battle. PwC's global economic crime and fraud survey 2020. London: PwC; 2020. 14 p. URL: https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecs-2020/pdf/global-economic-crime-and-fraud-survey-2020.pdf (accessed on 18.01.2024).
4. Labor Code of the Russian Federation. Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on January 30, 2024, with amendments and additions, comes into force on March 1, 2022). Konsul'tantPlyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/ (accessed on 02.02.2024). (In Russ.).
5. Eysenck's personality questionnaires. In: Burlachuk L.F., Morozov S.M. Dictionary-reference book on psychodiagnostics. Kiev: Naukova dumka; 1989:8-11. (In Russ.).
6. Martynova M.E., Kamshilov S.G. Digital technologies in company personnel management. *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie = Society, Economy, Management.* 2019;4(4):69-74. (In Russ.).
7. Occupational fraud 2022: A report to the nations. Austin, TX: Association of Certified Fraud Examiners; 2022. 96 p. URL: https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf (accessed on 01.02.2024).
8. Employee time tracking program. Kickidler. URL: https://www.kickidler.com/ru/time-tracking.html (accessed on 01.02.2024). (In Russ.).
9. Capabilities of tracking programs. NeoSpy. URL: https://ru.neospy.net/#functions (accessed on 01.02.2024). (In Russ.).
10. Slesarev S. Surveillance of employees, or When the court recognizes video surveillance in the office and reading employee emails as legal. Garant.ru. Mar. 24, 2016. URL: https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/704454/ (accessed on 01.02.2024). (In Russ.).
11. Voitkovskaya I.V. The golden parachutes in the USA and Russia: How it works? *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka.* 2020;(4):148-155. (In Russ.). DOI: 10.34076/2410-2709-2020-4-148-155
12. Silova E.S. Dysfunction of corporate institutes: macro and microeconomic aspects. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University.* 2013;(32):94-99. (In Russ.).

13. Krasikov O.A., Roshchina I.V. Opportunism and labor opportunism of workers: General and specific features, causes of manifestation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University. Journal of Economics.* 2018;(42):119-128. (In Russ.). DOI: 10.17223/19988648/42/8
14. Nikolaev N.A. Improving compliance level of personnel management functions with enterprise goals as a factor reducing staff opportunism. *Mir ekonomiki i upravleniya = World of Economics and Management.* 2017;17(1):114-125. (In Russ.).

Сведения об авторе

Нинель Александровна Южакова

аспирант

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

119991, Москва, Ленинские горы, д. 1

Поступила в редакцию 26.03.2024
Прошла рецензирование 16.04.2024
Подписана в печать 24.05.2024

Information about the author

Ninel A. Yuzhakova

postgraduate student

Lomonosov Moscow State University

1 Leninskie Gory, Moscow 119991, Russia

Received 26.03.2024
Revised 16.04.2024
Accepted 24.05.2024

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest related to the publication of this article.