

DOI: 10.35853/LAU.WS.2019.MD01
УДК 328.185:[614.8+331.108.26]

Антикоррупционная компетентность государственных гражданских служащих как условие кадровой безопасности организации

Сергей В. Духновский¹,

ORCID: 0000-0003-3118-9988, e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Владимир А. Парсуков²,

ORCID: 0000-0002-4685-2853, e-mail: parsukov77@mail.ru

^{1,2} Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (Курганский филиал), г. Курган, Россия

Аннотация. В статье рассматривается представление об антикоррупционной компетентности как о сочетании антикоррупционных знаний с умениями разрешать задачи-ситуации коррупционного содержания. Компонентами компетентности выступают: когнитивный (представление служащего о коррупции), эмоциональный (прятие/непрятие коррупции) и поведенческий (установки и активность, направленные на формирование антикоррупционной устойчивости и правосознания). Показано что индикаторами компетентности являются общепонятные, правовые и психологические знания и умения, а также субъективное отношение к коррупции и коррупциогенной личности. Представление об антикоррупционной компетентности нашло свое воплощение в технологии ее оценки. Технология оценки антикоррупционной компетентности содержит пять разделов: 1) понятийный, 2) правовой, 3) психологический, 4) конфликт интересов, 5) оценку отношений к коррупции и к коррупциогенной личности. Приведенные в статье эмпирические примеры показывают правомерность ее использования в системе государственной гражданской службы в плане оценки кадровых рисков и угроз безопасности организации. Так, низкий уровень антикоррупционной компетентности может выступать условием, снижающим кадровую безопасность организации, при этом кадровыми рисками будут являться слабая выраженность антикоррупционных знаний, умений их использования в профессиональной деятельности, включая лояльность к коррупции. Внедрение технологии оценки и мониторинга антикоррупционной компетентности в деятельность кадровых подразделений должно являться одним из направлений работы по противодействию коррупционному поведению (включая его превенцию, локализацию и пресечение) в системе государственной гражданской службы.

Ключевые слова: коррупция, антикоррупционная компетентность, технология, антикоррупционное знание, умение, государственный гражданский служащий.

Для цитирования: Духновский С. В., Парсуков В. А. Антикоррупционная компетентность государственных гражданских служащих как условие кадровой безопасности организации // Благополучие и безопасность в условиях социальных трансформаций : сб. науч. тр. X Междунар. симпозиума (г. Екатеринбург, 9–10 июля 2019 г.) / ред. Е. Б. Перельгина, О. Ю. Зотова, А. В. Дроздова, Л. В. Тарасова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2019. – С. 213–222. – ISBN 978-5-7741-0376-8. – DOI: 10.35853/LAU.WS.2019.MD01.



Anti-Corruption Competence of State Civil Servants as a Condition of an Organization' Personnel Security

Sergey V. Dukhnovsky¹,

ORCID: 0000-0003-3118-9988, e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Vladimir A. Parsukov²,

ORCID: 0000-0002-4685-2853, e-mail: parsukov77@mail.ru

^{1,2} Kurgan branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration, Kurgan, Russia

Abstract. The authors introduced the perception of anti-corruption competence as a combination of anti-corruption knowledge and the skills of state civil servants to constructively resolve personality-oriented problem situations in corruption cases. The components of competence include; the cognitive one – the employee's perception of corruption; the emotional – acceptance/non-acceptance of corruption; the behavioral – attitudes and activities directed towards the formation of anti-corruption resilience and the sense of lawfulness. The authors showed that indicators of competence are conceptual, legal and psychological knowledge and skills, as well as the subjective attitudes to corruption and a corruptogenic person. The perceptions of anti-corruption competence were incorporated in the assessment technique. It consists of 5 sections: conceptual, legal, psychological, conflict of interests, and attitudes to corruption and corruptogenic personality. The given empirical examples demonstrated the admissibility of the technique in the system of civil service in terms of personnel risk assessment and threats to an organization's security. Thus, low anticorruption competence can act as a condition that decreases the personnel security of an organization, and HR-risks will be the low pronouncement of anti-corruption knowledge and skill in their practical application including loyalty to corruption. The realization and introduction of this technology in the activities of HR-departments of the executive branch should become an aspect of efforts to counter corrupt behaviors including its prevention, localization, and suppression.

Keywords: corruption, anti-corruption competence, technique, anti-corruption knowledge, skills, state civil servant.

For citation: Dukhnovsky SV, Parsukov VA. Anti-Corruption Competence of State Civil Servants as a Condition of an Organization' Personnel Security. In: Perelygina EB, Zotova OYu, Drozdova AV, Tarasova LV. (eds.) *Wellbeing and Security in the Face of Social Transformations: Collection of academic papers from the 10th International Symposium (Yekaterinburg, July 9–10, 2019)*. Yekaterinburg: Liberal Arts University – University for Humanities; 2019. p. 213–222. Available from: doi:10.35853/LAU.WS.2019.MD01.

Введение

Актуальность изучения вопросов противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы обусловлена необходимостью использования эмпирических знаний для более эффективной деятельности по выявлению (оценке) и профилактике кадровых рисков, несущих угрозу безопасности организации, в частности в плане совершения коррупционных правонарушений. В этом контексте перспективным направлением, на наш взгляд, являются изучение и оценка феномена антикоррупционной компетентности государственных гражданских служащих. Антикоррупционная компетентность, с одной стороны, выступает проявлением профессионализма служащего, а с другой – условием кадровой безопасности организации, минимизирующим кадровые риски работника, снижающим возможность их проявления

в служебной деятельности. В научном плане, в исследованиях рассматриваются фундаментальные причины и признаки коррупции [4; 11], направления изучения коррупции [10], модели коррупционного поведения [2; 12], классы коррупционной деятельности [7], портрет коррупциогенной личности и ее структура [3], предикторы коррупционного поведения личности [5], коррупционное поведение в рамках кадровой безопасности [6] и др. Среди понятий широкое распространение в психологической науке и практике получили такие, как «склонность к коррупции», «коррупционное давление», «антикоррупционная устойчивость» [3]. Несмотря на это, понятию «антикоррупционная компетентность» уделяется недостаточное внимание, притом что оно, на наш взгляд, открывает широкие возможности его использования в системе государственной гражданской службы. В частности, при оценке кадровых рисков служащих при формировании кадрового резерва, в том числе и управленческого.

Укажем, что, несмотря на попытки описания социального портрета коррупционера [11], диагностики коррупциогенной личности [3], выявленным предикторам коррупциогенного поведения [5], использование личностно-профессиональной (кадровой) психодиагностики не дает ощутимых результатов. Обусловлено это, на наш взгляд, как минимум двумя моментами. Во-первых, тем, что кадровая психодиагностика, ее результаты в системе государственной гражданской службы носят рекомендательный характер. Во-вторых, считаем, что всегда остается риск совершить коррупционное правонарушение (осознанно или нет, умышленно или без умысла) служащим. В этом отношении мы придерживаемся положения о том, что «в силу человеческой природы (подверженность соблазнам, ошибкам, слабостям, болезням и др.) любой без исключения специалист является потенциальным внутренним нарушителем (осознанным или нет) и представляет внутреннюю угрозу» [8, с. 103].

Полагаем, что в рамках кадровой психодиагностики, в системе государственной гражданской службы, наряду с традиционным психологическим тестированием, целесообразно проводить оценку и мониторинг антикоррупционной компетентности служащего, в том числе и при прохождении конкурсного отбора на должность и при постановке в кадровый резерв.

В рамках нашего исследования антикоррупционная компетентность представляет собой сочетание антикоррупционных знаний с умениями разрешать проблемно-личностные ситуации (задачи-ситуации) коррупционного содержания в рамках выполнения своей профессиональной деятельности, а также субъективное отношение к коррупции, коррупционному поведению и коррупциогенной личности. Составляющими антикоррупционной компетентности выступают знания, умения и субъективное отношение. В качестве компонентов антикоррупционной компетентности выделяем: когнитивный (представление служащего о коррупции), эмоциональный (неприятие коррупции) и поведенческий (установки и активность, направленные на формирование антикоррупционной устойчивости и правосознания).

Антикоррупционная компетентность проявляется в двух формах: технологической и надпрофессиональной (в терминологии А. А. Алдашевой) [1].

1. Технологическая форма определяется служебными полномочиями (должностным регламентом) работника, его знаниями, опытом, а также задачами, спецификой и результатами профессиональной деятельности. Индикаторами (характеристиками) технологической формы выступают антикоррупционные знания (общие, правовые и психологические) и умения разрешать лично-проблемные ситуации, в содержании которых заложен коррупционный компонент.

2. Надпрофессиональная форма заключается в субъективном отношении к коррупции и коррупциогенной личности, в частности к такой его характеристике, как чувственный тон, проявляющийся в выраженности гедонистических, астенических, меланхолических чувств по отношению к коррупции как феномену, и в колебании «сближающих и удаляющих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова) [9] по отношению к коррупциогенной личности.

Методы исследования

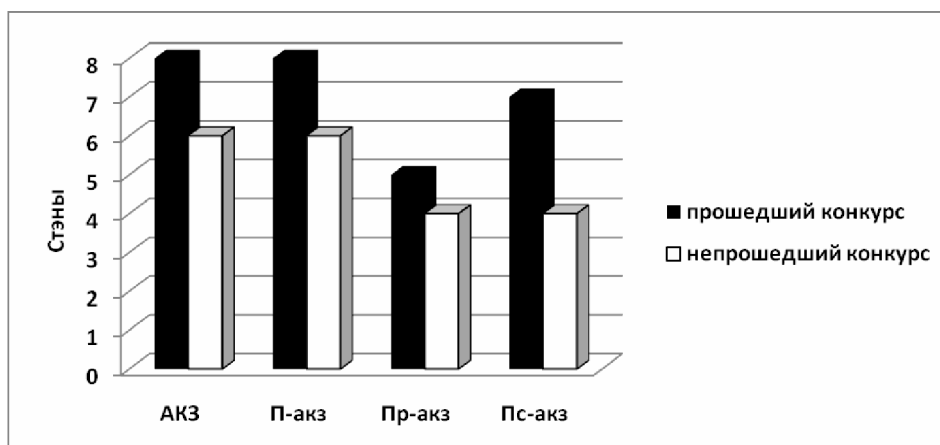
Описанные выше положения выступили основанием для разработки технологии оценки антикоррупционной компетентности, которая предполагает сочетание тестирования знаний, решение задач-ситуаций и элемент кадровой психодиагностики. Назначение технологии – определение уровня антикоррупционной компетентности государственных гражданских служащих, ее технологической (знания и умения) и надпрофессиональной (отношения) форм.

Разработанная нами «Технология оценки...» состоит из двух частей. Первая – технологическая, включающая следующие разделы: 1) понятийный (содержит 7 тестовых заданий и 3 лично-проблемные ситуации), 2) правовой (содержит 7 тестовых заданий и 3 лично-проблемные ситуации), 3) психологический (содержит 7 тестовых заданий и 3 лично-проблемные ситуации), 4) конфликт интересов (содержит 10 лично-проблемные ситуации). Вторая – надпрофессиональная, предполагающая оценку отношений к коррупции (содержит 21 пункт) и к коррупциогенной личности (содержит 18 пунктов).

Результаты и обсуждение

Технология оценки антикоррупционной компетентности государственных гражданских служащих апробирована при обследовании кадрового резерва на руководящие должности Правительства Курганской области, на базе Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

В качестве примера приведем результаты оценки двух государственных гражданских служащих, один из которых прошел конкурсный отбор, а другой нет. Начнем анализ с результатов, полученных в рамках оценки антикоррупционных знаний. Профиль госслужащих представлен на рисунке 1.



Примечание: АКЗ – интегральный показатель антикоррупционных знаний, П-акз – знания основных понятий, Пр-акз – правовые знания, Пс-акз – психологические знания.

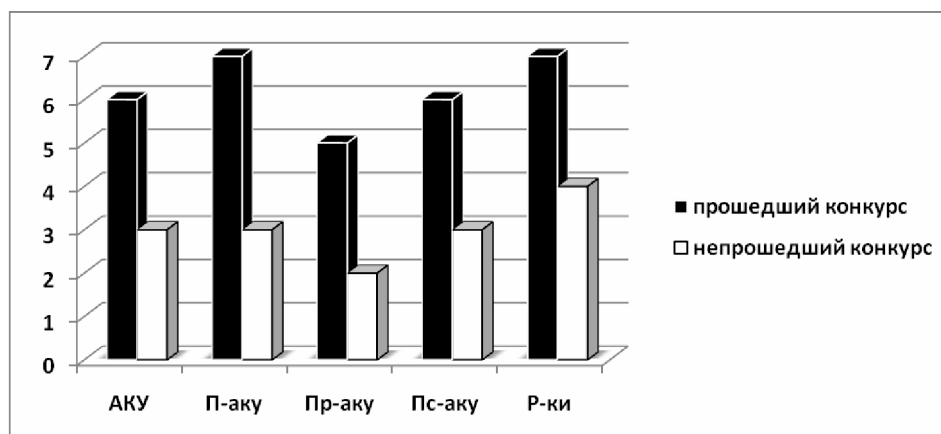
Рис. 1. Выраженность антикоррупционных знаний у служащего, прошедшего и не прошедшего конкурсный отбор для постановки в резерв управленческих кадров

Результаты, представленные на рисунке 1, говорят о следующем. Интегральный показатель антикоррупционных знаний (включая понятийные и психологические) у госслужащего, прошедшего конкурс, выражен на повышенном уровне. Тогда как показатель «правовые антикоррупционные знания» умеренно выражен, что, на наш взгляд, является кадровым риском. Соответственно, для его минимизации он нуждается в дополнительном развитии у служащего.

У субъекта, не прошедшего конкурс, показатели знаниевого компонента антикоррупционной компетентности находятся на среднем уровне, за исключением правовых и психологических знаний, которые выражены на пониженном уровне. Следовательно, у государственного гражданского служащего, не прошедшего конкурс, характеристики знаниевого компонента антикоррупционной компетентности являются кадровыми рисками безопасности организации, для минимизации которых ему необходимо дополнительное профессиональное развитие в вопросах противодействия коррупции.

Далее обратимся к данным, полученным при оценке антикоррупционных умений государственных гражданских служащих. Результаты представлены на рисунке 2.

Как видно из рисунка 2, интегральный показатель антикоррупционных умений у госслужащего, прошедшего конкурс, выражен умеренно, но ближе к повышенному уровню. Заслуживает внимания показатель «решение задач, связанных с конфликтом интересов» (Р-ки), который у данного служащего находится на повышенном уровне. Тем не менее госслужащему для повышения своей профессиональной компетентности, включая антикоррупционную, необходимо совершенствовать правовые и психологические антикоррупционные умения.



Примечание: АКУ – интегральный показатель антикоррупционных умений, П-аку – понятийные антикоррупционные умения, Пр-аку – правовые умения, Пс-аку – психологические умения, Р-ки – решение ситуаций конфликта интересов.

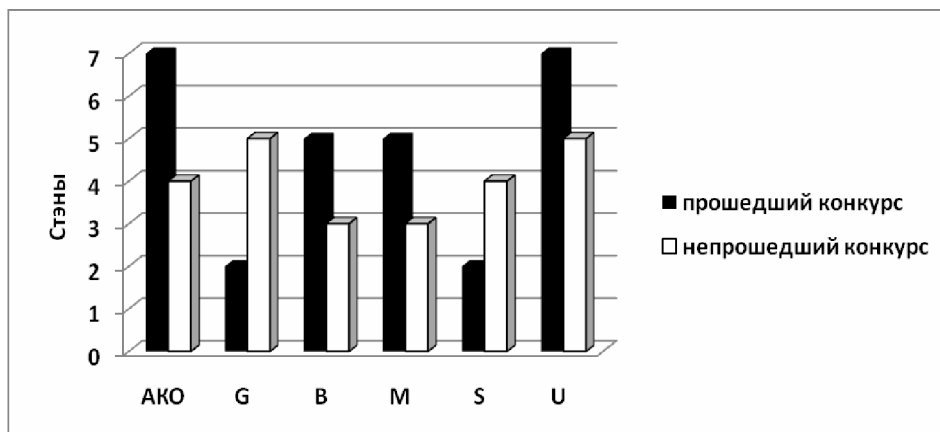
Рис. 2. Выраженность антикоррупционных умений у служащего, прошедшего и не прошедшего конкурсный отбор для постановки в резерв управленческих кадров

У государственного гражданского служащего, не прошедшего конкурс, интегральный показатель антикоррупционных умений находится на пониженном уровне, включая правовые и психологические их параметры (индикаторы), а показатель решение задач связанных с конфликтом интересов, выражен на среднем уровне. Полученные данные свидетельствуют о том, что антикоррупционные умения данного служащего нуждаются в дополнительном развитии, и тот уровень, на котором они находятся в данный момент, представляет собой кадровый риск безопасности и неадекватен возможности замещения руководящих должностей в системе государственной гражданской службы.

Далее обратимся к результатам оценки надпрофессиональной формы антикоррупционной компетентности, проявляющейся в субъективном отношении к коррупции и коррупциогенной личности у государственного гражданского служащего, прошедшего и не прошедшего конкурс на постановку в резерв управленческих кадров. Данные представлены на рисунке 3.

Как видно из рисунка 3, интегральный показатель отношения к коррупции (АКО) у субъекта, прошедшего конкурс, находится на повышенном уровне, что говорит о сформированном у него негативном отношении как к коррупции, так и к коррупциогенной личности. В частности, в отношении к коррупции у него умеренно выражены астенические (показатель В) и меланхолические (показатель М) чувства, в сочетании с низкой выраженностью гедонистических чувств (показатель G). Полученные данные позволяют сделать вывод о негативном отношении служащего к коррупции. Также у него имеет место негативное отношение к коррупциогенной личности, о чем свидетельствуют выраженные на повышенном уровне удаляющие чувства (показатель U), преобладающие над сближающими (показатель S), которые, в свою очередь, находятся на низком уровне. У государственного гражданского служащего, не прошедшего конкурс, преобладают гедонис-

тические чувства (показатель G) в отношении к коррупции и сближающие чувства (показатель S) в отношении к коррупциогенной личности. Таким образом, делаем заключение, что надпрофессиональный компонент антикоррупционной компетентности данного госслужащего характеризуется лояльным отношением к коррупции. Это, в свою очередь, является кадровым риском безопасности организации и не соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатам на замещение руководящих должностей в системе государственной гражданской службы.



Примечание: АКО – интегральный показатель антикоррупционных отношения, G – гедонистические чувства, B – астенические чувства, M – меланхолические чувства, S – сближающие чувства, U – удаляющие чувства.

Рис. 3. Выраженность антикоррупционного отношения у служащего, прошедшего и не прошедшего конкурсный отбор для постановки в резерв управленческих кадров

На основании приведенных данных делаем общее заключение. У субъекта, прошедшего конкурс для постановки в резерв управленческих кадров, выражена антикоррупционная компетентность, несмотря на то что отдельные ее параметры могут быть дополнительно развиты, что положительным образом скажется на его профессионализации. У субъекта, не прошедшего конкурс, данный вид профессиональной компетентности представляет собой кадровый риск, для минимизации которого он нуждается в дополнительном профессиональном развитии в области противодействия коррупции.

Заключение

Подводя итог сказанному, отметим следующее. Индикаторами антикоррупционной компетентности являются общепонятные, правовые и психологические знания и умения, в сочетании с субъективным отношением к коррупции и коррупциогенной личности. Представление об антикоррупционной компетентности реализуется в технологии ее оценки, использование которой необходимо в системе государственной гражданской службы как для оценки кадровых рисков служащего, так и для оценки его профессиональной компетентности.

Антикоррупционная компетентность и ее показатели выступают условием кадровой безопасности организации, а ее индикаторы (характеристики) – проявлением кадровых рисков и угроз со стороны государственного гражданского служащего. Так, низкий уровень антикоррупционной компетентности может выступать условием совершения правонарушений коррупционной направленности, в силу недостаточной развитости антикоррупционных знаний и умений их использования в профессиональной деятельности, включая лояльность к коррупции.

Реализация и внедрение технологии оценки и мониторинга антикоррупционной компетентности в деятельность кадровых подразделений будет являться одним из направлений работы по противодействию коррупционному поведению (включая его превенцию, локализацию и пресечение) в системе государственной гражданской службы.

Информация об авторах

Сергей Витальевич Духновский, доктор психологических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Курган, Россия).

Владимир Александрович Парсуков, кандидат юридических наук, доцент кафедры государственного права, Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Курган, Россия).

Information about the authors

Sergey V. Dukhnovsky, Dr. Sci. (Psychology), Professor at Social Sciences and Humanities chair of the Kurgan branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Kurgan, Russia.

Vladimir A. Parsukov, Cand. Sci. (Law), Associate professor at State Law chair of the Kurgan branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Kurgan, Russia.

Список литературы

1. Алдашева А. А. Профессиональная компетентность: понятие и структура // Вестник Адыгейского государственного университета. 2012. № 4 (109). С. 121–128.
2. Большакова Л. В., Литвиненко А. Н. Типологический анализ моделей коррупционного поведения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 1 (57). С. 91–99.
3. Ванновская О. В. Личностные детерминанты коррупционного поведения // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 102. С. 323–328.
4. Даукаев И. М. Современные представления о сущности коррупции // Евразийская адвокатура. 2013. № 2 (3). С. 87–89.
5. Девятковская И. В., Сыманюк Э. Э. Психологические предикторы коррупционного поведения личности и их коррекция // Педагогическое образование в России. 2014. № 8. С. 205–208.
6. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации. М. : Юрайт, 2019. 245 с.
7. Изотов М. О. Проблема типологии коррупционных отношений // Среднерусский Вестник общественных наук. 2010. № 4 (17). С. 121–128.
8. Крук В. М. Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 100–105.
9. Куликов Л. В. Руководство к методикам диагностики личностных свойств. СПб. : Б.и., 2003. 49 с.

10. Смирнов А. В. Коррупция как полифакторный феномен // Педагогическое образование в России. 2014. № 10. С. 47–52.

11. Тавокин Е. П., Широкова О. В., Шишова Ж. А. Коррупция в системе государственной службы // Мониторинг общественного мнения. 2014. № 1 (119). С. 70–86.

12. Шедий М. В. Особенности развития антикоррупционного потенциала гражданского общества в России // Ученые записки. 2013. № 2 (26). С. 294–298.

Статья поступила в редакцию: 15.10.2019

Принята к публикации: 18.11.2019

References

1. Aldasheva AA. Professional'naya kompetentnost': ponyatie i struktura [Professional Competence: the Concept and Structure]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta = The Bulletin of Adyghe State University*. 2012; 4(109): 121–128. (In Russ.).

2. Bolshakova LV, Litvinenko AN. Tipologicheskii analiz modelei korruptsiionnogo povedeniya [The typological analysis of models of corruption behavior]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2013;1(57): 91–99. (In Russ.).

3. Vannovskaya O. Lichnostnye determinanty korruptsiionnogo povedeniya [Personal determinants of corruptional behaviour]. *Izvestiya RGPU im. A. I. Gertsena = Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*. 2009;102: 323–328. (In Russ.).

4. Daukayev IM. Sovremennye predstavleniya o sushchnosti korruptsii [Modern ideas of essence of corruption]. *Evraziiskaya advokatura = Eurasian advocacy*. 2013;2(3): 87–89. (In Russ.).

5. Devyatovskaya IV, Symaniuk EE. Psikhologicheskie prediktory korruptsiionnogo povedeniya lichnosti i ikh korrektsiya [Psychological predictors of corruption behavior of a personality and their correction]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2014;8: 205–208. (In Russ.).

6. Dukhnovsky SV. *Kadrovaya bezopasnost' organizatsii [The personnel security of an organization]*. Moscow: Urait; 2019. 245 p. (In Russ.).

7. Izotov MO. Problema tipologii korruptsiionnykh otnoshenii [The problem of the typology of corruptive relationships]. *Srednerusskii Vestnik obshchestvennykh nauk = Central Russian Journal of Social Sciences*. 2010;4(17): 121–128. (In Russ.).

8. Kruk VM. Aktual'nye problemy obespecheniya nadezhnosti professional'noi deyatel'nosti lichnogo sostava OVD [Current Issues of Ensuring Reliability of the Internal Affairs Personnel's Professional Activity]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogics in Law Enforcement*. 2014;1(56): 100–105. (In Russ.).

9. Kulikov LV. *Rukovodstvo k metodikam diagnostiki lichnostnykh svoystv [A handbook to handle Personality Traits Diagnose techniques]*. Saint Petersburg: no Publ. House; 2003. 49 p. (In Russ.).

10. Smirnov AV. Korruptsiya kak polifaktorni fenomen [Corruption as a polyfactorial phenomenon]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2014;10: 47–52. (In Russ.).

11. Tavokin EP, Shirokova OV, Shishova ZA. Korruptsiya v sisteme gosudarstvennoi sluzhby [Corruption in state service]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya = Monitoring of Public Opinion*. 2014;1(119): 70–86. (In Russ.).

12. Shedy MV. Osobennosti razvitiya antikorrupsionnogo potentsiala grazhdanskogo obshchestva v Rossii [The characteristics of the development of anti-corruption potential of the civil society in Russia]. *Uchenye zapiski = Scientific Notes*. 2013;2(26): 294–298. (In Russ.).

Submitted 15.10.2019

Accepted 18.11.2019