

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/360687402>

Питання дотримання інформаційної етики в антикорупційному кадровому менеджменті

Conference Paper · May 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6523659

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

70 PUBLICATIONS 39 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Operation Management [View project](#)



ENVIRONMENTAL AND ECOSYSTEM POLLUTION [View project](#)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

**СУЧАСНИЙ СТАН,
ПРОБЛЕМ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ, ФІНАНСОВО-
КРЕДИТНИХ
ТА ОБЛІКОВИХ СИСТЕМ**

**Збірник тез доповідей
II Міжнародної науково-практичної конференції**

(20 травня 2022 року, м. Харків, Україна)

Електронний ресурс

**Харків
2022**

УДК 33+657(063)

С 91

Реєстраційне посвідчення УкрІНТЕІ (№ 1052 від 20 грудня 2021 р.)

Редакційна колегія:

д-р. екон. наук, проф. Б. В. Самородов (головний редактор);
д-р. екон. наук, проф. Г. М. Азаренкова;
д-р. екон. наук, проф. А. П. Грінько;
к-т. екон. наук, доц. Н. Л. Морозова;
к-т. екон. наук, доц. Р. В. Піскунов;
к-т. пед. наук Н. І. Стяглик

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Вченої ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 8 від 27 квітня 2022 р.)*

С 91 Сучасний стан, проблем та перспективи розвитку бізнесу, фінансово-кредитних та облікових систем: збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 20 травня 2022 року) [Електронний ресурс]. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2022. – 1 ел. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги: Процесор Pentium-класса ; ОС Windows 7/10 ; дисковод CD-ROM; Acrobat Reader 10. - 318 с.

У збірнику представлені тези доповідей учасників II Міжнародної науково-практичної конференції на загальну тему «Сучасний стан, проблем та перспективи розвитку бізнесу, фінансово-кредитних та облікових систем».

Для науковців, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів. Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за зміст і оформлення матеріалів несуть автори.

Усі права застережено. Посилання на матеріали обов'язкові..

УДК 33+657(063)

Адреса редколегії:
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4

© Харківський національний
університет імені В. Н. Каразіна, 2022

ISBN 978-966-285-701-6

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
V.N. KARAZIN KHARKIV NATIONAL UNIVERSITY

**THE CURRENT STATE,
PROBLEMS AND PROSPECTS OF
BUSINESS, FINANCIAL, CREDIT
AND ACCOUNTING SYSTEMS
DEVELOPMENT**

**Collection of abstracts
II International Scientific and Practical Conference
(May 20, 2022, m. Kharkiv, Ukraine)**

Electronic resource

**Kharkiv
2022**

UDC 33 + 657 (063)

C 91

Registration certificate UkrINTEI (№ 1052 desember 20, 2021)

Editorial board:

Dr. of Econ Sciences, Prof. B. V. Samorodov (editor in chief);

Dr. of Econ. Sciences, Prof. G. M. Azarenkovaa;

Dr. of Econ. Sciences, Prof. A. P. Grinko;

PhD in Econ. Sciences, Assoc. Prof. N. L. Morozova;

PhD in Econ. Sciences, Assoc. Prof. R. O. Piskunov;

Ph.D. of Pedagogic Sciences N. I. Styaglik.

*Approved for posting on the Internet by the decision of the Academic Council
in V.N. Karazin Kharkiv National University
(Minutes № 8 of 27 April 2022)*

C 91 The current state, problems and prospects of business, financial, credit and accounting systems development: a collection of abstracts of the II International Scientific and Practical Conference (Ukraine, Kharkiv, May 20, 2022) – Kharkiv: V.N. Karazin Kharkiv National University, 2021. – electron. resource. – 1 el. disk (CD-ROM). – Systems. requirements: Pentium-class processor; OC Windows 7/10; CD-ROM drive; Acrobat Reader 10. - **318 p.**

The collection presents abstracts of the participants of the II International Research and Practice Conference on the general topic «The current state, problems and prospects of business, financial, credit and accounting systems development».

For scientists, post-graduate students and students of higher educational institutions. Materials are submitted in the author's edition. The authors are responsible for the content and design of the materials.

All rights reserved. References to materials are required..

UDC 33 + 657 (063)

Editorial board address:
61022, Kharkiv, Svobody Square, 4

© V. N. Karazin Kharkiv National
University, 2022

ISBN 978-966-285-701-6

THE RECONSTRUCTION OF GERMANY AFTER THE WAR - A MODEL FOR UKRAINE?	
Naumik-Gladka K., Buriak A. PROBLEMS OF MANAGEMENT OF DEVELOPMENT OF TOURISTIC SECTOR IN UKRAINE	
Naumik-Gladka Kateryna, Mai Khaian CURRENT PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THEORY AND PRACTICE OF CONFLICT MANAGEMENT	
Naumik-Gladka Kateryna, Palamar Sofiia PECULIARITIES OF MOTIVATION IN TOURISM	
Semenchenko T.O. E-MAIL MARKETING AS MEANS OF MANAGING ENTERPRISE FINANCIAL SUSTAINABILITY	
Shevchenko V. EMOTIONAL LEADERSHIP IN PERSONNEL MANAGEMENT	
Shevchenko V., Nikitina K. CAREER GROWTH MANAGEMENT OF ENTERPRISE	
Torianyk Zh., Shevchenko V. TRADE MARKETING IN MODERN CONDITIONS	
Бабенко М.В., Малафєєв Т.Р., Морозова Н.Л. ПРИНЦИПИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ	
Бочарова Н.А., Федотова І.В. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАКУПІВЕЛЬ	
Бугай В.З., Хапрова Д.В. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ОПЕРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	
Гладкий В.В. ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕТИКИ В АНТИКОРУПЦІЙНОМУ КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	
Грінько А.П., Белявцева В.В. ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	

РОЗДІЛ 3.

ПРОФЕСІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

*Гладкий В.В.,
аспірант Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого,
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕТИКИ В АНТИКОРУПЦІЙНОМУ КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Корупція є складним соціальним явищем, яке у загальному вигляді об'єктивується шляхом деформації встановленого порядку запиту-надання-отримання суспільних благ або ж у спробах суб'єкта порушити відповідний ustalений правопорядок [1, с. 25]. Специфічним для корупції є її надзвичайна соціальна адаптивність, а відтак – спроможність виникати, існувати та розвиватись в будь-якому людському суспільстві, зокрема, на підприємствах (в установах, організаціях), що в свою чергу актуалізує проблему забезпечення антикорупційної безпеки (далі – АБ) відповідного суб'єкта, який надає можливості працівникам реалізувати право на працю. За таких обставин лідери організації в межах своїх повноважень повинні здійснювати заходи *антикорупційного кадрового менеджменту* (далі – АКМ), котрим 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) – кадрових процедур позитивної та/або негативної спрямованості [2, с. 1]. Серед таких процедур особливе місце займають заходи АКМ, зокрема, в інформаційній сфері, що є вкрай актуальним питанням режиму АБ організації з огляду на той факт, що інформація (зокрема, про формулу продукту, про заплановані угоди компанії, про базу даних клієнтів компанії тощо) є надзвичайно цінним об'єктом, який може бути предметом корупційного інтересу, що спроможний задовольнити будь-який працівник компанії, котрий має до неї доступ.

Між тим, враховуючи той факт, що менеджери організації, котрі планують, формують та реалізують заходи антикорупційного кадрового контролю (далі – АКМ), є лідерами кадрів такої організації, а отже – наочним зразком (щонайперше для підпорядкованих їм працівників) дотримання організаційного режиму. У зв'язку із цим дії менеджера організації повинні бути узгодженими із встановленими правилами внутрішнього розпорядку, а також з нормами законодавства загалом. Крім того, АКМ також повинен бути в повній мірі етичною управлінською діяльністю, а саме – відповідати стандартам інформаційної етики (далі – ІЕ) («сфера моралі, котра застосовується при створенні, поширенні, перетворенні, зберіганні, пошуку, використанні та організації інформації» [3, с. 47]). Це безпосереднім чином означає, що

менеджери організації, усвідомлюючи ціннісне, вартісне значення інформації, якою володіє організація, здійснюючи АКМ не можуть ігнорувати особистісну автономію особи підпорядкованих їм працівників. Непорушність цієї особистісної автономії працівника досягається саме в результаті дотримання вимог чинного законодавства (конституційного, трудового та адміністративного), а також вимог ІЕ. У свою чергу порушення менеджером такої автономії є очевидним актом недобросовісності (зловживання повноваженнями), а таким чином – проявом корупції у сфері праці та зайнятості (такого характеру діяння менеджера набувають тоді, коли таке порушення особистісної автономії підпорядкованого працівника відбувається із корупційним мотивом – *використання повноважень для досягнення неправомірної мети, що задовольняє особистий інтерес менеджера чи інтерес організації, третіх осіб*).

Між тим, слід мати на увазі, що будь-які дії менеджера (як *таксатора етичності*) повинні узгоджуватись зі стандартами законності, а особливо ті, які стосуються належного функціонування організаційного правопорядку, спотворення якого набуває рис діянь, що обумовлюють корупцію. У цьому контексті досить проблематичним постає юридична невизначеність сутності та вимог ІЕ, що є лише відносно об'єктивним явищем (оскільки у загальних рисах феномен етики впливає із суб'єктивного розуміння етики особою, що оцінює етичність суб'єктів і об'єктів дійсності – таксатора етичності; при цьому критична оцінка етичності корегується психофізіологічними спроможностями таксатора, його життєвим досвідом, поточними моральними установками соціальної мережі, частиною якої він є). Таким чином, можемо дійти висновку, що призма ІЕ, в рамках якої здійснюється АКМ та відповідний контроль діяльності працівників (з приводу належного виконання вимог режиму інформаційної безпеки (*дали* – ІБ) організації та суспільства), повинні характеризуватись мінімальним суб'єктивізмом, інакше декларований захист АБ та ІБ організації може здійснюватися шляхом порушення прав працівників (це недопустимо для лідера організації в правовій, демократичній та соціальній державі), вчинення дій корупційного характеру. Саме тому, задля забезпечення АБ організації без шкоди для ІБ організації та суспільства наразі необхідним є унормування сутнісного змісту вимог ІЕ, а саме:

(1) *на центральному рівні* – шляхом упорядкування цього питання на рівні кодифікованого законодавчого акту про працю. Для цього потребується доповнення чинного Кодексу законів про працю України *главою VIII-А «Інформаційні гарантії у сфері праці та зайнятості»*, яка буде складатись, зокрема, із таких статей: *ст. 129-1 «Режим інформаційної безпеки»*, в ч. 1 якої розкриватиметься сутність такого режиму в сфері праці та зайнятості; у ч. 2 необхідно визначити сутність і загальні засади добросовісного поведіння із інформацією, яка стала відома роботодавцю про працівника (стан здоров'я, плани на майбутнє, відомості про минуле та ін.) в межах відносин з приводу

праці і занятості, а також працівнику – в зв'язку із виконання трудових обов'язків чи іншим чином (зокрема, неправомірним чином); в ч. 3 слід навести дефініцію поняття обмеженого доступу до інформації та загальні засади поведіння працівника і роботодавця з такою інформацією (при цьому повинні враховуватись вимоги ч. 2 ст. 6, ч. 2 ст. 7, статей 20 і 21 Закону України 1992 р. № 2657-ХІІ); *ст. 129-2 «Права та обов'язки працівника, роботодавця і третіх осіб у зв'язку із поведінням з інформацією у сфері праці та зайнятості»*; *ст. 129-3 «Угода про нерозголошення інформації та компенсації»* (оскільки режим інформаційної безпеки є трудовим режимом, а трудове право – це галузь гуманістичного права (на відміну від права ринку праці) у відповідній сфері соціальних відносин [4, с. 279], то обмеження працівника в розголошенні певної інформації повинна компенсуватись протягом дії такої угоди, а отже – після припинення дії трудового договору (контракту) й до припинення дії самої угоди про нерозголошення інформації; *ст. 129-4 «Відповідальність за порушення режиму інформаційної безпеки в сфері праці та зайнятості»*, в якій слід окреслити нормативні та процедурно-процесуальні підстави, а також комплекс умов, за яких працівник та/або роботодавець повинні підлягати заходам юридичної відповідальності за порушення стандартів інформаційної безпеки в сфері праці та зайнятості;

(2) на локальному рівні – шляхом створення в організації кодексу корпоративної етики, в якій міститимуться норми про ІБ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Hladky V. V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26(2). P. 22–34. doi:10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.
2. Гладкий В. В. Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії. *Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку* : матеріали наук. конф. (Київ, 26 квіт. 2022 р.). Київ : КРОК, 2022. С. 1–3. doi:10.5281/zenodo.6478550.
3. Janoš K. Informační etika. Praha : Česká informační společnost, 1993. 134 s.
4. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280.