

### **КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ЯК ПРЕВЕНТИВНИЙ ФАКТОР ПРАВОПОРУШЕНЬ В ОВС УКРАЇНИ**

Сплеск криміналізації особового складу міліції на початку 1990-х рр. висвітлив серед детермінант службових правопорушень невизначенність ідеологічних основ правоохоронної діяльності та нерозробленість корпоративної етики ОВС України. Нашому суспільству знадобилось декілька років для осмислення того, що проголошення демократії та лібералізму зовсім не означають відсутність загальнодержавної ідеології. Навпаки, демократичний устрій суспільства поряд з державною ідеологією передбачає існування низки професійних ідеологій, ідеологій галузей науки, мистецтва, інших сфер діяльності, оскільки ідеологія сама по собі, окрім сенсостворюючого значення, має виконувати функцію концептуального захисту групових та національних інтересів.

Початкове захоплення цінностями радикальної ліберальної ідеології невдовзі виявило, що безумовне їх прийняття як орієнтирів духовного життя суспільства навряд чи може вважатися нормальним явищем. Навіть у західних країнах, де гедоністичні цінності споживчої моралі сьогодні є пріоритетними у процесі трансформації діяльності державних органів, не піддається сумніву той факт, що ідеологія лібералізму не повинна бути єдиною духовною парадигмою сучасності.

Наочним доказом тому є поступова трансформація філософії екзистенціалізму, що спочатку проголошувала особисту індивідуальну свободу як цінність найвищого гатунку. Однак сучасні послідовники екзистенціалізму дійшли висновку, що сенс людського життя полягає не у звільненні індивіда від впливу суспільства, а навпаки – у соціальному служінні громаді. Подібні зміни у 1980-х рр. проклали шлях основам корпоративної етики і навіть дали підстави говорити про заміну традиційного екзистенціалізму ідеологічною концепцією сервізму [1, с.125]. На відміну від лібералізму, сервізм вбачає провідною цінністю життя людини у підпорядкуванні власного індивідуального розвитку, особистої свободи та щастя інтересам держави, добробуту суспільства та іншим соціальним інститутам. Саме таким чином людина реалізує своє громадське призначення й досягає найвищої точки індивідуального розвитку як істота суцільна.

Вочевидь, що основні ідеї сервізму за своїм духом якнайближче стоять до філософських основ державної служби, що вимагає від індивіда самовідданості, безкорисливості та підкорення власної вигоди суспільним цінностям. Сьогодні, звичайно, ніхто не збирається прямо слідувати настановам Платона, який вважав, що в ідеальній державі воїни (стражі) мусять вести аскетичний образ життя, не торкатися золота та срібла, не мати власності та ін. [2, с.248]. Однак ідеологія правоохоронної діяльності, без сумніву, базується саме на суспільно-альтруїстичних цінностях. Правоохоронці, на відміну від підприємців, не мають морального права керуватися міркуваннями максимального прибутку, оскільки працюють заради суспільства та в

інтересах народу (платників податків). Тому у свідомості працівників правоохоронних органів, незалежно від виду державного режиму, повинна всіляко розвиватися саме просоціальна, а не прагматична, егоцентрична спрямованість.

Проблема полягає у тому, чи буде держава в змозі підтримувати в ідеологічній сфері паритет між ідеями сервізму та ліберально-гедоністичними цінностями? На практиці вирішення означеної проблеми проходить в межах створення системи соціального захисту (пільгові кредити, пенсійне забезпечення, безплатне навчання, додаткові пільги тощо) та матеріальної підтримки державних службовців, що забезпечує їх моральне задоволення роботою та знижує відтік кадрів у недержавний сектор економіки. У суспільній свідомості при цьому повинна активно підтримуватися ідея, згідно з якою однаковою мірою поваги мають користуватися як успішні бізнесмени, так й безкомпромісні державні службовці, в тому числі – поліцейські.

Успіхами у цій сфері можуть похвалитися далеко не усі розвинені індустриальні країни. І стан справ в українському суспільстві, з урахуванням викладеного, виглядає поки що не на користь державних інститутів. Протиставляючи ідею служіння суспільству ідеї особистого збагачення та свободи, органи внутрішніх справ на сучасному етапі задалегідь програють, оскільки бездоганне виконання обов'язків здебільшого не підкріплюється ні достатніми матеріальними благами, ані відчутною повагою з боку суспільства.

Розроблені Кодекс честі та Етичний кодекс працівника ОВС України ліквідували прогалини у сфері корпоративної етики тільки частково, оскільки в ідеальному варіанті викладені в них принципи повинні не тільки активно поділятися більшістю особового складу, але й виконувати наступні ідеологічні функції:

- сприяти згуртованості колективу;
- формувати та розповсюджувати в ОВС цінності, що мають згодом набути характеру соціальних норм;
- розроблювати прогноз у вигляді ідеалу, що має бути досягнутий у майбутньому;
- встановлювати норми поведінки, сприйняття, мислення та стосунків персоналу;
- розроблювати критерії та формувати умови для самоосмислення кожним свого індивідуального місця в організації та суспільстві [3, с.47].

Проведений автором порівняльний аналіз етичних кодексів поліції показав, що розглянуті кодекси також мають свої недоліки, розроблені за різним форматом, стилем, і більш того, виконують різні задачі. У науці поліцейського менеджменту також маються суттєві проблеми щодо реалізації на практиці проголошених етичних принципів через відірваність останніх від реальних інтересів та умов роботи поліцейського суспільства [4, с.1–2]. І оскільки єдиний методологічний підхід у створенні етичних кодексів на сьогодні відсутній, найбільш розповсюдження отримали два види кодексів – професійні та корпоративні.

Професійні кодекси регулюють стосунки всередині однорідної професійної спільноти та є ефективними для спеціалістів, в діяльності яких найчастіше виникають професійні етичні дилеми (адвокати, психотерапевти, лікарі, журналісти). Коли ж найбільш значущі етичні дилеми обумовлені не змістом професійної діяльності, а організацією, діяльність співробітників регламентується корпоративним кодексом. Його завданням є не вирішення етичних проблем групи професіоналів, а встановлення пріоритетів розвитку організації та узгодження інтересів різних професійних груп.

Кодекс корпоративної етики може виконувати три основних функції: репутаційну, управлінську та функцію розвитку корпоративної культури. Репутаційна функція кодексу полягає у формуванні довіри до організації з боку референтних груп (міжнародного співтовариства, уряду, населення) й підвищує привабливість організації. Управлінська функція має на меті регламентацію поведінки у складних етичних ситуаціях та вказівку на те, які форми поведінки є неприпустимими. Функція розвитку корпоративної культури вбачається у орієнтації співробітників на спільні корпоративні цілі та у підвищенні корпоративної ідентичності. Як правило, кодекси містять дві частини: ідеологічну (місія, цілі, цінності) та нормативну (стандарти робочої поведінки), при цьому ідеологічна частина може бути не включена у текст кодексу.

Згадані вище вітчизняні кодекси навряд чи можуть розглядатися як професійні, оскільки за своїм складом та характером функцій суспільство працівників ОВС не є однорідним. Для базових документів корпоративного ж типу українським кодексам бракує розробок стосовно рекомендованих алгоритмів поведінки у ситуаціях морального вибору, однаково як й положень, що мають розвивати чуття єдиної корпорації у співробітників окремих служб та підрозділів. Викладене робить очевидним той факт, що недоліки та декларативність окремих положень відомчої етики негативно впливають на формування здорової професійної культури працівників міліції, їх активної протидії розповсюдженню подвійних стандартів, принципового ставлення до фактів порушення дисципліни та законності.

Результатом такої ситуації є не тільки нечіткість морально-етичних орієнтирів та невирішеність типових ділем професійної діяльності ОВС, але й факти правопорушень співробітників, що виникають внаслідок несприйняття особовим складом офіційних вимог відомчої політики. Саме тому ми маємо підстави розглядати створення діючої системи корпоративної етики як один з основних напрямків ідеологічної превенції правопорушень серед працівників міліції.

**Список літератури:** 1. Сафронов А.Д. Преступность в России и криминальная безопасность органов внутренних дел: Монография. М., Закон и право, 2003. 2. Всемирная история государства и права/ Под ред. А.В.Крутских. М., 2001. 3. Савеленок Е. Идеология управления в организации // Проблемы теории и практики управления. №3. 2000. 4. Kevin M.Gilmartin, John J.Harris. Law Enforcement Ethics... The Continuum of Compromise // Police Chief Magazine, January, 1998.

*Надійшла до редколегії 03.09.04*