

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/360684909>

Інформаційна етика менеджера при здійсненні антикорупційного кадрового менеджменту

Conference Paper · May 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6482687

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

69 PUBLICATIONS 39 CITATIONS

SEE PROFILE

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



Corruption [View project](#)



Анотація: У доповіді окреслюються актуальні проблемні питання збереження балансу між обов'язками менеджера запобігати порушенню законних інтересів компанії, а також не допускати при цьому порушення прав працівників компанії (зокрема, в контексті користування ними інформацією, яка стала їм відомою у зв'язку із виконанням трудових обов'язків). При цьому відповідна проблематика доповідачем розкривається у контексті здійснення менеджером заходів із забезпечення антикорупційної безпеки компанії, яка повинна бути у достатній мірі пронизаною стандартами етики. У підсумковій частині доповіді узагальнюються результати наукової розвідки, а також формулюються авторські пропозиції з приводу комплексного удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності менеджера при здійсненні антикорупційного кадрового менеджменту в Україні, що узгоджуватимуть його дії із критеріями етики.

Ключові слова: антикорупційна безпека, антикорупційний менеджмент, етика, інформація, корупція, обов'язки менеджера, організаційний менеджмент, права працівників, стандарти етики.

Цитувати роботу:

Гладкий В. В. Інформаційна етика менеджера при здійсненні антикорупційного кадрового менеджменту. *Ситуаційний менеджмент і лідерство: теорія, історія, культура та мистецтво управління* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 10–11 травня 2022 р.). Київ : КНУКіМ, 2022. С. 1–3. doi:10.5281/zenodo.6482687.



**V Всеукраїнська науково-практична конференція
студентів та молодих вчених
«СИТУАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ЛІДЕРСТВО: ТЕОРІЯ, ІСТОРІЯ,
КУЛЬТУРА ТА МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ»**

Секція 3. Лідерство і соціальний прогрес

Гладкий В'ячеслав В'ячеславович
*аспірант Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID 0000-0003-2499-0937*

doi:10.5281/zenodo.6482687

**ІНФОРМАЦІЙНА ЕТИКА МЕНЕДЖЕРА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ
АНТИКОРУПЦІЙНОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

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 усталений 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). 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:

(1) позитивної спрямованості (зокрема, процедури щодо залучення та утримання добросовісних професійних кадрів; процедури мотивування до сумлінної праці та ін.);

(2) негативної спрямованості (приміром, 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.) [2, с. 1].

Серед таких процедур особливе місце займають заходи АКМ, зокрема, в інформаційній сфері, що є вкрай актуальним питанням режиму антикорупційної безпеки (*далі* – 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]). Вказане 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 (далі – 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; (2) на локальному рівні – шляхом створення в організації кодексу корпоративної етики, в якій міститимуться норми про ІЕ.

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.
2. Гладкий В. В. Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії. *Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку* : матеріали наук. конф. (Київ, 26 квітня 2022 року). Київ : КРОК, 2022. С. 1–3.
3. Janoš K. *Informační etika*. Praha : Česká informační společnost, 1993. 134 s.