

УДК 338

***ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ
КОМПЛАЕНС-КОНТРОЛЯ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ***

Осипова А.А.

Магистрат,

Вятский государственный университет

Киров, Россия

Домрачева Л.П.

к.э.н., доцент ФГБОУ ВО

«Вятский государственный университет»

Киров, Россия

Аннотация. Одной из важнейших составляющих для эффективного экономического развития компании является кадровый ресурс. Так как кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий и угроз на уровень экономической безопасности предприятия и минимизации рисков, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. В целях обеспечения кадровой безопасности необходимо внедрение системы комплаенс-контроля, которая при значительных результатах имеет минимальные финансовые издержки.

Ключевые слова: комплаенс-контроль, кадровая безопасность, предприятия розничной торговли

***JUSTIFICATION OF THE NEED TO IMPLEMENT A COMPLIANCE
CONTROL SYSTEM TO ENSURE PERSONNEL SECURITY AT RETAIL
TRADE ENTERPRISES***

Osipova A.A.

Magistrate,

Vyatka State University

Kirov, Russia

Domracheva L.P.

Candidate of Economics, Associate Professor FSBEI HE

Vyatka State University

Kirov, Russia

Annotation. One of the most important components for the effective economic development of the company is the human resource. Since personnel security is a process of preventing negative impacts and threats on the level of economic security of an enterprise and minimizing risks associated with personnel, their intellectual potential and labor relations in general. In order to ensure personnel security, it is necessary to introduce a compliance control system, which, with significant results, has minimal financial costs.

Keywords: compliance control, personnel security, retailers.

Комплаенс-контроль – специальный вид внутреннего контроля предприятия, который используется для предотвращения или устранения финансовых рисков.

Целесообразность применения в предприятиях розничной торговли системы комплаенс-контроля заключается, прежде всего, в экономическом эффекте, так как затраты на организацию и внедрение системы весьма незначительны, можно сказать минимальны, а финансовый результат от этого весьма значительный и ощутимый. Более того, комплаенс-контроль развивает правовую культуру ведения и управления бизнес-процессами при осуществлении хозяйственной деятельности [1].

Поэтому, для снижения кадровых рисков можно внедрить систему комплаенс-контроля, так как кадровая функциональная составляющая оказывает существенное воздействие на экономическую безопасность предприятия.

Правовую основу обеспечения безопасности, прописанную в федеральном законе от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 09.11.2020) "О безопасности", составляют Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральные конституционные законы, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы и иные

нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, принятые в пределах их компетенции в области безопасности [6].

Самые распространённые проблемы кадровой безопасности предприятий розничной торговли: текучесть кадров, несправедливая оплата труда, небезопасные и недостойные условия труда, показатели затрат от инвестирования в персонал.

Таблица – 1. Коэффициент текучести персонала в предприятиях розничной торговли

	2019 г	2020 г	2021 г
Текучесть персонала, %	49	46	42

Высокое значение коэффициента текучести кадров может быть связано с неудовлетворенностью условий труда, уровнем заработной платы, конфликтов и др. С практической точки зрения для предприятия должно составлять огромный интерес снижения показателя текучести кадров, так как это повлияет на производительность труда, а значит и на прибыль.

Таблица – 2. Среднемесячная заработная плата на одного работника по региону (руб.)

Торговля розничная, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами (ОКВЭД 47)	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2021 г
Кировская область	19330,6	21615,4	23355,4	24904,9	28894,3
Пермский край	24191,8	25720,6	27772	30701,3	36187,8
Нижегородская область	19469	21464,1	22515,7	22809,9	25595

В таблице 2 мы видим сравнение показателей среднемесячной заработной платы на одного работника в Кировской области с Пермской и

Нижегородской областями. С 2017 по 2021 год Кировская и Нижегородская области имеют практически одинаковые показатели. Однако, в Кировской области к 2021 году динамика более положительная и показатель вырос с 19330,6 до 28894,3. Пермский край имеет показатели выше анализируемых областей и положительную динамику.

Судебная практика показывает, что зачастую работодатель и работник не вполне понимают свои права и обязанности, связанные с начислением и получением заработной платы. Часто работодатели нарушают законодательство, забывая, что заработная плата является их одной из главной обязанностью и не задумываются о последствиях, которые влекут за собой не только административные штрафы, но и уголовную ответственность.

Типичные ошибки при выплате заработной платы:

- отсутствие документов, подтверждающих законность выплат работникам денежных средств (положений, приказов, распоряжений, договоров подряда),
- неприменение отдельных унифицированных форм первичных документов по оплате труда, неверное начисление и расчет налога на доходы физических лиц,
- неверный расчет сумм по прочим видам оплат, ошибки при начислении выплат по среднему заработку (отпускных, по временной нетрудоспособности),
- ненадлежащее ведение учета (неправильная корреспонденция счетов, расхождения между данными синтетического и аналитического учета),
- несоблюдение порядка выдачи денежных средств в подотчет и возврата неиспользованной суммы (нарушение сроков возврата, не предоставлен авансовый отчет, работник не отчитался по ранее полученным авансам),

– неправомерное списание потерь от порчи ценностей сверх норм естественной убыли на издержки (или за счет фондов предприятия) вместо отнесения их на виновных лиц,

– невключение в совокупный доход работающих премий и выданных подарков.

На основе SWOT-анализа и с помощью метода бальных оценок можно оценить риски предприятий розничной торговли, присвоив им определённый уровень значимости.

Таблица – 3. Реестр основных рисков

Категория	Риск	Уровень значимости (1-10)	Показатель	Инструмент минимизации
Внешние	1. Коммерческий	5	Уровень насыщения рынка, количество конкурентов	Разработка новых направлений реализации продукции, выход на новые рынки.
	2. Законодательный	2	Количество выявленных нарушений законодательства, проверок, штрафов, юр.дел	Повышение уровня квалификации сотрудников юр.службы, качественное управление рисками, использование СПС
	3. Политический	9	Количество санкций и ограничений	Отслеживание норм права
	4. Риск снабжения	6	Уровень цен на сырье	Мониторинг рынка сырья
	5. Риск несостоятельности деловых партнеров	5	Количество просрочек платежей и задержки поставок, уровень ДЗ, ее величина в динамике	Проработка договоров, переход на оплату по факту получения

	6. Риск ухудшение экономической ситуации в стране и мире	7	Уровень инфляции, санкции, падение продаж	Разработка предупредительных антикризисных мер, создание резервов	
	7. Риск роста стоимости труда на рынке	5	Уровень минимальной оплаты труда, страховые взносы	Заключать трудовые договора с фиксированной заработной платой	
	8. Административные барьеры выхода в новые регионы	8	Количество бюрократических формальностей при выходе в новый регион	Заранее исследовать административные барьеры при входе на новый рынок	
	9. Нехватка квалифицированных кадров на рынке труда в регионах	9	Количество работников нужной квалификации на рынке труда и производстве	Создание обучающих курсов при предприятии	
	10. Плохая репутация среди потребителей	4	Количество негативных отзывов покупателей и негативных статей в СМИ, снижение продаж	Повышение уровня обслуживания и связи с клиентом.	
	Внутренние	11. Отсутствие стратегического планирования	7	Выполнение плановых показателей	Разработка плана развития с учётом всех выявленных рисков
		12. Риск дебиторской задолженности	8	Размер просроченной дебиторской задолженности	Переход на предоплату за готовую продукцию
		13. Правовой риск	6	Количество проигранных судебных разбирательств	Увеличение штата юридического отдела
		14. Риск потери клиентов из-за качества	8	Качество обслуживания	Разработка новой стратегии обслуживания

15. Риск провала распространения продукции из-за неразвитой системы продаж	4	Количество способов распространения продукции и способов оплаты	Разработка развитой системы продаж, доступной для каждого покупателя независимо от возраста капитала
16. Риск фондоотдачи	6	Показатели ликвидности основных фондов, рентабельность	Сокращение заемного и увеличение собственного капитала
17. Риск несостоятельности	4	узнаваемость среди потребителей	Разработка эффективной рекламной кампании.
18. Слабая кадровая политика	8	Текущая доля высококвалифицированных кадров.	Проведение обучающих курсов, улучшение условий труда для привлечения высококвалифицированных кадров.
19. Риск слабой системы безопасности	8	Сохранность информации от несанкционированного доступа	Разработка эффективной системы безопасности
20. Риск слабой политики ведения финансов	8	Отсутствие системности, потеря капитала	Сбор, анализ финансовых показателей, методы минимизации убытков

В ходе бальной системы оценки рисков и выявления возможных угроз, можно составить карту рисков для наглядного представления в качестве инструмента оценки рисков организации.

Таблица 4 – Карта оценки рисков

Уровень вероятности	Масштаб последствий реализации риска				
	незначительный	небольшой	умеренный	высокий	критический
Практически достоверно			9	3,12	
Вероятно		11	4	6,18,19	
Возможно		10,15	1,5,7,16	13,14,20,8	
Маловероятно		2	17		
Крайне маловероятно					

В ходе анализа матрицы оценки рисков, можно сделать вывод, что предприятия розничной торговли имеют ряд высоких рисков. Мы видим, что риски, связанные с кадровой безопасностью: риск роста стоимости труда на рынке, слабая кадровая политика, нехватка квалифицированных кадров на рынке труда в регионах, риск слабой системы безопасности, имеют высокие баллы, поэтому они значительно влияют на экономику организаций.

Эффективное управление рисками строится на трех китах: "выявление" (умение идентифицировать риски), "предупреждение" (контроль рисков) и "реагирование" (умение правильным образом действовать в определенных ситуациях). Любые контрольные функции имеют своей целью снижение вероятности возникновения любого риска и/или смягчение последствий его реализации. Минимизация последствий часто выражается в том, что сотрудники организации знают, что они будут делать при реализации риска и как они продолжают свою деятельность [2].

Для эффективного функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля Кодексом корпоративного управления рекомендуется создавать (определить) отдельное структурное подразделение (подразделения) по управлению рисками и внутреннему контролю (ст. 258 Кодекса корпоративного управления). Новым и эффективным способом регулирования и контроля кадровых рисков может быть комплаенс-контроль.

Под трудовым комплаенсом следует понимать внутреннюю систему мер

обеспечения соответствия трудовой деятельности работника и работодателя трудовому законодательству и внутренним документам организации, способов предупреждения нарушений трудовых прав, правовых средств урегулирования трудовых конфликтов. Введение и соблюдение трудового комплаенса работником и работодателем, как нам кажется, позволит свести к минимуму нарушение трудовых прав.

Возможность использования системы трудового комплаенса также следует из самого определения предмета трудового права в ст. 1 ТК РФ, в состав которого входят в том числе отношения по организации и управлению трудом. К данному виду трудовых отношений можно отнести и отношения по управлению трудовыми рисками. Необходимость введения службы трудового комплаенса признается большинством крупных российских компаний. Еще в 2015 г. консалтинговая компания Deloitte провела исследование практики в области комплаенса среди крупнейших российских компаний. Исследование показало, что практика комплаенса получила распространение в крупнейших российских компаниях [4].

Комплаенс-контроль в кадровой безопасности работает как в сторону работника, так и в сторону работодателя. Специфическими формами трудового комплаенса становятся деятельность комплаенс-менеджера по ликвидации комплаенс-безграмотности в области трудовых отношений, установление запретов ограничения в трудовых правах в зависимости от причин, не препятствующих выполнению трудовых обязанностей, введение особой системы внутреннего контроля и защиты трудовых прав в рамках трудового комплаенса.

Основные обязанности комплаенс-офицера в данной области:

- 1) разработка или участие в разработке внутренних документов;
- 2) оценка рисков;
- 3) проведение контрольных мероприятий;

4) проведение служебных расследований (в том числе возможность участия комплаенс-офицера в расследовании несчастных случаев на производстве);

5) проведение тренингов, обучения с персоналом (деятельность комплаенс-офицера по ликвидации комплаенс-безграмотности в области трудовых отношений).

Этапы внедрения комплаенс-контроля для обеспечения кадровой безопасности:

1. Подготовка материалов о целесообразности внедрения Комплаенс-контроля (признание наличия кадровых рисков)

2. Каждому из хозяйствующих субъектов необходимо в рамках обеспечения функционирования комплаенса принять локальный акт либо использовать имеющийся локальный акт, устанавливающий:

- порядок оценки рисков нарушения законодательства хозяйствующим субъектом;
- меры, направленные на снижение хозяйствующим субъектом рисков нарушения законодательства;
- меры, направленные на осуществление хозяйствующим субъектом контроля за функционированием комплаенса;
- порядок ознакомления работников хозяйствующего субъекта с актами и документами, входящими в комплаенс;
- информацию о должностном лице, ответственном за функционирование комплаенс-контроля.

Правовой акт о комплаенсе содержит следующее:

- информацию о Уполномоченном подразделении (должностном лице), и о Коллегиальном органе
- требования к порядку выявления и оценки рисков
- порядок ознакомления служащих (работников)

- порядок проведения обучения на регулярной основе служащих (работников) органа власти требованиям антимонопольного законодательства и комплаенса;

- меры, направленные на осуществление органом власти контроля за функционированием комплаенса;

- ключевые показатели эффективности реализации мероприятий комплаенса

- порядок оценки эффективности организации органом власти комплаенса

3. Организационная структура комплаенс-контроля

- 1) Коллегиальный орган – оценка эффективности организации и функционирования комплаенса-контроля

- 2) Руководитель – утверждение описания рисков, мероприятий по устранению (минимизации) рисков, доклада об комплаенс-контроле; применение ответственности

- 3) Уполномоченное подразделение – деятельность по организации, обеспечению контроля и анализа эффективности комплаенс-контроля

4. Этап внедрения комплаенс-программы

5. Выявление рисков

- анализ нарушений трудового законодательства, за предыдущие 3 года

- анализ действующих нормативных правовых актов

- анализ проектов нормативных правовых актов

- мониторинг и анализ практики применения трудового законодательства;

- разработка и поддержание в актуальном состоянии методики выявления внутренних и внешних рисков нарушения трудового законодательства

- систематическая оценка эффективности разработанных и реализуемых мер контроля;
- проведение регулярных проверок для выявления остаточных рисков

5. Доклад об результатах комплаенс контроля для снижения кадровых рисков: выявление нарушений сотрудниками комплаенс-контроля, оценка результатов и проверка эффективности комплаенс-контроля.

Таким образом, ключевой аспект работы комплаенс-менеджера состоит в принципиальной возможности (или невозможности) минимизировать или исключить правовыми средствами рисковые явления, как возникающие из исполнения трудового договора, так и связанные с динамикой взаимоотношений работников в трудовом коллективе.

Библиографический список

1. Абрамов, В.Ю. Руководство по применению комплаенс-контроля в различных сферах хозяйственной деятельности: практическое пособие [Текст] / В.Ю. Абрамов. – М.: Юстицинформ, 2020.
2. Амброжевич О. Комплаенс. С ним или без него [Текст] / Вестник Национальной ассоциации участников фондового рынка. – 2011. – с. 56;
3. Репутационные риски компании [Текст] / Беляева И.Ю., Козлова Н.П. М., – Экономические системы. 2014. – с 28 – 33.
4. Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях [Текст] / Б.С. Батаева, В.А. Черепанова М., – 2017. – с 30-36.
5. Есаков, Г.А. Комплаенс и предотвращение рисков уголовной и административной ответственности [Текст] / Г.А. Есаков, М., – профессор факультета права Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики", советник Адвокатского бюро "ЗКС", доктор юридических наук.
6. Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 09.11.2020) "О безопасности"

Оригинальность 75%