

УДК 342.5:[331.108:3.083]

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2023.1.32>

Макаренко О. Л.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри історії і теорії держави та права,
заступник декана з міжнародної діяльності юридичного факультету
Запорізького національного університету

КОРУПЦІЙНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН РІВНЯ РЕАЛЬНОЇ ЗАГРОЗИ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ

Анотація. У статті досліджено корупційність кадрової політики у сфері публічно-правових відносин рівня реальної загрози національній безпеці. Визначено, що корупційна кадрова політика у сфері публічно-правових відносин формує реальну загрозу для національної безпеки тоді, коли рівень детермінованих нею викривлень сягає більше чверті від загального обсягу цих відносин. Цей показник на рівні двох третин означає критичну потребу у допомозі з відновлення доброчесності від націй, які зберегли себе вільними від корупції. Недоброчесна кадрова політика являє собою проблему, для вирішення якої потрібна сукупність правових норм рівня щонайменше окремого інституту чи підгалузі права. Суміжні правові регулятори знаходимо в межах правового інституту протидії конфлікту інтересу. Встановлено, що саме на зв'язки доброчесної кадрової політики із процедурами запобігання і врегулювання конфлікту інтересів вказує чинна антикорупційна стратегія України.

Наголошено, що корупційна кадрова політика суттєво вичерпує зміст конфлікту інтересів в частині втрати ефективності внаслідок наймання працівників не за професійними ознаками. Хоча саме і тільки на ці якості є публічний запит, що і складає в даному випадку суть публічного інтересу. Викривлення кадрової політики полягає у тому, що таке наймання відбувається за непрофесійними чинниками, які складають приватний інтерес, що суперечить публічному інтересу. Це зумовлює організаційну дисфункцію правових відносин, зокрема у сфері забезпечення публічного інтересу. При цьому приватний інтерес особи, яка провадить корупційну кадрову політику переслідує отримання грошей і/або задоволення інших власних потреб. Мотивом такої особи стають спорідненість, товаришування, дружба з тією особою, яку вона призначає чи обирає. Онтологія цієї мотивації може знаходитись також в інших особистих і/або матеріальних причинах. Відзначено, що приватний інтерес особи, яку призначають чи обирають на посаду, тобто в інтересах якої здійснюється корумпована кадрова політика, полягає в обійманні бажаної посади та вигоди, яка із цим пов'язана (престижу, визнання, влади тощо).

Ключові слова: доброчесність, злочин, кадрова політика, конфлікт інтересів, корупція, праця, приватний інтерес, публічний інтерес.

Makarenko O. L. Corruption of personnel policy in the field of public-legal relations is at the level of a real threat to national security

Abstract. The article reveals the Corruption of personnel policy in the field of public-legal relations at the level of a real threat to national security. It was determined that the corrupt personnel policy in the field of public-legal relations constitutes a real threat to national security when the level of distortions determined by it reaches more than a quarter of the total volume of these relations. This figure of two-thirds represents a critical need for help to restore integrity from nations that have remained free of corruption. Unscrupulous personnel policy is a problem, the solution of which requires a set of legal norms at the level of at least a separate institute or sub-branch of law. Adjacent legal regulators are found within the legal institution of conflict of interest countermeasures. It has been established that the current anti-corruption strategy of Ukraine points to the connections between honest personnel policy and procedures for preventing and resolving conflicts of interest.

It is emphasized that the corrupt personnel policy significantly exhausts the content of the conflict of interests in terms of efficiency loss as a result of hiring employees not on professional grounds. Although there is a public demand for exactly and only these qualities, which is the essence of public interest in this case. The distortion of personnel policy is that such hiring takes place on the basis of non-professional factors, which constitute a private interest that is contrary to the public interest. This leads to organizational dysfunction of legal relations, in particular in the sphere of ensuring public interest. Concomitantly, the private interest of the person who conducts the corrupt personnel policy pursues the receipt of money and/or the satisfaction of other personal needs. The motive of such a person is kinship, companionship, friendship with the person he appoints or chooses. The ontology of this motivation can also be found in other personal and/or material reasons. It was

noted that the private interest of a person who is appointed or elected to a position, i.e. in whose interests a corrupt personnel policy is carried out, consists in occupying the desired position and the benefits associated with it (prestige, recognition, power, etc.).

It is summarized that the conflict of interests manifests itself in the managerial aspect of inadequate staffing when the personal interest of two persons (the one who appoints and the one who is appointed) is achieved contrary to the public interest. It was concluded that in order to eliminate the above-mentioned corruption-related real threat to the national security of Ukraine, it is necessary to separately prescribe in the current criminal code the composition of the criminal offense and criminal responsibility for the corrupt personnel policy of appointing or electing people to positions who are unable to act on it effectively, in particular compared to other applicants for these positions.

Key words: *integrity, crime, personnel policy, conflict of interest, corruption, work, private interest, public interest.*

Постановка проблеми. Сьогодні прогресивні трансформації службового права за кращими організаційно-правовими стандартами ЄС є одним із найважливіших пріоритетів розвитку України. Наше суспільство не задовольняють якість послуг, які надають державні службовці, факти корупції і хабарництва, бюрократична в'язкість, непрозорість і невизначеність адміністративних процедур, відсутність можливості реального громадського контролю за використанням бюджетних коштів. Все це негативно позначається на реалізації гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина, а відтак на економічному стані суспільства та добробуті громадян [1, с. 103]. Образ подовження праці людини, її перевантаження й здорожчання циклів виробництва продукції (надання послуг/виконання робіт) за інших рівних умов корупціогенний. Людина на своєму робочому місці за покликанням зумовлює соціальний поступ. Відмінності в рівні соціальної довіри в країнах більш адекватно пояснюються та враховуються поняттям «справедливість», зокрема з точки зору неупередженого розподілу доходів, ефективної демократії та свободи від корупції. Корупція негативна, а творчість позитивний феномен, що асоціюється з приємністю та сумлінністю [2, с. 42, 23]. Відповідно якщо творчі добродесні люди об'єднані єдиною праведною метою/завданнями, тобто такою, що відповідає загальнолюдським цінностям, то вони складають сильну життєздатну націю. На міжнародному рівні комунікація передбачувана та продуктивна. При цьому взаємодія сильних націй відбувається на підставі верховенства права, авторитету, довіри, а не сили, насильства. Одним із наслідків високої дистанції влади від

іншої частини населення є схильність можновладців до корупції [2, с. 78]. Внутрішньонаціональна паритетність взаємовідносин транслюється назовні і навпаки. У цьому зв'язку конструктивним виявив себе методологічний підхід, що полягає у погодженні власних інтересів з інтересами своїх партнерів та забезпечення балансу спільних інтересів у підсумку. Математична теорія вірогідності на тлі варіативної синергії права та інші методи логіки здорового глузду домінуючі у цьому підході, який одночасно виконує як функцію пізнання природи правових відносин, так й управління ними. Підсилення управлінського ефекту відбувається за рахунок потенціалу переконання, стимулювання та інших методів. Право детерміноване соціумом, а саме суспільство антропогенне. Відповідно пізнається те у природі права й соціуму, що антропомірне, вигідне для сторін й прогресивне.

Мета статті – розкрити корупційність кадрової політики у сфері публічно-правових відносин рівня реальної загрози національній безпеці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Юридичні питання протидії недоброчесності кадрової політики та іншим видам корупції широко вивчені у науковій літературі, а саме: Боровик А. В., Попик А. В., Дрозд О. Ю., Магновський І. Й., Дем'янчук В. А., Белкіна Д. С., Мельник О. М., Микулець В. Ю., Павелків С. Р., Щербаків В. В., Томчук А. В., Деревянко Н. З., Трофімчук Ю. О. дослідили адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя України; Карковська В. Я. – формування механізмів кадрової безпеки органів публічної влади в умовах інституційного розвитку; Я. Берток (J. Bertók) – практики запобігання конфлікту

інтересів під час працевлаштування та роботи після звільнення з публічної служби; Б. Гаурей, А. Бульє, Ж.-П. Годільєр, Е. Мішель (B. Hauray, H. Boullier, J.-P. Gaudillière, H. Michel) – конфлікт інтересів у медицині; К. Трост, Е. Л. Геш (C. Trost, A. L. Gash) – конфлікт інтересів на публічній службі у сфері міжнародних відносин; та ін. Однак низка питань залишилась недостатньо повно розкритою, зокрема за темою цієї роботи, що актуалізує її виконання.

Основний зміст роботи. Нормативно-правові акти, що регламентують питання реалізації кадрового забезпечення органів публічної адміністрації, діють на застарілих концептуальних засадах, не враховуючи сучасних викликів та кризових явищ в економіці України, збільшення рівня корупції, політичної нестабільності, вимог європейської інтеграції тощо [3, с. 11]. Традиційне визначення державного управління персоналом не включає широкий спектр обмежень публічної доброчесності державних службовців і посадових осіб. Вони включають заборони, спрямовані на запобігання традиційним видам публічної корупції, таким як хабарництво та крадіжка державного майна, а також ширший спектр правил і норм, що регулюють фінансові конфлікти інтересів. Закони та правила щодо конфлікту інтересів часто забороняють державним службовцям приймати подарунки та приватні гостинності з приватних джерел, які регулюються урядом, або мати ділові відносини з урядом. Обмеження конфлікту інтересів можуть вимагати від державних службовців і посадових осіб публічного розкриття своїх фінансових активів. Обмеження щодо конфлікту інтересів можуть вимагати від державного службовця чи посадової особи продати певні фінансові пакети або дискваліфікувати себе від участі в певних справах, які можуть вплинути на вартість його чи її фінансових активів. Федеральний уряд і уряди багатьох штатів тепер встановлюють обмеження на лобювання колишніх державних службовців своїх колишніх урядових установ у рамках так званих обмежень, що обертаються (англ. «as part of so-called revolving door restrictions») [4, с. 105–106]. Корупціонер спотворює описані правила управління соці-

альними процесами. По суті це втілення дисфункції права. Класичний фагоцитоз (етноз) правового, висловлюючись мовою біологічної науки.

Живильна енергія корупції знаходиться у добрих чеснотах і праві, паразитуючи на них вона існує рівно доти, доки живиться її енергетичний ресурс. Наприклад, ЄС, порівняно з Україною, вільніший від корупції, хоча й щільніше втягнений у надскладні форми транснаціональної корупції та суміжних їм правопорушень. Наприклад, величезне багатонаціональне розслідування, розпочате магістратом м. Тренто Карлом Палермом, порушило давні, добре захищені канали торгівлі незаконними товарами на мільярди доларів. Було розкрито величезну мережу контрабанди, до якої входили впливові турецькі та сирійські наркотики, болгарські та югославські державні компанії та агенти розвідки, італійські мафіозі та безліч торговців зброєю. Однак перш ніж встигли розслідувати ці справи та довести більш ніж 250 обвинувачених до суду, його раптово змінили, розслідування припинили, а його найвишівші докази засекретили на сорок років. Цей суддя зіткнувся з надто великою кількістю спецслужб, впливових політиків і партійних фінансистів, корумпованих державних службовців, нечистих на руку банкірів (англ. «bent bankers») і дипломатів, які керують своїми державними кораблями в складних водах Схід-Захід [5, с. 156, 159]. Як бачимо складністю процесу досягнення належного ефекту реалізації кадрової політики у системі правосуддя стає корупція, адже, як відомо, система правосуддя взагалі не може належним чином функціонувати тоді, коли її суб'єкти будуть схильними до корупції або професійну спроможність доброчесних суддів нейтралізують корупціонери [6, с. 151]. Водночас у ланці Україна-ЄС живильною енергією виступає ЄС, а її споживачем Україна. Якщо вітчизняний національний простір вже давно не пропонує вільної, чесною, правовою конкуренції людських чеснот під час конкурсів на обіймання посад в організаціях публічної форми власності (органах влади, недержавних організаціях), то наслідком цього стає посилення тренду функціональної дискваліфікації таких

організацій. Ще більше шкоди корупціонери завдають через імітацію форми дотримання законодавчих процедури таких конкурсів. Корупція набуває більшої латентності, а тому її складніше нейтралізувати. У підсумку корупціонери на ключових посадах в державі, їхня масовість не просто послаблюють націю, а роблять її критично вразливою, оскільки формують своєю духовною інтелектуальною та іншою психологічною неспроможністю реальну загрозу національній безпеці.

Особливо це відчутно для органів публічної влади, що прагнуть працювати за сучасними європейськими стандартами якості. Крім професійної, можна вирізнити і соціально-психологічну проблему сучасних кадрів України – нестабільність в суспільстві, криміналізація, корупція, слабка правова і законодавча база, інфляція, безробіття – всі ці обставини не сприяють створенню здорової ситуації на ринку праці [7, с. 58]. Серед актуальних заходів державної кадрової політики України згадується посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження [8, с. 190]. Корупція може вплинути на всі аспекти процесів управління персоналом, причому фаворитизм і кумівство, а також зловживання повноваженнями у сферах найму, навчання, просування по службі та переміщення визначені як основні сфери ризику. Це стає можливим завдяки неконтрольованим повноваженням на власний розсуд, відсутності чесності, підзвітності, системи стримувань і противаг і прозорості в загальному управлінні кадровими службами [9]. Невиконувані посадові обов'язки ознака корупції. Чи-то не те зробив, чи не зробив, чи зробив несвоєчасно, чи посередньо – однаковою мірою ілюструє викривлення. Питання такого викривлення корупційне, якщо воно допущене умисно, зокрема за наявності іншої особи, яка могла б обійняти цю посаду та бути ефективною на ній. Кумівство, непотизм, фаворитизм та інші синоніми позначають корупцію у формі призначення на посади своїх, за ознакою спорідненості, за винагороду, за лояльності до

того, хто призначив/обрав особу на посаду. Домінуючими у такому призначенні/обранні можуть бути інші особистісні мотиви матеріального змісту і/або організаційної зацікавленості, наприклад, за отримання послуг сексуального чи іншого подібного змісту особою, яка призначала, від особи, яку призначили. Рівною мірою й перебування на посаді особи, яка не відповідає кваліфікаційним вимогам по суті, а не по формі, є неефективною. Єдине важливе, що не взято до уваги під час такого роду викривлень – це професійна придатність. Підкреслимо також, що у корумпованих суспільствах форма часто втрачає значення, оскільки вона не відповідає змісту з тих самих причин. Наприклад, за формою документів, які має особа, вона атестована на відповідний рівень кваліфікації (наукової, педагогічної, управлінської і/або іншого професійного змісту), проте у реальності такий рівень вона не демонструє, не може і ніколи не могла показати, оскільки зазначений документ не відповідає змісту якостей такої особи, вона не розвинена на рівень, що вказаний у документі. Такого роду невідповідність ознака структурних корупційних викривлень, що реально загрожує національній безпеці.

Тероризм і злочинність – це діяльність, яка привертає увагу, але існують інші, більш підступні ризики, які можуть завдати шкоди інвестиціям. Бюрократія – неефективність тяганини, що викликає поштовхи, – це одне. Кумівство – фаворитизм у політичних призначеннях і укладання контрактів – це інше. Хабарництво та корупція – іноді в масових масштабах – є поширеними у багатьох частинах світу [10, с. 4]. Якщо кожен організаційно-правовий елемент суспільного ладу об'єктивно детермінований, то втрата або суттєва дисфункція будь-якого з них загроза існуванню та розвитку суспільства. Ресурс форми важко переоцінити, тим більше коли це форма має юридичні наслідки. У випадку з документами про кваліфікаційну атестацію людини спостерігаємо саме такі юридичні властивості форми. Критичне значення релевантності змісту і форми у цьому відношенні виникає для особи, яка обіймає посаду у публічній владі, адже вона відповідає за публічний інтерес. Звісно такий інтерес буде

незабезпечений, якщо за нього відповідає особа, що нездібна до роботи, яку їй доручили. Інерція, непевність та розпад наявних досягнень гарантується корупціонерами.

Вищеописана дисфункціональність публічно-правових і приватно-правових відносин до певної міри компенсується зусиллями професіоналів, тобто тими хто перебуває на посаді за покликанням, а тому є ефективними. Суть компенсаційного механізму виконання трудових функцій добросовісними працівниками замість корупціонерів полягає у тому, що ними виконується більший обсяг роботи, але винагороду за це отримують корупціонери. Звісно межа таких викривлень існує. Це ефект вторинної дисфункції, а саме: коли добросовісні працівники виконують роботу замість корупціонерів на межі своїх зусиль і часу. Якщо первинна дисфункція публічної організації зумовлена будь-яким викривленням організаційного змісту, тобто фактом призначення на посаду непридатної для роботи на ній особи, то вторинна дисфункція зумовлена об'єктивних спроможностей добросовісних громадян.

Багато проблем нації безпосередньо створюються внаслідок відсутності належним чином законодавчо урегульованих питань прозорості, підзвітності, усунення кумівства та корупції [10, с. 12]. Фактично наявність в організації (її структурному підрозділі) критичної маси корупціонерів виявляється неспроможністю її виконувати свої функції, ефективно працювати, а ресурсу добросовісних працівників цієї організації (її структурного підрозділу)

вже не вистачає для компенсації неробства корупціонерів. Економічно цей ресурс їхня довершена майстерність, яка дозволяє виконувати не тільки свою роботу, але й працювати замість корупціонерів. Другим джерелом для зазначеної компенсації виступає час (календарний, академічний і/або будь який інший), який виходить за межі гарантованого трудовим законодавством максимуму (8 годин в день з двома щотижневими вихідним та відпусткою) та поглинає увесь час аж до межі 6-8 годин в день, які залишаються вільними від роботи. Третім джерелом – виступають сили і час родичів, друзів та інших близьких осіб добросовісного працівника. Четвертий ресурс представлений часом для виконання завдань, який збільшується, порівняно з плановим, в межах 1-5 років. Відповідно індикаторами кадрової корупції в організації стає стан цих ресурсів, оцінених за відповідною методикою, зокрема через визначення якості ділової репутації, духовного капіталу людини, анонімне анкетування, опитування із застосуванням поліграфу тощо (див. табл. 1).

Рух за реформування державної служби повинен зосереджуватися на тому, щоб зробити її безпечною для осіб, які мають чесність служити суспільству без участі в корупційних діях та досвід, необхідний для ефективного надання суспільних благ і послуг. Це означає захист державних службовців від необхідності виконувати вказівки політичних машин, які сильно залежать від системи патронажу для збереження політичної влади, наприклад, за зразком США кінця дев'ятнадцятого

Таблиця 1

Ресурси, які витрачаються на нейтралізацію професійної неспроможності особи, яка здобула свою посаду корупційним способом

№	Назва ресурсу, який витрачається для подолання наслідків професійної неспроможності особи, яка здобула свою посаду корупційним способом і/або формально долучена до виконання робіт (надання послуг), але реально не виконала (не надала) їх і не компенсувала це неробство публічному інтересу в еквівалентному розмірі
1	Майстерність добросовісного працівника
2	Час добросовісного працівника, поза максимальною межею навантаження, яка визначена у законодавстві про працю
3	Життєва енергія добросовісного працівника
4	Час і життєва енергія близьких осіб (родичів, коханих, друзів, товаришів та ін.), які долучаються допомагати добросовісному працівнику
5	Фінансові винагороди, які отримують корупціонери, замість добросовісного працівника
6	Збільшений на місяці і роки час на виконання завдань, які неспроможні виконати корупціонери

та початку двадцятого сторіччя. Верховний суд США чітко дав зрозуміти, що вони ніколи не мали на меті дозволити державним роботодавцям використовувати Garcetti для помсти державним службовцям, які використовували внутрішню інформацію, щоб повідомити про корупцію вище по ланцюгу командування або відповідним посадовим особам правоохоронних органів [4, с. 70]. Інакше описані вище перевантаження добросовісних працівників мультиплікують негативний ефект для суспільства, оскільки нівелюють їхню соціальну місію, обмежують життєві ресурси їхніх помічників та зберігають деструкцію впливу на суспільство з боку корупціонерів. Методи спостереження та аналізу емпіричних даних за щонайменше п'ятнадцять років уможливили отримання вихідних даних про те, що один добросовісний працівник ресурсами своєї майстерності і життєвого часу може компенсувати неробство до вісімнадцяти (більш поширена практика не перевищує шести) корупціонерів впродовж щонайменше 5-6 років. Характерно, що першими корупціонерами насичуються саме органи публічної влади та інші організації публічного права, які потенційно містять джерела жаданих ними благ. Серед них маємо елементарні бажання задовольнити програму пересічної людини: у їжі (одязі), сексі та владі. У цьому ж переліку суміжні інтереси визнання, грошей (автомобілів, відро годинників, одягу дорогих брендів, діамантів, золота тощо), нерухомості, земельних ділянок, окремого просторого робочого кабінету, престижу та інших матеріальних і/або іншого типу сумнівної цінності благ, якщо їх порівняти із духовними досягненнями та вічними цінностями. У публічно-правому секторі об'єктивна сторона матеріального збагачення і/або іншого типу культивування вад корупціонерів можливо за рахунок нехтування публічним інтересом у різних варіантах. Наприклад, матеріально (грошима, квартирою тощо) і/або іншими відзнаками заохотити корупціонера за відсутності досягнень у його роботі; сплатити йому невинновдані великі кошти, порівняно з доходами населення; приховати професійну неспроможність корупціонера за рахунок показників робот добросовісного пра-

цівника тощо. Виявляється друге джерело посилення руйнації від корупціонерів, а саме: не тільки добросовісний працівник не може реалізувати себе повноцінно через недолугість корупціонера, але й суспільство ще витрачає кошти на винагороду такому корупціонеру за спотворені ним результати роботи, які подаються іншими корупціонерами як досягнення й прикрашаються результатними роботи добросовісних працівників. Такі втрати подвійного розміру менш характерні для приватного сектору економіки, оскільки тут приватний інтерес не дозволяє існувати приватному інтересу будь-якого найманого працівника за рахунок викривлення об'єктивної реальності. Випадки кумівства у сфері приватного бізнесу трапляються, але, по-перше, це швидше виключення, ніж тренд, а, по-друге, такий бізнес не буде існувати довго, бо не зможе в умовах чесної конкуренції працювати на ринку з іншими компаніями, де відсутнє кумівство. При цьому визнано, що якщо лідер, уряд, парламентарі країни і/або вищі органи публічної влади у суспільстві беруть участь у корупційних відносинах, то довіра людей до них різко знижується. У такому випадку люди, ймовірно, стануть ще більш недовірливими до інших звичайних людей, від яких не очікується, що вони будуть такими ж бездоганними, як лідери країни [2, с. 79, 82].

За визначенням п. 6) ч. 1 ст. 1 Закону України «Про національну безпеку України» від 21.06.2018 № 2469-VIII, загрози національній безпеці України – явища, тенденції і чинники, що унеможливають чи ускладнюють або можуть унеможливити чи ускладнити реалізацію національних інтересів та збереження національних цінностей України. У п. 9) цієї статті такі загрози класифіковано на реальні та потенційні. Рівень людей не на своєму місці на публічно-владних посадах не повинен перевищувати 10% від загальної кількості цих посад. Якщо кількість таких людей наближається до чверті, то можна говорити про формування реальної загрози національній безпеці, адже синергія недобросовісності таких чиновників, які займають чужі місця, передбачатиме вчинення суміжних злочинів, серед яких чільне місце посідатимуть злочини проти фундаментальних цінностей нації

та людини, наприклад, тих, які захищені нормами по злочин і покарання розділів 1, 2, 17 і 20 ККУ від 05.04.2001 № 2341-III, а саме: злочини проти основ національної безпеки кримінальні правопорушення проти життя та здоров'я особи; кримінальні правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг; кримінальні правопорушення проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку. Злочинність і тероризм, а також бюрократія, корупція, недобросовісна конкуренція, недобросовісна торгівля, підробка та наслідки культурних, політичних і релігійних відмінностей зараз перетинають кордони, очевидно, відносно легко [10, с. 9].

Енергія руйнування конституційних цінностей інструментами корупційної кадрової політики у сфері публічно-правових відносин накопичується у геометричній прогресії, оскільки ті хто вже опинився недобросовісним способом на посадах множать інших таких самих. Іншими словами якщо на початок року публічна влада була корумпована на безпечний рівень до десяти відсотків від загальної кількості публічних посад, то на кінець року такий відсоток може бути більше трьох чвертей. Яскравим прикладом став аналогічний досвід Україна впродовж 2010 р. – заміни посадових осіб публічної влади й відповідних законодавчих норм для цього. При цьому цей приклад показовий своєю стрімкістю, насильством та катастрофічними наслідками у підсумку (наприклад, зупиненням росту економіки / її стагнацією вже у кінці 2012 р. й у подальшому під час перебування критичної маси корупціонерів на посадах), але не єдиний, оскільки феномен корупційної кадрової політики характерний для усіх тих етапів історії України, де вона демонструвала стабільно високий рівень корупції, низький індекс верховенства права тощо. Наприклад, ринок банківських послуг та фінансів руйнується від викривлень звітності боржників, адміністративного тиску на центральний банк і/або інші банки з метою кредитування фінансово неспроможних позичальників, а також від інших форм корупції, непрозорості для зовнішнього контролю [10, с. 11].

Для нації втрата ресурсів розвитку завжди актуалізує питання достатності заходів для протидії корупції, культивування добрих чеснот, відтворення енергії добросовісних громадян та наслідування їхніх прикладів. Конструктивна пасіонарність такого типу громадян унікальна, обмежена та дуже важко відтворюється. Те, що люди називають «відтік мізків / кадрів» внаслідок виїзду інтелектуалів та духовно розвинених представників нації за кордон, всередині країни щезає внаслідок того, що таким людям не дають можливостей виконувати своє соціальне призначення і/або по суті крадуть їхній енергетичний / життєвий ресурс. Тобто публічна влада, яка допускає викривлення правил настільки, що найбільш здібні громадяни не реалізують повною мірою свої чесноти, позбавляє суспільство майбутнього – нинішнього відтворення та примноження того, що є. Чиста втрата людського капіталу, яка проте непомітна для пересічних громадян, де норму пересічної людини визначаємо через оцінку компонентів соціального контексту, культурних значень, місць і просторів, а також того, як індивіди керуються власною матрицею тривоги, конструюють смисли, визначають зміст життєвої ситуації, стигматизують поведінку оточуючих [11, с. 8, 200, 192].

Визначивши таким чином нормальність людини / її розвитку для контексту конкретного соціуму, отримуємо змогу оцінити їхню роль у формуванні негативного тренду кадрової корупції і/або ефективності протистояти йому. На жаль часто вони бажають залишатися у зоні інтелектуального комфорту зі словами: «Для чого ускладнювати», – й гарно супроводжують це лицемірством, ханжеством та іншими своїми власними вадами (ледарством, спрощенням тощо). У довгостроковій перспективі збереження цього тренду та такої конформності / маргінальності населення обеззброює націю, робить її залежною від духовно більш розвинених і/або більш заможних націй, формує запит на допомогу від високорозвиненої міжнародної спільноти у вигляді прогресивних правил міжнародного права, чеснот їхніх найкращих представників і тому подібного. У міжнародних залах засідань присутні певна зарозумілість, наївність і, певно, невігластво. Звичайно, є захист від

ризиків, і першою лінією захисту є обізнаність осіб, які приймають рішення, і тих, хто їх наймає. Ігнорування ризиків може бути фатальними як для окремих осіб, так і для націй, як показує досвід [10, с. 10].

Висновки. Отже, корупційна кадрова політика у сфері публічно-правових відносин формує реальну загрозу для національної безпеки тоді, коли рівень детермінованих нею викривлень сягає більше чверті від загального обсягу цих відносин. Цей показник на рівні двох третин означає потребу у допомозі з відновлення доброчесності від націй, які зберегли себе вільними від корупції. Недоброчесна кадрова політика являє собою проблему, для вирішення якої потрібна сукупність правових норм рівня щонайменше окремого інституту/підгалузі права. Суміжні правові регулятори знаходимо в межах правового інституту протидії конфлікту інтересу, зокрема на зв'язки доброчесної кадрової політики із процедурами запобігання і врегулювання конфлікту інтересів вказує чинна антикорупційна стратегія України.

Корупційна кадрова політика суттєво вичерпує зміст конфлікту інтересів, зокрема в частині втрати ефективності внаслідок наймання працівників не за професійними ознаками, на які є публічний запит та як складають в даному випадку суть публічного інтересу, а за іншими чинниками, які складають приватний інтерес, що суперечить публічному інтересу. Це зумовлює організаційну дисфункцію правових відносин, зокрема у сфері забезпечення публічного інтересу. При цьому приватний інтерес особи, яка провадить корупційну кадрову політику переслідує отримання грошей, сексу і/або задоволення інших власних потреб, мотивуючи

себе спорідненістю, товаришуванням, дружбою з тією особою, яку вона призначає/обирає, та іншими особистими і/або матеріальними мотивами. Приватний інтерес особи, яку призначають/обирають на посаду, тобто в інтересах якої здійснюється корумпована кадрова політика, полягає в обійманні бажаної посади та вигоди, яка із цим пов'язана. Відповідно конфлікт інтересів виявляє себе в організаційному/управлінському відношенні неналежного кадрового забезпечення, де особистий інтерес двох осіб (того хто призначає/обирає і того, кого призначають) досягається всупереч публічному інтересу. Ця дисфункція виявляє правові закономірності, а саме: 1) професійна неспроможність корупціонерів на їхніх посадах долається роботою доброчесних громадян; 2) витрати таких доброчесних громадян не компенсуються соціумом, де існують ці корупційні практики; 3) ресурси доброчесних громадян та тих осіб, які їм допомагають (родичів, коханих та ін.), обмежені енергетично й темпорально; 4) організація насичена корупціонерами обов'язково неефективна; 5) абсолютне домінування такої дисфункції належить організаціям публічного права; 6) суспільство, яке насичене такого роду організаціями, має структурні й системні проблеми з корупцією. Переконані, що з метою елімінації вищезазначеної корупційної реальної загрози національній безпеці України, необхідно окремо прописати у чинному кримінальному кодексі склад кримінального правопорушення та кримінальну відповідальність за корупційну кадрову політику призначення/обрання на посади людей, неспроможних діяти на них ефективно, зокрема порівняно з іншими претендентами на ці посади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 12. С. 102–107.
2. Kwantes C., Kuo B. C. H. Trust And Trustworthiness Across Cultures: Implications For Societies And Workplaces. Cham : Springer, 2021. 176 p.
3. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07. Запоріжжя. 2020. 237 с.
4. Riccucci N. M., Naff K. C., Hamidullah M. F. Personnel Management in Government. Eighth edition. New York: Routledge, 2020. 560 p.
5. Marshall J. V. The Lebanese Connection: Corruption, Civil War, and the International drug traffic. Stanford: University Press, 2012. 274 p.

6. Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя України: навч. посіб. / А. В. Боровик, А. В. Попик, О. Ю. Дрозд та ін. Одеса: Вид. дім «Гельветика», 2021. 248 с.
7. Карковська В. Я. Формування механізмів кадрової безпеки органів публічної влади в умовах інституційного розвитку : дис. ... д-ра наук з держ упр. : спец. 25.00.02. Миколаїв. 2020. 426 с.
8. Горяченко Р. І. Формування та реалізація кадрової політики в органах національної поліції: адміністративно-правовий аспект : дис. ... д-ра філософії : спец. 081 «Право». К., 2022. 234 с.
9. Chêne M. Corruption and anti-corruption practices in human resource management in the public sector. Transparency International, 2015. URL: <https://www.u4.no/publications/corruption-and-anti-corruption-practices-in-human-resource-management-in-the-public-sector>
10. Poole-Robb S., Bailey A. Risky Business: Corruption, Fraud, Terrorism and Other Threats to Global Business. London : Kogan Page, 2002. 316 p.
11. Irvine J. M. Marginal People in Deviant Places: Ethnography, Difference, and the Challenge to Scientific Racism. Ann Arbor : University of Michigan Press, 2022. 349 p.