

УДК 33; 328.185

DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-4-122-129

EDN: RHJFSG

Обзорная статья

Понятие коррупции и ее проявления в сфере управления персоналом

М. И. Елаев

Российский университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы
117198, Россия, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6

Аннотация. Данное исследование посвящено актуальной проблеме коррупции в сфере управления персоналом. В первой части статьи рассмотрено определение коррупции с точки зрения как российского законодательства, так и международных стандартов. Во второй части рассмотрена типология коррупционных действий в HR-сфере, включая подкуп при найме и отборе персонала, коррупцию при оценке и продвижении сотрудников, коррупцию при обучении и развитии персонала, а также коррупцию при увольнении и сокращении персонала. В третьей части статьи подробно проанализированы факторы, способствующие коррупции в организациях, с акцентом на социально-экономические, организационно-управленческие, правовые, нравственно-идеологические и социально-психологические аспекты.

Ключевые слова: коррупция, управление персоналом, типология коррупционных действий, взятки, nepotизм, фальсификация документов, антикоррупционные меры, прозрачность, корпоративная культура, этика

Поступила 10.07.2024, одобрена после рецензирования 05.08.2024, принята к публикации 07.08.2024

Для цитирования. Елаев М. И. Понятие коррупции и ее проявления в сфере управления персоналом // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2024. Т. 26. № 4. С. 122–129. DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-4-122-129

Review article

The concept of corruption and its manifestations in the sphere of personnel management

M.I. Elaev

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba
117198, Russia, Moscow, 6 Miklukho-Maklaya street

Abstract. This study is devoted to the topical problem of corruption in the field of human resources management. The first part of the article considers the definition of corruption in terms of both Russian legislation and international standards. The second part of the article analyses the typology of corrupt practices in the HR sphere, including bribery in recruitment and selection, corruption in employee evaluation and promotion, corruption in personnel training and development, as well as corruption in dismissal and reduction of personnel. The third part of the article analyses in detail the factors contributing to corruption in organisations, focusing on socio-economic, organisational and managerial, legal, moral and ideological and socio-psychological aspects.

Keywords: corruption, personnel management, typology of corrupt practices, bribes, nepotism, falsification of documents, anti-corruption measures, transparency, corporate culture, ethics

For citation. Elaev M.I. The concept of corruption and its manifestations in the sphere of personnel management. *News of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of RAS.* 2024. Vol. 26. No. 4. Pp. 122–129. DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-4-122-129

ВВЕДЕНИЕ

Коррупция как системное зло пронизывает все сферы общественной жизни, включая экономику, политику и социальные отношения. Особое внимание в последние годы уделяется коррупции в сфере управления персоналом (HR), которая не только подрывает доверие к организациям, но и снижает их эффективность. Данная статья посвящена комплексному анализу понятия коррупции в контексте HR-практик с акцентом на ее проявления в различных аспектах управления персоналом и на факторах, способствующих ее распространению.

Актуальность исследования обусловлена растущим осознанием негативных последствий коррупции для организаций и общества в целом. Коррупционные действия в сфере HR не только нарушают принципы справедливости и равенства, но и приводят к снижению производительности труда, потере квалифицированных кадров и подрыву репутации компаний. Кроме того, коррупция в HR может иметь долгосрочные негативные последствия для экономического развития страны.

Цель исследования состоит в систематизации теоретических знаний о коррупции в сфере управления персоналом, идентификации типологии коррупционных действий в HR-практиках и анализе факторов, способствующих их возникновению и развитию.

Задачи исследования:

1. Определение понятия коррупции: анализ законодательного определения коррупции в Российской Федерации и международных стандартах.
2. Типология коррупционных действий в HR-сфере: выявление и классификация различных форм коррупционного поведения в процессе управления персоналом.
3. Анализ факторов, способствующих коррупции в организациях: идентификация социально-экономических, организационно-управленческих, правовых, нравственно-идеологических и социально-психологических факторов, способствующих коррупции в HR-сфере.

Структура работы соответствует поставленным задачам исследования и включает введение, три основные части, посвященные определению коррупции, типологии коррупционных действий в HR-сфере и анализу факторов, способствующих коррупции, а также заключение, в котором подводятся итоги исследования и формулируются основные выводы.

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОРРУПЦИИ СОГЛАСНО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ И МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ 1.1. РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В российском законодательстве понятие коррупции закреплено в Федеральном законе №273-ФЗ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года. Согласно статье 1 данного закона коррупция включает в себя следующие действия:

1. **Злоупотребление служебным положением:** это применение должностным лицом своих полномочий для личной выгоды или в интересах других заинтересованных в этом лиц. Например, чиновник может использовать свою должность для получения материальных благ или других преимуществ, таких как карьерный рост или получение выгодных контрактов для своих родственников или друзей. Такого рода действия снижают доверие людей к государственным учреждениям и нарушают принципы меритократии.

2. **Дача и получение взятки:** это предоставление или получение денежных средств, ценностей или других благ за выполнение или отказ от выполнения определенных действий в рамках имеющихся служебных предписаний. Сама взятка может быть представлена по-разному: как в виде денег, так и в форме подарков, услуг или иных благ. Например, взятка может быть предложена для ускорения процесса выдачи разрешений, лицензий или для получения выгодных условий при заключении контрактов. Это действие нарушает закон и подрывает принципы честности и прозрачности в работе государственных органов.

3. **Злоупотребление полномочиями:** это превышение должностных полномочий с целью получения выгоды. Например, должностное лицо может принимать решения, выходящие за рамки его полномочий, в целях получения личной выгоды. Это может включать в себя незаконное использование ресурсов организации, принятие решений в обход установленных процедур или использование служебной информации в личных целях. Такое поведение снижает доверие граждан к государственным институтам и нарушает принципы законности и справедливости.

4. **Коммерческий подкуп:** это незаконное получение или предоставление материальных благ в коммерческой деятельности. Например, руководитель компании может получать взятку за заключение выгодного контракта или за предоставление конкурентных преимуществ. Это действие нарушает принципы честной конкуренции и подрывает доверие к бизнес-сообществу [1].

Данный закон также определяет борьбу с коррупцией как деятельность, направленную на предотвращение, выявление, пресечение и расследование коррупционных правонарушений, а также на минимизацию и устранение их последствий. Важным аспектом является профилактика коррупции, которая включает выявление и устранение причин, способствующих коррупции. Это может включать разработку и внедрение антикоррупционных программ, обучение и повышение квалификации сотрудников, а также создание механизмов внутреннего контроля и аудита [1].

1.2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

На международном уровне определение коррупции и меры по ее противодействию регулируются различными документами и соглашениями. Одним из ключевых документов является Конвенция ООН против коррупции, принятая в 2003 году. В соответствии с этой конвенцией коррупция охватывает следующие действия:

1. **Подкуп государственных должностных лиц:** это предложение, обещание или предоставление взятки должностному лицу, а также требование или получение взятки должностным лицом. Например, бизнесмен может предложить взятку чиновнику за получение государственного контракта или за ускорение процесса выдачи разрешений. Это действие нарушает принципы честности и прозрачности в работе государственных органов и подрывает доверие к государственным институтам.

2. **Злоупотребление функциями:** это использование должностным лицом своих полномочий для получения неправомерной выгоды. Например, чиновник может использовать свое служебное положение для получения личной выгоды, нарушая при этом закон. Это может включать в себя принятие решений в обход установленных процедур, использование служебной информации в личных целях или незаконное использование ресурсов организации. Такое поведение подрывает доверие к государственным институтам и нарушает принципы законности и справедливости.

3. **Незаконное обогащение:** это значительное увеличение активов должностного лица, которое не может быть объяснено законными доходами. Например, чиновник может внезапно приобрести дорогостоящую недвижимость или автомобили, не имея при этом

официальных доходов, которые могли бы объяснить такие покупки. Это действие нарушает принципы честности и прозрачности в работе государственных органов и подрывает доверие к государственным институтам.

Конвенция также подчеркивает важность международного сотрудничества в борьбе с коррупцией, включая обмен информацией и оказание правовой помощи. Это сотрудничество позволяет странам эффективно бороться с транснациональной коррупцией и пресекать коррупционные схемы, охватывающие несколько юрисдикций. Международное сотрудничество включает в себя разработку и внедрение совместных антикоррупционных программ, проведение совместных расследований и обмен опытом и лучшими практиками в области противодействия коррупции [1].

2. ТИПОЛОГИЯ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ В HR-СФЕРЕ

Коррупционные действия в сфере управления персоналом (HR) могут проявляться на различных этапах работы с персоналом, начиная от найма и заканчивая увольнением. Рассмотрим основные типы коррупционных действий, которые могут возникать в этой области.

1. Коррупция при найме и отборе персонала.

Коррупция на этапе найма и отбора персонала является одной из наиболее распространенных форм коррупционных действий в HR-сфере. Это может включать следующие действия:

- **Подкуп при приеме на работу:** кандидаты могут предлагать взятки HR-менеджерам или другим ответственным лицам за получение работы. Это подрывает принципы справедливости и равенства при найме и может привести к тому, что на работу принимаются менее квалифицированные сотрудники [2].

- **Непотизм:** предпочтение при найме отдается родственникам или друзьям независимо от их квалификации и опыта. Это явление может привести к снижению эффективности работы организации и демотивации других сотрудников [3].

- **Фальсификация документов:** подделка резюме, рекомендаций или других документов с целью получения работы. Это может включать подделку дипломов, сертификатов или рекомендаций от предыдущих работодателей [4].

2. Коррупция при оценке и продвижении сотрудников.

Коррупционные действия могут также проявляться при оценке и продвижении сотрудников. Это может включать следующие действия:

- **Подкуп при оценке производительности:** сотрудники могут предлагать взятки своим руководителям или HR-менеджерам за получение положительной оценки своей работы. Это подрывает объективность оценки и может привести к несправедливому распределению бонусов и премий [2].

- **Продвижение по службе за взятку:** сотрудники могут предлагать взятки за получение повышения или продвижения по службе. Это может привести к тому, что на руководящие должности назначаются менее квалифицированные сотрудники, что негативно сказывается на работе организации.

- **Фаворитизм:** предпочтение при продвижении отдается определенным сотрудникам на основе личных симпатий или связей, а не на основе их профессиональных качеств и достижений.

3. Коррупция при обучении и развитии персонала.

Коррупционные действия могут также проявляться при организации обучения и развития персонала. Это может включать следующие действия:

- **Подкуп за участие в тренингах и курсах:** сотрудники могут предлагать взятки за получение возможности участвовать в престижных тренингах или курсах, которые

оплачиваются за счет компании. Это может привести к несправедливому распределению возможностей для обучения и развития.

- **Фальсификация результатов обучения:** подделка результатов тестов или экзаменов с целью получения сертификатов или повышения квалификации. Это может включать подделку оценок или результатов тестов, что подрывает доверие к системе обучения и развития персонала.

4. Коррупция при увольнении и сокращении персонала.

Коррупционные действия могут также проявляться при увольнении и сокращении персонала. Это может включать следующие действия:

- **Подкуп за сохранение рабочего места:** сотрудники могут предлагать взятки своим руководителям или HR-менеджерам за сохранение рабочего места при сокращении штатов. Это подрывает справедливость процесса увольнения и может привести к тому, что на работе остаются менее квалифицированные сотрудники.

- **Незаконное увольнение:** увольнение сотрудников на основе личных мотивов или за взятку от другого сотрудника, желающего занять их место. Это нарушает права сотрудников и подрывает доверие к системе управления персоналом.

5. Коррупция при управлении компенсациями и льготами.

Коррупционные действия могут также проявляться при управлении компенсациями и льготами. Это может включать следующие действия:

- **Подкуп за получение дополнительных льгот:** сотрудники могут предлагать взятки за получение дополнительных льгот или улучшенных условий труда. Это может включать в себя получение дополнительных отпусков, улучшенных условий медицинского страхования или других привилегий.

- **Фальсификация данных о заработной плате:** подделка данных о заработной плате с целью получения дополнительных выплат или премий. Это может включать в себя завышение данных о рабочем времени, подделку отчетов о выполненной работе или других документов, связанных с оплатой труда.

3. ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ КОРРУПЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Коррупция в организациях может возникать под воздействием множества факторов, которые можно разделить на несколько категорий: социально-экономические, организационно-управленческие, правовые, нравственно-идеологические и социально-психологические. Рассмотрим каждую из этих категорий более подробно.

1. Социально-экономические факторы.

Социально-экономические факторы играют ключевую роль в формировании условий для коррупции. К ним относятся:

- **Экономическая нестабильность:** в условиях экономического кризиса или нестабильности сотрудники могут быть более склонны к коррупционным действиям из-за страха потерять работу или недостатка финансовых ресурсов. Экономическая нестабильность создает благоприятную почву для коррупции, так как люди стремятся обеспечить свою финансовую безопасность любыми способами [5].

- **Низкий уровень заработной платы:** низкие зарплаты могут побуждать сотрудников к поиску дополнительных источников дохода, включая коррупционные схемы. Когда официальная заработная плата не покрывает базовые потребности, сотрудники могут быть более склонны принимать взятки или участвовать в других коррупционных действиях [5].

- **Высокий уровень безработицы:** в условиях высокой безработицы конкуренция за рабочие места возрастает, что может привести к коррупции при найме и продвижении по службе. Люди могут быть готовы платить взятки за получение работы или продвижение по службе, чтобы обеспечить себе занятость [6].

2. Организационно-управленческие факторы.

Организационно-управленческие факторы связаны с внутренними процессами и структурой организации. К ним относятся:

- **Непрозрачность процедур и процессов:** отсутствие прозрачности в процедурах и процессах организации создает благоприятные условия для коррупции. Когда процедуры не документированы или не соблюдаются, сотрудники могут использовать это в своих интересах [6].

- **Слабый внутренний контроль:** недостаточный контроль за деятельностью сотрудников и отсутствие механизмов внутреннего аудита способствуют коррупции. Когда сотрудники знают, что их действия не будут проверены, они могут быть более склонны к коррупционным действиям.

- **Отсутствие четких критериев оценки:** нечеткие или субъективные критерии оценки работы сотрудников могут привести к коррупции при распределении бонусов, премий и продвижении по службе. Когда критерии оценки не ясны, сотрудники могут пытаться влиять на результаты оценки через коррупционные схемы [5].

3. Правовые факторы.

Правовые факторы включают в себя аспекты законодательства и правоприменительной практики. К ним относятся:

- **Несовершенство законодательства:** недостатки в законодательстве, такие как пробелы или противоречия в законах, могут создавать условия для коррупции. Когда законы нечетко определяют ответственность за коррупционные действия, сотрудники могут использовать это в своих интересах.

- **Низкий уровень правоприменения:** недостаточная эффективность правоприменительных органов и слабая судебная система могут способствовать коррупции. Когда сотрудники знают, что не будут наказаны за свои действия, они могут быть более склонны к коррупционным действиям.

- **Отсутствие антикоррупционных программ:** отсутствие или недостаточная реализация антикоррупционных программ в организации создают благоприятные условия для коррупции. Антикоррупционные программы должны включать в себя меры по предупреждению, выявлению и пресечению коррупционных действий.

4. Нравственно-идеологические факторы.

Нравственно-идеологические факторы связаны с ценностями и убеждениями сотрудников. К ним относятся:

- **Низкий уровень нравственности:** низкий уровень нравственности и этики среди сотрудников может способствовать коррупции. Когда сотрудники не придерживаются высоких моральных стандартов, они могут быть более склонны к коррупционным действиям.

- **Отсутствие корпоративной культуры:** отсутствие сильной корпоративной культуры, основанной на честности и прозрачности, может способствовать коррупции. Корпоративная культура должна включать в себя ценности и нормы, направленные на предотвращение коррупции.

- **Социальное одобрение коррупции:** в некоторых организациях или обществах коррупция может восприниматься как нормальное явление. Когда коррупция социально одобряется или не осуждается, сотрудники могут быть более склонны к коррупционным действиям.

5. Социально-психологические факторы.

Социально-психологические факторы связаны с психологическими и социальными аспектами поведения сотрудников. К ним относятся:

- **Стресс и давление на работе:** высокий уровень стресса и давления на работе может побуждать сотрудников к коррупционным действиям. Когда сотрудники испытывают стресс или давление, они могут искать способы облегчить свою ситуацию через коррупционные схемы.

- **Групповое давление:** в некоторых организациях сотрудники могут испытывать давление со стороны коллег или руководства для участия в коррупционных схемах. Групповое давление может быть сильным мотиватором для участия в коррупции.

- **Отсутствие чувства ответственности:** когда сотрудники не чувствуют ответственность за свои действия, они могут быть более склонны к коррупционным действиям. Организации должны создавать условия, при которых сотрудники будут чувствовать ответственность за свои действия и понимать последствия коррупции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило всесторонне рассмотреть проблему коррупции в сфере управления персоналом. Анализ российского законодательства и международных стандартов, типология коррупционных действий в HR-практиках и изучение факторов, способствующих их возникновению, позволили сформировать следующие выводы:

1. **Коррупция в сфере управления персоналом** представляет собой системную проблему, затрагивающую все этапы взаимодействия организации с персоналом – от найма до увольнения. Она проявляется в различных формах: от прямого подкупа до более скрытых манипуляций.

2. **Факторы, способствующие коррупции в HR-сфере, многообразны и взаимосвязаны.** К ним относятся как внешние факторы (социально-экономические условия, уровень развития законодательства), так и внутренние (организационная культура, системы контроля, мотивация персонала). Особую роль играют непрозрачность процедур, низкий уровень корпоративной культуры, а также недостаточная ответственность за свои действия.

3. **Коррупция в HR-сфере имеет серьезные негативные последствия** для организации, ее сотрудников и общества в целом. Она подрывает доверие к организации, снижает ее эффективность, приводит к потере квалифицированных кадров и неравенству в карьерном росте.

4. **Для эффективного противодействия коррупции в HR-сфере необходимо комплексное решение проблемы.** Оно должно включать как правовые меры (совершенствование законодательства, усиление ответственности за коррупционные преступления), так и организационные (разработка и внедрение антикоррупционных программ, создание прозрачных систем управления персоналом, повышение уровня корпоративной культуры).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции».
2. Информационно-аналитический сборник по профилактике коррупционных правонарушений / под общ. ред. П. А. Бакланова. М.: Издание Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, 2011. 176 с.
3. *Шедий М. В.* Типология коррупции и основные модели коррупционных стратегий поведения // *Nomothetika: Философия. Социология. Право.* 2011. № 8(103). С. 86–96. EDN: QCIXFP

4. *Пластинина Е. А.* Виды коррупционных преступлений и ответственность за них: анализ и практика // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2011. № 1. С. 145–149. EDN: NPKXIF

5. *Потапов И. Н.* Организационно-правовые факторы, способствующие проявлению коррупции в негосударственном секторе экономики // Социально-политические науки. 2017. № 1. С. 151–155. EDN: YNFHNR

6. *Пилькевич Б. О.* Причины и условия возникновения и развития коррупционных проявлений в современном российском обществе // Молодой ученый. 2021. № 31(373). С. 120–123. EDN: FGRBSW

REFERENCES

1. *Federal'nyy zakon № 273-FZ ot 25.12.2008 "O protivodeystvii korrupsii"* [Federal Law No. 273-FZ of 25.12.2008 "On Combating Corruption"]. (In Russian)

2. *Informatsionno-analiticheskii sbornik po profilaktike korrupsionnykh pravonarushenii* [Information and analytical collection on the prevention of corruption offences] / Eds. Baklanov P.A. Moscow: Izdaniye Soveta Federatsii Federal'nogo Sobraniya Rossiiskoi Federatsii, 2011. 176 с. (In Russian)

3. *Shedii M.V.* Typology of corruption and basic models of corrupt behavioural strategies. *Nomothetika: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo* [Nomothetika: Philosophy. Sociology. Law]. 2011. № 8(103). Pp. 86–96. EDN: QCIXFP. (In Russian)

4. *Plastinina E.A.* Types of corruption offences and responsibility for them: analysis and practice. *Vestnik Permskogo Universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences]. 2011. № 1. Pp. 145–149. EDN: NPKXIF. (In Russian)

5. *Potapov I.N.* Organisational and legal factors contributing to the manifestation of corruption in the non-state sector of the economy. *Sotsial'no-politicheskiye nauki* [Socio-political sciences]. 2017. № 1. Pp. 151–155. EDN: YNFHNR. (In Russian)

6. *Pilkevich B.O.* Causes and conditions of the emergence and development of corruption manifestations in modern Russian society. *Molodoy uchenyy* [Young scientist]. 2021. № 31 (373). С. 120–123. EDN: FGRBSW. (In Russian)

Финансирование. Исследование проведено без спонсорской поддержки.

Funding. The study was performed without external funding.

Информация об авторе

Елаев Мансур Ибрагимович, магистрант 2-го курса направления «Управление персоналом» экономического факультета, Российский университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы; 117198, Россия, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6; mansur.elaev@yandex.ru, SPIN-код: 5862-5828

Information about the author

Mansur I. Elaeв, 2nd year Master's student of Human Resources Management, Faculty of Economics, Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba; 117198, Russia, Moscow, 6 Miklukho-Maklaya street; mansur.elaev@yandex.ru, SPIN-code: 5862-5828