

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

КОМПАЕНС В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ЭТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Баглюк Сергей Борисович

кандидат филос. наук, доцент,

Академия постдипломного образования

Федерального государственного бюджетного

учреждения «Федеральный научно-клинический

центр специализированных видов медицинской

помощи и медицинских технологий Федерального

медико-биологического агентства», г. Москва

COMPLIANCE IN THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT SYSTEM: AN ETHICAL APPROACH

Baglyuk Sergey

candidate of doctor of philosophy sciences, associate professor,

Academy of postgraduate education of the

Federal state budget

institutions "Federal scientific and clinical center of specialized types of medical

assistance and medical

technologies of the Federal medico-biological Agency", Moscow

Аннотация

Данная работа рассматривает этико-нравственные основания для согласия следовать внутриорганизационным правилам и нормам. С привлечением методов контент-анализа и герменевтики отмечены ряд ситуативных факторов процесса управления организацией, связанных с нравственными дилеммами и приведены варианты их решения.

Abstract

This work examines the ethical and moral grounds for agreeing to follow internal organizational rules and norms. Using the methods of content analysis and hermeneutics, a number of situational factors of the organization's management process related to moral dilemmas are noted and options for their solution are given.

Ключевые слова: комплаенс; менеджмент; этика; коммуникация; ценности.

Keywords: compliance; management; ethics; communication; values.

Среди различных тем и областей исследований, касающихся отношений между сотрудниками различного ранга в какой-либо организации, учреждении или на предприятии, в отдельную сферу пристального изучения можно выделить комплаенс, понимаемый как согласие с требованиями той структуры, в которой осуществляется профессиональная деятельность. По-другому, это получило наименование «лояльность», но в данном случае, то, что касается соответствия определенным нормам, получает также и юридическое измерение. Антимонопольный и/или налоговый комплаенс становятся краеугольными параметрами устойчивости в экономическом, законодательном, репутационном смыслах [2, С. 51-53; 5, С. 54-55; 3, С. 815-819; 4, С. 224-225].

В том, что имеет отношение к законодательству, определяющим является следование соответствующим стандартам для присутствия в правовом поле, вместе с тем, ряд условий функционирования любой организации предполагает внутреннюю дисциплину и правила поведения для тех, кто в неё входит. Конечно, трудовой распорядок регулируется как Трудовым кодексом, так и локальными актами, действующими в самом условном учреждении.

Вопрос о следовании данным установлениям возникает, если все эти предписания пересекаются с представлениями об их этическом смысле. Сами принципы комплаенса имеют этические основания [7, Р. 17], базирующиеся на различении хорошего и плохого в широком контексте, и правильных или нет действий в более узком.

Здесь возникает ряд препятствий культурно-исторического характера, т. к. системы представлений об уместном, должном, обязательном, запрещённом значительно регионально варьируются. Хотя есть убеждение, что существуют глубинные и фундаментальные основы человеческих взаимоотношений, напр., библейские заповеди, имеющие универсальный смысл, возможно по-разному интерпретируемый в конкретном культурном содержании отдельных народов. Здесь для примера поляризации этико-нравственного измерения и профессионально ориентированного подхода к деятельности организации можно обратить внимание на бизнес-структуры.

Уже стало традиционным видеть в рыночных отношениях полное отсутствие даже тени гуманизма. Да, бизнес берёт на себя социальные обязательства, да, участвует в благотворительности и поддержке образовательных программ, но цель

всего этого – максимизация прибыли, реклама собственного бренда, продвижение компании на новые рынки. В общественном сознании укоренилось утрированное представление о бизнесменах [7, Р. 16-17], в частности из-за подозрения в отсутствии совести и сострадания. Тому есть и исторические причины, связанные с традиционным, идущим ещё из Древней Греции (Гермес – покровитель не только купечества, но и воров), представлением о нечестном ведении дел. В других исторических случаях социальный статус купечества был далеко не привилегированным [7, Р. 17].

Современность многое изменила, считается, что бизнес находится в авангарде прогресса цивилизации. Разработка, применение и адаптация к разным отраслям новых технологий не могут оставить незамеченными масштабные скандалы [1, С. 13], вызывающие широкий резонанс, благодаря освещению в СМИ. Всё это ведёт к судебному преследованию и взысканиям, а это и сформировало когда-то принципы комплаенса, по крайней мере, в качестве внешнего для бизнес-структур юридического способа влиять и поддерживать их законопослушность. Вместе с тем, правовые рычаги регулирования основ порядочности в сфере рыночных отношений, конечно, не стали единственным способом привести бизнес к ответственности, когда к этому ведут все обстоятельства.

Этическое измерение задействует ещё один важный контекст деятельности организации вообще, и сферы бизнеса в частности. Это корректное поведение с теми, кто работает внутри данной системы и с теми, кто выступает партнерами, потребителями, клиентами для данной условной компании. Одним из ведущих аспектов здесь становится упреждение ряда последствий, которые могут нести негативный нравственный оттенок. Для этого требуется «моральное воображение» - «форма осмысления, которая служит антидотом для решений, ведущих к морально отрицательным результатам» [7, Р. 17]. Конечно, то, что касается погони за прибылью, не способствует развитию морального сознания, ведь в таком случае соображения выгоды диктуют совсем иные решения. Рассматривая с другой точки зрения указанный вид воображения, можно заметить, что в долговременной перспективе прибыль окажется значительно больше, т. к. будет интегрирован не только финансовый аспект, но и репутационный, о чем было упомянуто выше, ибо честность, порядочность и ответственность гораздо сложнее приобрести в качестве характеристик деятельности условной компании или корпорации, нежели их потерять, тем самым предав доверие тех, с кем важно наладить и поддерживать контакт.

Ранее была отмечена специфичность области изучения соответствия требованиям, касающихся персонала вообще, данное направление потому приобретает своеобразный контекст, что законодательные и нравственные основания функционирования организации не всегда

совпадают. Закон может трактоваться таким образом, что юридически правильные действия этически окажутся безнравственными, создавая противоречия, дилеммы, трудности, не преодолевая которые, можно столкнуться с их нарастанием до критической точки. Следовательно, ключевым моментом к устранению подобных препятствий станет акцент на том, что значит «поступать правильно» [7, Р. 17]. В полном соответствии с известным стихотворением В.В. Маяковского.

В таком диапазоне рассматриваемых вопросов, конечно, наиболее существенным становится тема реализации в поведении четко определенных этических постулатов, и здесь следует учитывать выполнимость подобных нравственных предписаний. Одних рекомендаций следовать идеалам и ли «включить» моральное воображение не достаточно, необходимо разработать ряд шагов, которые позволят понять на конкретных поведенческих моделях, что значит вести себя в соответствии с требованиями. Здесь есть два пути.

Первый способ состоит в том, чтобы ознакомить сотрудников с перечнем правил и тем или иным методом заставить их подтвердить это ознакомление. К этому способу также можно добавить инструктаж для работников с последующей проверкой эффективности результатов данного мероприятия. Второй способ заключается в постоянном применении в деятельности сотрудников соответствующих этических правил, так это становится привычным образом действий, которые также подкреплены и юридическими основаниями [7, Р. 17-18]. Вместе с тем, другая сторона вопроса, могут ли сотрудники организации следовать этическим нормам, если данным нормам не следует руководство? Такая ситуация связана с наличием ряда исключений, которые рассматриваются как привилегии по умолчанию для высшего руководящего звена. Это обусловлено очевидными властными прерогативами, которые освобождают в одном, но накладывают обязательства в другом. Свобода связана с возможностью игнорировать некоторые аспекты трудовой дисциплины, а обязательства призывают внимательно относиться к партнерам и клиентам.

Далее, можно поставить следующий вопрос, что означает «обучить этически корректному поведению»? Существует ли набор правил, выполняя которые, на условной шкале нравственного соответствия будут только положительные показатели? Или эта измеримость следует только за балансом доходов, ценами поставщиков, колебаниями рынка, где нет места абстрактным критериям морального воображения. «Люди делают то, что делают» [7, Р. 18] – характеристика утилитарного свойства, подчеркивающая, что выбор из совокупности альтернатив определяется особенностями ситуации, а не отвлеченными представлениями о добре и зле, которые к тому же относительно, если их рассматривать в нравственном, да вдобавок ещё

и кросс-культурном отношении (о чём отдельно речь пойдет ниже). Указанная утилитарная точка зрения определяет, что этические представления являются врожденными, и, прежде всего, формируются соображениями личной пользы. При этом, не следует упускать из вида, этически корректное поведение приходит к каждому посредством воспитания, а не генетической наследственности, поэтому поддается модификации в том или ином направлении.

Тема, связанная с культурной обусловленностью наших поступков и мотивов, конечно, выходит далеко за рамки обсуждаемых здесь вопросов, но отдельными фрагментами может быть привлечена в качестве функциональной поведенческой модели, предписывающей те виды действий, которые должны способствовать укреплению сплоченности и консолидированности какого-либо коллектива. Особо значимые своды правил приобретают статус закона, религиозным или правовым образом регулирующие нормы и правила взаимоотношений между людьми. Эти регуляторы сопровождают нас на повседневном и профессиональном уровнях жизнедеятельности. Разработка способов обучения этическим принципам привлекает в своё содержание и методы измерения качества соответствующих решений. Это не только психометрические тесты, но и кейс-задания на решение особых этических дилемм [7, Р. 18].

Среди таких дилемм, есть общеизвестные поведенческие ситуации, позволяющие проанализировать главные мотивы, доминирующие в сознании при принятии какого-либо решения. Напр., «дилемма машиниста». Машинист управляет локомотивом, внезапно оказывается перед стрелкой, на одном направлении работает 5 человек, на другом только один. Работники на железной дороге не видят из-за поворота приближающийся локомотив, машинист не успевает остановить транспорт перед стрелкой. Выход один - ехать прямо или направо. В первом случае возможные жертвы - 5 человек, во втором – один [6, Р. 161]. Какой выбор сделать? Выбрать наименьший ущерб? Оставить всё как есть? Выбор наименьшего ущерба – утилитарное решение. Оставить всё как есть – деонтологическое решение, ведь переключить стрелку – сознательный выбор, а значит выбор убить человека. Остаться на прежнем направлении значит выбрать неизбежное, то, что нельзя было предусмотреть и что можно квалифицировать как несчастный случай.

Другая широко известная гипотетическая ситуация – «дилемма заключенного» [6, Р. 163]. Максимизировать собственные преимущества или выбрать сотрудничество? Эти варианты решений также этически обоснованы, в одном варианте, эгоистически, в другом, альтруистически, ведь выбрать не исключительно в свою пользу, а задуматься о положении другого, означает способность к эмпатии и сопереживанию, что немаловажно для продуктивной работы в трудовом коллективе.

Далее, можно отметить известный парадокс Эвбулида «Куча» [6, Р. 165], который применительно к этической практике означает достаточность нравственности в поступках. Если один раз поступить правильно, это делает поведение этическим? А два раза? Три? Станут ли отдельные действия рассматриваться в целом как совокупность правильных поступков или «ужель одно плохое дело сильнее ста хороших»? Данная проблематика отнюдь не уводит в сторону от комплаенса при всей философской подоплеке, ведь поступать в соответствии с этическими установлениями важно не от случая к случаю, а постоянно.

Ещё одну дилемму под названием «паук в писсуаре» предложил американский философ Томас Нагель [6, Р. 168]. Суть данной дилеммы Т. Нагель разъяснил следующим образом. Работая в принстонском университете, он, заходя в туалет, замечал почти неподвижно сидящего в глубине писсуара паука. Он задумался, каково там насекомому? Может паук хочет выбраться, но гладкие и скользкие стенки писсуара этого сделать не позволяют? Стоит ли прийти на помощь? В конце концов Нагель размотал рулон туалетной бумаги и протянул пауку, паук зацепился, Нагель вытянул часть рулона и опустил на пол, куда и переместился паук. На следующий день Нагель обнаружил паука мертвым. Главный вопрос дилеммы: «Нужно ли вмешиваться даже с благими намерениями в те ситуации, исход которых предсказать невозможно?» Данный вопрос совсем не праздный и для трудового коллектива какой-либо организации: «Нужно ли сообщать о нарушении сотрудником ряда правил, если неизвестны последствия этого сообщения, в том числе и для того, кто собирается стать доносителем?» Учитывая и факт отношения к доносителем в общественном сознании.

Также в качестве одного из способов формирования этических установок может быть применена дилемма «корова на пастбище» [6, Р. 171]. Её автор, Эдмунд Геттиер, рассматривал варианты интерпретации одного и того же объекта разными наблюдателями, и обе интерпретации в итоге ошибочны. Корова на пастбище оказывается листом черно-белого картона, который при определенном ракурсе напоминает расцветку животного. Смысл данной дилеммы в том, что этика может представлять совсем не в таких поступках, в каких, как ожидается, должна была бы предстать. Возвращаясь к вопросу, поставленному на основании предыдущей дилеммы: «Донос – это правильно или нет?» Для тех, кто совершает данное действие, оценка может различаться в зависимости от того, на кого повлияют последствия этого поступка. Для руководства, своевременно проинформированного о нарушении, это позитивное деяние, возможно заслуживающее поощрения.

Считается, можно увидеть разные оттенки смыслов и в том, что касается морали и этики. Мораль – это индивидуальный выбор, этика – вид

коллективного влияния на тех, кто в моральном аспекте придерживается различных позиций [7, Р. 19]. Другими словами, давать или брать взятки, - это решать каждому отдельно для себя, но сама негативная оценка взяточничества на групповом уровне, или уровне вообще социального целого, может принудить отказаться от подобной практики, несмотря на подталкивающие к таким действиям обстоятельства. Другой момент, «негуманное» обращение с работниками означает нарушение этического или законодательного уровня? И в каких именно социокультурных условиях определяется «гуманность» или её отсутствие? Здесь возникает очень существенный кросс-культурный аспект. В ряде стран взяточничество под законодательным запретом [7, Р.19], но применяется в повседневной практике, следование принципам гуманизма – европейская установка, за пределами, условно говоря, «западного ценностного ареала» представления о гуманном или нет поведении мало что значат.

Конечно, существуют критерии, которые стали показателями качества условий труда на международном уровне, следование определенным принципам организации отношений между всеми сотрудниками какой-либо условной компании приносит огромные выгоды в долгосрочной перспективе [4, С. 224]. Среди факторов, которые позволяют контролировать обучение этически корректному поведению, выделяются – домогательства, травля, дискриминация. В этих случаях своевременное сообщение о наличии подобных ситуаций руководству считается обязанностью, потому что их присутствие во взаимоотношениях персонала создает угрозу судебных разбирательств. Здесь также существенным компонентом будет постоянное отслеживание состояния рабочей атмосферы в коллективе, т. к. многие разногласия имеют тенденцию накапливаться и не выходить наружу до момента, когда урегулировать их малыми средствами уже крайне сложно.

Если подробнее остановиться на последнем обстоятельстве: что позволяет регулировать уровень конструктивности и согласия между людьми в организации, компании или учреждении? Причем здесь речь идет о всех типах взаимосвязей, горизонтальных и вертикальных. Ответ очевиден, особым образом направляемые и управляемые коммуникативные процессы. В таком контексте главной становится ведущая смысловая ось этих процессов, определяемая критериями выбора между правильным и неправильным. Для того, чтобы решить как поступить в той или иной коммуникативной ситуации (а любые вопросы взаимоотношений в трудовом коллективе такими ситуациями и являются), требуется разработать ориентиры, понятные для тех, кто оказался перед выбором. Самый простой ориентир – это здравый смысл, но здесь также есть масса неясных и туманных представлений. Напр., здравый смысл указывает в ряде случаев «каждый за себя»; В других отношениях – «не делай другим того, чего

не хочешь, чтобы сделали тебе». Или, снова возвращаясь к кросс-культурной тематике: взяточничество безнравственно в этическом смысле в США, но в Германии давать или брать взятки рассматривается как личный моральный выбор того, кто с таким фактом столкнулся [7, Р. 20-21]. В Индии, в свою очередь, подкуп представляется имморальным деянием, отрицающим главенствующие религиозные этические принципы [7, Р. 20-21]. Здесь очень существенно отметить, «имморальный» поступок идет вразрез с определенными нравственными нормами, допустим, индуизма, «аморальный» поступок вообще не вписывается в любые этические рамки.

В связи с этим приходится решать, какая этическая доктрина будет выбрана в качестве эталона для определения в коммуникативном процессе между сотрудниками, работниками, персоналом, что правильно, а что нет. Можно пойти по простому пути, пути идеализма, утверждающим существование универсальной этики независимо от особенностей отдельных культур и народов [7, Р. 21]. Другая сторона этических воззрений предполагает релятивизм – «когда ты в Риме, делай то, что делают римляне» [7, Р. 23]. Для релятивизма не существует абсолютных «хорошо» и «плохо», что в логическом завершении приводит вообще к нравственному скептицизму.

Особой точкой зрения обладают на разрешение нравственных коллизий консеквенциализм и деонтология. Первое направление оценивает качество деяний по их последствиям, а второе предполагает наличие универсального нравственного закона, следование которому обязательно для всех, кто хочет поступать нравственно. Напр., если существует строгое убеждение в неправильности убийства, то это приводит к отказу от самообороны в случаях агрессии с угрозой для жизни из опасений лишить жизни нападающего.

Подводя краткий итог, можно отметить следующее:

- Комплаенс обладает рядом характеристик, которые должны быть определены ситуативно, т. е. с опорой на прецедент, с тем, чтобы зафиксировать, что является приемлемым поведением внутри какой-либо условной компании, организации или учреждения;

- С помощью представленных дилемм можно сформировать этически корректную точку зрения для последующего воплощения соответствующих ей форм поведения в практике;

- Следует учитывать кросс-культурные различия в трактовке того, что представляется нравственным, а что нет;

- Важно организовать коммуникативные процессы внутри коллектива так, чтобы сами принципы отношений между сотрудниками в компании не провоцировали этических, и, тем более, юридических инцидентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Малкина В.И. Корпоративные комплаенс-стандарты: быть или не быть? // Отечественная юриспруденция. – 2018. - № 4 (29).
2. Медведева Н.В. Антимонопольный комплаенс в системе развития конкуренции // Власть и управление на Востоке России. - 2019. - № 1 (86).
3. Муравлева А.А., Быковская Т.С. Налоговый комплаенс: право, обязанность? // Синергия наук. - 2019. - № 32.
4. Новикова А.Н. Экономическая эффективность внедрения системы комплаенс-контроля в организации // Вестник современных исследований. - 2019. - № 1.5 (28).
5. Семендяев В.А., Головнина О.А. Значение ценностей в комплаенс-системе организации // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика. Материалы VI Международной научно-практической конференции. Том. Выпуск 7. – Тверь: Издательство: Тверской государственный университет. – 2018.
6. Boone B. Ethics 101. From Altruism and Utilitarianism to Bioethics and Political Ethics, an Exploration of the Concepts of Right and Wrong. – New York: Adams Media, 2017.
7. Singh N. Compliance management : a how-to guide for executives, lawyers, and other compliance professionals. – Santa Barbara: Praeger, 2015.

**ЭВОЛЮЦИЯ И АРХИТЕКТОНИКА РУССКОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ: ЦИКЛОГЕНЕЗ
ПАРАДИГМ**

Пищик Александр Михайлович

*доктор философских наук, профессор
Дзержинского филиала
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы
г. Дзержинск*

Ефимов Александр Евгеньевич

*Доцент
Дзержинского филиала
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы
г. Дзержинск*

DOI: [10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.137](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.137)

**THE EVOLUTION AND ARCHITECTONICS OF THE RUSSIAN WORLDVIEW: CYCLOGENESIS
OF PARADIGMS**

Pishchik Alexander

*Doctor of Philosophy, professor
of the Dzerzhinsky branch
of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
Dzerzhinsk*

Efimov Alexander

*Senior lecturer
of the Dzerzhinsky branch
of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
Dzerzhinsk*

Аннотация

Целью статьи является определение основных этапов эволюции русского мировоззрения от древности до наших дней и накопление их достижений в его архитектонике. Методология исследования - системогенетический и циклогенетический подходы. Выявлены общие закономерности эволюции русского мировоззрения. Архитектоника русского мировоззрения организована по принципу «матрёшки». Каждая «матрёшка» – результат того или иного этапа эволюции и управляет поведением людей согласно системогенетическому закону уровней построения движения по Н. А. Бернштейну.

Abstract

The purpose of the article is to determine the main stages of the evolution of the Russian worldview from ancient to the present day and the accumulation of their achievements in its architectonics. The research methodology is cycle-genetic and system-genetic approach. The General laws of the evolution of the Russian worldview are revealed. The architectonics of the Russian worldview is organized on the principle of "Matryoshka". Each "Matryoshka" is the result of a particular stage of evolution and controls the behavior of people according to the systemogenetic law of the levels of movement construction according to N. A. Bernstein.