Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії

В'ячеслав Гладкий
аспірант,
Навчально-науковий інститут права імені князя Володимира Великого,
м. Київ, Україна
e-mail: hladky@onet.eu
ORCID: 0000-0003-2499-0937

Під *антикорупційним кадровим менеджментом* (далі – АККМ) у загальному сенсі можна розуміти комплексну управлінську діяльність, спрямовану на створення та використання взаємоузгодженого набору заходів, що забезпечують організацію (створення та підтримання сприятливих умов існування антикорупційної екосистеми компанії): (1) *кадрових процедур позитивної антикорупційної спрямованості* (зокрема, процедури щодо залучення та утримання добросовісних професійних кадрів; процедури мотивування до сумлінної праці та ін.); (2) *кадрових процедур негативної антикорупційної спрямованості* (головним чином, процедури виявлення в структурі кадрів компанії працівників, залучених в корупційну діяльність або ж таких, що можуть долучитись до корупційних процесів; процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності за корупційні діяння та ін.).

Отже, можемо дійти висновку, що для АККМ характерними є такі атрибутивні риси:

1. АККМ в компанії є особливим напрямом кадрової політики, що одночасно охоплюється сферою управління людськими ресурсами, а також сферою запобігання корупції на рівні компанії (та в межах взаємодії компанії із її контрагентами).

2. АККМ в компанії є діяльністю, цілісно спрямованою на досягнення конкретної мети. У загальному сенсі відповідну мету можна звести до забезпечення антикорупційної безпеки компанії. В конкретизованому вигляді метою АККМ доцільно розуміти створення умов, за яких, з одного боку, в компанії забезпечується задоволення реалізації права на працю найбільш конкурентних кадрів, що не знижують належний рівень антикорупційної безпеки організації, а з іншого боку, – не допускається подальший перебіг трудових правовідносин компанії з співробітниками, котрі знижують рівень антикорупційної безпеки організації, коли крім звільнення працівника означений рівень безпеки не може бути відновлений здійсненням інших кадрових процедур.

3. АККМ в компанії, будучи спрямованим на досягнення певної мети, виконує комплекс завдань, зокрема: (1) розробка стратегії та політики управління кадрами з урахуванням реальних та потенційних корупційних ризиків у трудовій діяльності працівників; (2) довгострокове прогнозування та перспективне планування кадрів, а також еволюції їх кадрового потенціалу; (3) побудова мотиваційного механізму кадрового менеджменту (зокрема, сполученого із системою соціального забезпечення працівників); (4) забезпечення компанії конкурентни-

ми та нетерпимими до корупції кадрами, що знаходяться з нею у стабільних трудових відносинах; (5) формування та підтримка організаційного правопорядку, а також здорового психологічного клімату в компанії; (6) контролювання організаційної та позаорганізаційної поведінки кадрів у робочий час, їх трудового потенціалу, психофізіологічного здоров'я (без порушення особистісної автономії працівника, обумовленої наявними у нього правами та свободами); (7) нормування прав, обов'язків і справедливих гарантій гідної праці працівників, що мінімізують потенціал підвищення у них рівня терпимості до корупції; (8) виключення зі штату компанії девіантних працівників.

4. АККМ в компанії виконує комплекс функцій, основними з яких є: (1) організаційна; (2) правозастосовна; (3) контрольно-наглядова; (4) захисна (полягає передусім у захисті організаційного правопорядку в компанії, а відта – у захисті публічного інтересу штату працівників, клієнтів і контрагентів компанії, власників компанії, а в окремих випадках (зокрема, компанії критичної інфраструктури, транснаціональні компанії) – також суспільства, держави чи навіть людської спільноти; захист викривачів корупції); (5) комунікативна; (6) інтегративна (сприяння підвищенню рівня соціальної (організаційної) адаптивності працівника; антикорупційна корекція працівника); (7) футуристична (за рахунок АККМ формуються добросовісні та доброчесні кадри – вагомий соціальний капітал, що є основою для сталого розвитку суспільства, розвитку країни в якості правової, соціальної та демократичної держави та ін.); (8) інформаційно-просвітницька; (9) виховна (корекційна); (10) економічна.

5. АККМ в компанії є підзаконною, професійною, управлінською діяльністю, яку здійснюють уповноважені на це посадові особи компанії, котрі володіють для цього спеціальними знаннями (у сфері економіки праці, права, HR-менеджменту, психології), інтелектуально-вольовими та іншими професійними якостями.

6. АККМ в компанії поширює свою дію на всі процеси і відносини, що стосуються питань реалізації кадрової політики компанії, а відтак поширюється на працездатних осіб, які бажають реалізувати право на працю шляхом працевлаштування в компанію, й на постійних, тимчасових, залучених (у межах аутстафінгу, аутсорсингу) працівників (службовців) компанії.

7. АККМ в компанії має очевидне соціально-економічне, правове та культурне значення. Зокрема, вказане випливає як із самої сутності корупції і окремих її форм вияву [див., напр.: 1–3], важливості запобігання корупції, так і з того, що працівники компанії є її «найбільш цінним активом» [4, с. 27], адже саме працівники, як в індивідуальному, так і в колективному вимірі вносять свій внесок у досягнення цілей компанії. Отже, АККМ уможливлює забезпечення якості такого цінного активу компанії. В цьому сенсі примітним є те, що саме етимологічне тло корупції дозволяє тлумачити цей феномен в якості певного типу руйнації, фальсифікації, спокуси чи ганьби [5, с. 127; 6, с. 159]. Таким чином, корупція в компанії свідчить про псування якості її «найбільш цінного активу», а також про руйнацію самої компанії.

8. АККМ в компанії об'єктивується в рамках суспільних відносин проце-

дурного характеру, будучи взаємоузгодженим із стратегією розвитку компанії, стратегією кадрової політики компанії та антикорупційною стратегією компанії. Враховуючи викладене зазначимо, що практична потреба забезпечення антикорупційної безпеки у компаніях демонструє необхідність розширення концепції *good company management* в частині усвідомлення наступного: *процес належного управління підприємством (установою, організацією) не може бути економічно та соціально безпечним у разі, коли в цьому процесі не буде системно застосовуватись АККМ.* При цьому, властивості такого менеджменту вказують на те, що застосування цієї управлінської діяльності безпосереднім чином пов'язується із: (1) основами трудового права та права зайнятості; (2) засадами економіки праці, організаційної психології та соціології праці; (3) основами коруптології (враховуючи також концептуальні ідеї запобігання корупції).

Ключові слова: антикорупційна безпека, антикорупційна діяльність, кадрова політика, корупція, організаційний правопорядок.

Список використаних джерел

1. Гладкий В. В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. Юридична Україна. 2019. № 1–2(193–194). С. 72–75. doi:10.5281/zenodo.3534936.

2. Заросило В. О. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2018. № 16. С. 123–139.

3. Walczak W. Ekonomiczne i społeczne aspekty korupcji. Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym. 2019. № 1(22). S. 31–51. doi:10.18778/1899-2226.22.1.02.

4. Armstrong M. Řízení lidských zdrojů. Praha : Grada Publishing a.s., 2007, 789 s.

5. Гладкий В. В. Сутність та значення феномену корупції. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2019. № 18. С. 124–132.

6. Filek J. Polski trójkąt korupcyjny. Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym. 2006. № 1(9). S. 157– 171.