

Захист всередині компанії: практичні аспекти

Андрій Шульга,
Партнер, ЮК ARBITRADE



КОНФЕРЕНЦІЯ
З АГРАРНОГО ПРАВА



ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ КОМПАНІЇ

- **Комерційна організація**, також **Компанія** (англ. *Company*) — юридична особа, що ставить собі за основну мету своєї діяльності одержання прибутку, на відміну від некомерційної організації, яка не має на меті отримання прибутку і не розподіляє отриманий прибуток між учасниками.
- **Юридична особа** — організація, суб'єкт права, здатний від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав і нести обов'язки та самостійно брати участь у правовідносинах, бути позивачем та відповідачем у суді.
- **Організація** (від грец. *ὄργανον* — інструмент) — цільове об'єднання ресурсів для досягнення певної мети.

(Джерело: ВІКІПЕДІЯ, <https://uk.wikipedia.org>)

ДРУГОРЯДНІ ВИЗНАЧЕННЯ КОМПАНІЇ

Юридичні особи - групи людей, організації (наприклад, такі, як корпорації), які розглядаються правом в якості окремих осіб, суб'єктів права.

Організації, створені людиною (людьми), характеризуються *наявністю людини як активного ресурсу*. Для організацій, створених людиною, характерна наявність функцій управління і планування.



ПРИКЛАДИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ ВСЕРЕДИНІ КОМПАНІЇ

Отримання поштової кореспонденції

Приклад 1: Поштар – загальна канцелярія – секретар відділу – керівник відділу – керівник компанії – власник

Приклад 2: Поштар – загальна канцелярія – керівник компанії – керівник підрозділу

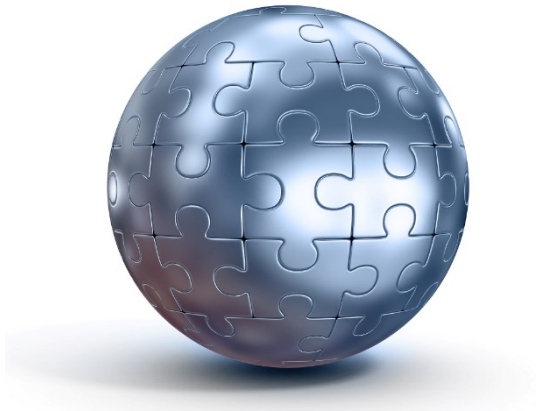
Оплата рахунків

Приклад 1: Менеджер – юрист – бухгалтер

Приклад 2: Менеджер – бухгалтер

Приклад 3: Менеджер – керівник – юрист – бухгалтер

- **Захист всередині компанії** – правильна мотивація кожного співробітника, починаючи від прибиральника і закінчуючи керівником.



- **Правильна мотивація** – асоціація власних інтересів з інтересами компанії.

Суб'єктивна складова безпеки – мотивація.

Об'єктивна складова безпеки – всі інші штучно створені механізми: преміювання, навчання, підвищення кваліфікації, тренінги, служба безпеки, аутсорсинг, підвищення зарплати, «соціальний пакет», набір персоналу та інші.

Актуальність теми – об'єктивна складова недостатня в умовах кризи економіки.



ВІДСУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ І ЯК НАСЛІДОК – ПРИЧИНИ ДЛЯ КОНФЛІКТІВ:

1. Відсутність належної комунікації між співробітниками.
2. Неуважність, ненадання важливості деталям.
3. Виконання не своїх функцій.
4. Зловживання посадовими обов'язками.
5. Неналежне виконання посадових обов'язків та ін.

ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ

Дякую за увагу.

*З повагою,
Андрій Шульга
Партнер ЮК ARBITRADE*