

А.В. Прокофьев

УДК 174

Институционализация этики профессий и организаций: пределы возможного

Аннотация. В статье подвергнут анализу вопрос о соотношении позитивных и негативных последствий проектной деятельности по институционализации этики профессий и организаций. Среди предполагаемых позитивных последствий этой деятельности – повышение трудовой добросовестности и профессиональной ответственности работников организации, этизация ее отношений с внешними заинтересованными сторонами, формирование благоприятного публичного имиджа организации. Негативными последствиями могут оказаться: создание «дымовой завесы», прикрывающей морально сомнительные практики, манипулирование нравственными чувствами работников и широкой публики для достижения прагматических целей руководства, увеличение бюрократического контроля над поведением индивидов, ограничение их индивидуальной свободы, прямое подавление неудобных. Преобладание негативных последствий влечет за собой и такой дополнительный результат, как дискредитация самой идеи этического саморегулирования в профессиональной и организационной среде. Автор статьи показывает, что в истории западной прикладной этики тезис о преобладании позитивных последствий, а значит, об эффективности этических кодексов и системы их реализации, длительное время выступал в качестве аксиоматического. Однако с 1990-х гг. вопрос об эффективности корпоративных и профессиональных кодексов превратился в остро дискуссионный. На настоящий момент в исследовательской литературе преобладает оптимистический ответ на него. Но оптимизм теоретиков является очень сдержанным, поскольку эффективность этических кодексов обусловлена большим количеством факторов, которые не находятся под контролем организаторов процесса кодификации. Автор иллюстрирует это положение, отталкиваясь от опыта двух попыток кодификации университетской этики в США и России.

Ключевые слова: этика организаций, этика профессий, этическая кодификация, эффективность кодексов этики, университетская этика.

Теоретический вызов

НИИ ПЭ предложил в качестве предмета для обсуждения вопрос об эффективности целенаправленной работы по институционализации этики профессий и организаций. И сделал это в довольно острой форме, оставляющей место для самых скептических и пессимистических итоговых констатаций. Вопрос поставлен ребром: «Не утопична ли такая работа? Не является ли она имитационной и ма-

нипулятивной?». Я бы расширил этот скептический контекст за счет дополнительного сомнения: «А не является ли деятельность по созданию этических кодексов и этической инфраструктуры одним из направлений, по которым различные бюрократические инстанции расширяют свой репрессивный потенциал?». Другими словами, приглашение к обсуждению содержит целостный вызов прикладной этике в том ее понимании, которое развивает НИИ ПЭ, то есть прикладной этике, понятой как этика профессий и организаций. В конечном счете она может оказаться пространством: 1) бессмысленной организационной и декларативной суеты; 2) создания иллюзии ответственной деятельности индивидуальных и коллективных субъектов; 3) технического манипулирования моральными чувствами работников, членов профессионального сообщества, широкой публики для достижения прагматических целей институтов и организаций; а также 4) пространством, в котором осуществляются апеллирующий к моральным ценностям бюрократический контроль над поведением индивидов, ограничение их индивидуальной свободы, прямое подавление неугодных.

После десятилетий самоотверженных усилий сотрудников НИИ ПЭ по запуску процессов этической самоорганизации профессиональных сообществ и этического регулирования в организациях такая постановка вопроса кажется неожиданной. До сих пор в исследованиях НИИ ПЭ проблема эффективности этических кодексов и этической инфраструктуры ставилась под несколько иным углом. Для ее раскрытия использовалась яркая метафора коэффициента полезного действия двигателей. Под вопросом находилась не способность прикладной этики позитивно влиять на социальную практику, а масштаб такого влияния и набор наиболее перспективных его направлений. В переходе к именно такому видению проблемы эффективности НИИ ПЭ видел как свою заслугу, так и новую форму бытования прикладной этики в России. Десятилетие назад в статье «Ойкумена прикладной этики: стратегия нового освоения» Владимир Бакштановский и Юрий Согомонов писали: «Заметная активизация дискурса по проблемам прикладной этики ставит задачу перевода уходящих в прошлое дискуссий о ее праве на существование в новую проблематизацию. И, с нашей точки зрения, прежде всего – в сравнительный анализ практического потенциала развиваемых сегодня направлений прикладной этики» [1, 32]. На этом фоне разговор о подрыве устойчивости профессионального этоса «практикой проектирования институтов этического регулирования», об «утопичности... проектирования моральных конвенций» выглядит полномасштабным теоретическим отступлением, если не капитуляцией.

Однако мне представляется, что глубокая самокритика прикладной этики, возвращающая нас к вопросу о ее праве на существование, является как признаком интеллектуальной честности, так и залогом будущего продвижения вперед. Любой специалист, посвятивший годы жизни решению проблем определенной практики, склонен рассматривать и саму эту практику, и сформулированные им исследовательские задачи в качестве заведомо обоснованных, стоящих того, чтобы потратить на них время и силы. Это создает глубокую зависимость теоретика от пройденного им пути, своего рода колею, наличие которой чревато идейной дезориентацией. В том же положении находятся научные школы и направления. Вторичное негативное влияние этой тенденции испытывают и зависящие от исследований общественные отношения и институты. Избавление от последствий эффекта колеи возможно только при постоянном возвращении исследователей к отправным посылкам, на основе которых производилась постановка проблем. Чтобы увидеть недостатки своего исследования, надо постоянно ставить его под вопрос как внутри собственной теоретической парадигмы, так и вместе с этой парадигмой. Именно этим и предлагает заняться НИИ ПЭ специалистам, работающим в сфере этики профессий и организаций.

Впечатление масштабного отступления или капитуляции оказывается неверным еще и потому, что призыв НИИ ПЭ рассмотреть «практику проектирования институтов этического регулирования» на предмет ее возможной утопичности, является не абстрактным и обобщенным, а контекстуализированным. Речь идет преимущественно о сегодняшней российской практике кодификации профессиональной этики, которая находится в периоде своего становления и испытывает множество разнонаправленных воздействий, часть которых попросту выхолащивает ее позитивный потенциал. Более того, в центре внимания НИИ ПЭ находится российская кодификация профессиональной этики в специфической области «высоких профессий», то есть тех, в рамках которых либо реально существует автономия профессионала и профессионального сообщества, либо такая автономия предполагается в связи с их особенностями, но на практике выражена довольно слабо. Именно здесь все недостатки целенаправленной деятельности по институционализации профессиональной этики проявляются особенно ярко. Именно в отношении «высоких профессий» может оказаться оправданной позиция, в соответствии с которой необходимо отказаться от разработки кодекса и выстраивания этической инфраструктуры в тех случаях, когда наличные социокультурные условия превращают такую работу в средство дискредитации самой идеи этического саморегулирования профессио-

нальных сообществ. Бездействие может оказаться наилучшей альтернативой в сравнении с имитационными или деструктивными действиями.

Неудобства с эффективностью

Для того чтобы полноценно откликнуться на вызов, предложенный НИИ ПЭ, требуется работа большого сообщества исследователей, имеющих широкую теоретическую подготовку, глубоко изучивших состояние профессиональных этосов и ход институционализации профессиональной этики в России и, желательно, вовлеченных в этот процесс в качестве практиков. Не отвечая этому набору характеристик, я мог бы лишь попытаться проследить несколько соединений между собой сюжетных линий, связанных с систематической самокритикой прикладной и профессиональной этики в России и в мире. Они относятся к созданию и совершенствованию кодексов как центральной части процесса институционализации этики профессий и организаций. Понятие «кодекс» в данном случае используется в расширенном смысле. Под кодексом понимаются любые, обращенные к членам профессионального сообщества или работникам организации и сведенные в формальный документ требования, опирающиеся на представление об этическом предназначении (миссии) профессии или организации, а также о нравственных обязанностях добросовестного работника. Эти требования могут иметь характер общих ценностных деклараций или конкретных поведенческих правил и не во всех случаях носить название «кодекс». Они могут быть представлены в виде одного документа или совокупности самостоятельных, дополняющих друг друга документов. Однако в контексте данного исследования я буду весь этот комплекс результатов деятельности по институционализации этики профессий и организаций называть кодексом или кодексами.

Шведские исследователи, Свен Хелин и Йохан Сандстрем разделили массив работ, имеющих в качестве своего предмета этические кодексы организаций, на три большие группы, ориентированные на: 1) анализ *содержания кодекса*, 2) выявление его *практического выхода* и 3) изучение *условий его возникновения*. Содержание кодексов часто изучается сугубо эмпирически. Исследователи проводят сравнительный анализ языковой формы существующих документов, их структуры и конкретных ценностно-нормативных утверждений, входящих в них; они выявляют наиболее общие тенденции, характеризующие эти документы в разных сферах регулирования, разных странах и т.д. Однако какая-то часть таких исследований носит не эмпирический, а нормативно-рекомендательный характер. Они наце-

лены на формирование наилучшего кодекса для профессиональных сообществ либо организаций того или иного типа. Под практическим выходом кодексов подразумевается прежде всего их способность сокращать масштаб того поведения, которое в их свете является нежелательным, и увеличивать масштаб тех действий, которые соответствуют представленным в кодексе требованиям. При расширенном понимании целей организаций (профессиональных сообществ) к этой способности добавляются и иные аспекты, связанные с их отношениями с социумом в целом. Исследования трансформации этического регулирования профессий и организаций дают ответ на вопрос: как и почему кодексы возникают и успешно внедряются в повседневную практику или почему этого не происходит [7, 256–261].

Если спроецировать типологию Хелина и Сандстрема на историю профессиональной и корпоративной этики, то возникает следующая примечательная картина: исследования содержания кодексов получают распространение заметно раньше, чем исследования их практического эффекта и условий их возникновения и трансформации. Более того, исследования первого типа длительное время исходят из презумпции эффективности кодексов и работы по их внедрению и совершенствованию. В этом нет ничего удивительного, хотя такая последовательность и противоречит принципам деятельности по рациональному проектированию социальных институтов. Институциональный дизайн предполагает, что сначала необходимо получить предварительное подтверждение эффективности какого-либо институционального инструмента, а уже потом заниматься его широким внедрением и совершенствованием. Однако стихийное или полустихийное формирование социальных практик и институтов подчиняется другим принципам.

Возникновение кодексов профессиональной этики было результатом не теоретически обоснованного институционального дизайна, а частью процесса становления претендующих на автономность профессиональных сообществ. В этом процессе соединились разные факторы. Прежде всего, в нем нашло свое выражение центральное противоречие профессионализма: эффективный профессионал должен обладать максимальной самостоятельностью, но так как от его деятельности зависят жизненно важные общественные интересы, то общество имеет витальный интерес в контроле над его деятельностью. Опирающееся на кодекс саморегулирование профессиональных сообществ выглядит как оптимальное разрешение этого противоречия (см. подробнее: [2]). Одновременно профессиональные сообщества нуждались в основе для сохранения своих со-

циально-статусных позиций. Кодификация являлась частью их стратегии самосохранения и расширения влияния.

Эффективность этического саморегулирования профессиональных сообществ рассматривалась в этот момент как самими их членами, так и внешними наблюдателями в качестве аксиомы здравого смысла. В ключевую проблему для практиков и для теоретиков превращался выбор оптимального содержания кодекса, которое отвечало бы особенностям профессии, наличным ценностным установкам профессионалов и совокупности общеморальных ценностей и требований. Становление профессиональных кодексов началось в XIX в., а к концу его появились образцы профессионально-этической кодификации, которые могут быть названы кодексами профессиональной этики с учетом всех современных требований и стандартов. Классик современной прикладной этики Майкл Дэвис полагает: так как более ранние образцы профессионально-этических документов не обладали теми или иными признаками полноценного кодекса профессиональной этики, то первым таким кодексом в североамериканском контексте можно считать кодекс Американской медицинской ассоциации 1912 г. [4].

Этика организаций в форме бизнес-этики и служебной этики оформляется позднее, чем этика профессий, принимает ее наследие, а в его составе – идею необходимости формального нормативного документа, который содержит ключевые ценности и правила. Первые попытки кодификации в сфере бизнес-этики относятся к началу XX в. Именно тогда появляется такой яркий феномен как кодекс сети магазинов Джеймса Пенни. Принятый в 1913 г., он был примитивным прообразом современных кодексов фирм и корпораций [14]. Однако широкое распространение кодификация этого рода получила в странах Запада после политически-коррупционных и корпоративных скандалов последней четверти XX в. Ее подстегивали как внутренние, так и внешние факторы. Руководство корпораций стремилось увеличить управляемость персонала и создать благоприятный имидж компании. Органы государственного управления рассматривали кодификацию в качестве средства предотвращения нечестных бизнес-практик, которые чреваты потерями клиентов компаний и ставят под вопрос устойчивость национальных экономик. И те, и другие заимствовали опыт профессиональных сообществ вместе с презумпцией эффективности кодекса. Как заметил американский бизнес-этик Мюэл Каптейн, если в 1970-х гг. компании вынуждены были объяснять, почему они принимают кодекс, то во втором десятилетии XXI в. их подвергают перекрестному допросу по поводу того, не фун-

кционируют ли они по какому-то странному стечению обстоятельств без этического кодекса [10, 7].

В исследовательском контексте это вело к тому, что анализ содержания уже принятых этических документов и поиск их оптимального содержания стали восприниматься как не просто правомерные, а центральные задачи прикладной этики. Ситуация стала меняться в 1990-е гг., когда после многих лет, а в отношении профессиональной этики – после многих десятилетий создания новых и использования уже принятых этических документов, остро встал вопрос о том, дает ли этический кодекс хоть что-то организациям, профессиональным сообществам и обществу в целом. Настало время обращения прикладной этики к проблеме эффективности кодексов, в том числе в форме рефлексивной самокритики, которая постоянно выходит на рубеж, за которым оказывается необходимо самообоснование. Теоретики впервые подняли вопрос о потенциальной «утопичности... проектирования моральных конвенций», прозвучавший в приглашении НИИ ПЭ.

Для того чтобы содержательно исследовать этот вопрос, необходимо определиться с теми направлениями, в которых этический кодекс в принципе может проявлять свою эффективность. Первое комплексное направление – его влияние на поведение представителей профессиональных сообществ и работников организаций. На рубеже 1990-2000-х гг. американский бизнес-этик Майкл Шварц обобщил это влияние в рамках известной серии метафор. Он предположил, что корпоративный кодекс может играть следующие роли. 1. Свод правил – кодекс проясняет ожидаемое от работника поведение. 2. Указательный столб – кодекс заставляет работника постоянно иметь в виду корпоративные стандарты поведения, выяснять, является ли уместным то или иное планируемое действие. 3. Зеркало – кодекс дает возможность работнику подтвердить, что определенная, уже реализующаяся, линия поведения является приемлемой для корпорации. 4. Увеличительное стекло – кодекс пробуждает у работников осторожность в отношении совершаемых поступков, стимулирует рефлексивный характер принятия решений, имеющих этическое значение. 5. Щит – кодекс помогает работнику организовать свою ответную реакцию на нарушающие корпоративную этику просьбы или приказы со стороны начальства, коллег и третьих лиц. 6. Индикатор задымления – кодекс стимулирует работников к тому, чтобы предупредить коллег о неэтичном характере их поведения. 7. Пожарная сигнализация – кодекс является основой для того, чтобы работники связывались с уполномоченными лицами и информировали их об этических нарушениях. 8. Клуб – кодекс, сопровождающийся систе-

мой санкций, заставляет работников следовать корпоративным этическим правилам [17, 255].

В дополнение к эффективности кодекса, касающейся поведения работников, можно вести речь об эффективности, касающейся отношений между профессиональным сообществом или организацией и обществом в целом. Кодекс вместе с миссией служит своего рода декларацией намерений и принятием на себя обязательств, касающихся поведения членов сообщества или работников организации по отношению к внешним стейкхолдерам. В этом отношении он является частью формирования положительного корпоративного имиджа. Он также выступает как средство разотождествления индивидуальной и коллективной деятельности в рамках функционирования организации. Если вред клиентам, локальному территориальному сообществу, природе и т.д., причиненный решениями отдельных работников организации, имеет место на фоне коллективных усилий по кодификации корпоративной этики и внедрению кодекса, то этот вред следует воспринимать как результат особенностей принимающего решения работника, а не всего организованного коллектива. Однако эти аспекты эффективности кодекса имеет смысл обсуждать только в том случае, если он действительно оказывает существенное положительное влияние на поведение работников организации. Эти аспекты вторичны в отношении способности этических кодексов поддерживать честное исполнение норм корпоративной этики на индивидуальном уровне.

Итак, осознание разрыва между широчайшим распространением кодексов профессиональной и корпоративной этики и отсутствием научно достоверной информации об их эффективности пришло к прикладным этикам лишь в 1990-е годы. Одним из поворотных моментов в этом процессе стало исследование Бэтси Стивенс, в котором она продемонстрировала абсолютное преобладание в сфере бизнес-этики работ, касающихся содержания кодексов, над работами, затрагивающими их эффективность. Тот факт, что кодекс действительно работает на заявленные в нем или в миссии организации цели, в таких исследованиях чаще всего принимался по умолчанию или на основе апелляции к здравому смыслу. В редких, исключительных случаях бизнес-этики ставили эффективность кодексов под вопрос. Но и в этих случаях сомнение было выражено в сугубо риторической манере, без попыток провести специальное исследование. Стивенс подытожила данную ситуацию констатацией – «у нас нет веских доказательств в пользу утверждения, что корпоративные кодексы эффективны», и предложила специалистам по бизнес-этике заняться вплотную их поиском [19, 68].

В прямой связи с призывом Стивенс (ее работа «Анализ исследований корпоративных этических кодексов: “В каком направлении двигаться дальше?”» превратилась в одну из самых цитируемых в этике организаций) и вне такой связи в 1990-х гг. началось активное эмпирическое исследование того, как работают корпоративные этические кодексы. Его результаты оказались неоднородными. Оптимисты, которые составили устойчивое большинство, утверждали, что им удалось зафиксировать позитивную корреляцию между низким или снижающимся уровнем неэтичного поведения работников и кодификацией корпоративной этики. Этот вывод повторяется в многочисленных работах Майкла Шварца [13, 15], Мюеля Каптейна [9, 10, 11, 12], Линды Тревиньо [22, 23] и многих других. К нему в итоге склонилась Стивенс [20, 21, 45]. Некоторые исследователи очень быстро прошли путь от радикального скепсиса к частичному признанию роли этических кодексов (к примеру, Майкл Шварц [18, 16]). Пессимисты, в свою очередь, фиксировали отсутствие связи между наличием кодексов и моральным качеством поведения работников, но, как правило, указывали на ограниченность эмпирической базы своих выводов и на возможность того, что в других контекстах дополнительные факторы приводят к тому, что кодексы начинают работать (обзор исследований пессимистов см.: [20, 602-604]).

Преобладание оптимистов над пессимистами можно было бы считать доказательством эффективности кодексов. Однако этот вывод наталкивается на серьезные препятствия, связанные с недостаточной убедительностью методологических оснований исследований по бизнес-этике. Многие из работ, делающих оптимистические выводы об эффективности кодексов, являются статистическими сводками самой исследовательской литературы. Именно из них мы узнаем о преобладании оптимистов, но это преобладание имеет значение только в том случае, если надежна методология обобщаемых исследований. При этом значительная часть исследований этической практики представляет собой не анализ фактического состояния дел в организациях, а анализ восприятия эффективности кодекса работниками. Исследователи задают рядовым работникам, менеджерам, уполномоченным по этике вопросы о том, влияет ли кодекс на их собственное поведение и поведение их коллег и подчиненных и, если влияет, то по каким направлениям. Преобладание положительных ответов на вопрос об эффективности кодексов рассматривается в качестве свидетельства их эффективности. У такого подхода есть существенные ограничения. Результаты его применения подвержены самым разным искажениям. Точно так же как рейтинги восприятия уровня коррупции не всегда отвечают реальной ситуации в стране

или регионе, так и восприятие эффективности кодекса не тождественно его реальной эффективности. Другая, гораздо менее значительная часть исследований этической практики, опирается на результаты этического аудита, статистику нарушений в корпорациях, имеющих и не имеющих кодексы. Однако при этом существенными проблемами являются как объективность статистики, так и невозможность корректного выделения роли кодекса в ее формировании. Именно поэтому время от времени известные прикладные этики вновь и вновь утверждают, что обнаруженный Стивенс недостаток доказательств эффективности этических кодексов еще не преодолен [7].

Примечательно, что даже оптимистичные в отношении эффективности кодексов исследования содержат множество оговорок, касающихся того, что не сама по себе кодификация, а ее способы, а также сопровождающие ее процессы создают высокую вероятность того, что принимающая кодекс организация станет более «этичной». Даже идеальный кодекс не сможет работать вне благоприятного для его эффективности контекста. Этот контекст задают несколько обстоятельств. Во-первых, состояние этической культуры организации (на этом акцентируют внимание Стивенс [20, 605-606], Тревиньо [22, 150-206], Каптейн [9, 12], Шварц [15, 191-230]). Во-вторых, наличие или отсутствие моральных лидеров (специально подчеркивают Каптейн [10, 83-107, 143] и Шварц [15, 205-212]). В-третьих, наличие или отсутствие широкой системы внедрения кодекса (ее подробно характеризуют Каптейн [11, 10, 119-136] и Шварц [15, 199-205]). В-четвертых, наличие или отсутствие вовлеченности тех, кто должен исполнять кодекс, в процесс его разработки, принятия и развития (на это обращают внимание Хелин и Сандстрем [7, 261]).

Что этот экскурс в изучение проблемы эффективности кодексов дает в отношении вопросов, поставленных НИИ ПЭ? Можно сказать, что есть не стопроцентные, но вполне определенные свидетельства в пользу того, что проектная деятельность по формированию институтов этического регулирования может быть не утопичной. Однако существуют условия, в которых она легко превращается в имитационную, манипулятивную и репрессивную. Далекое не все эти условия находятся в пределах досягаемости специалиста или группы специалистов, разрабатывающих кодекс. Состояние этической культуры может быть таким, что кодекс будет отторгаться работниками организации и в силу этого неизбежно превращаться в имитацию, обслуживающую имиджевые интересы руководства (см: [8]). Дефицит морального лидерства может превратить кодекс в мертворожденный документ (в противоположность тому, который Каптейн называет «живым кодексом»). Поручение разработать кодекс может сопровож-

даться отсутствием у разработчиков полномочий по формированию целостной «этической программы», нежеланием руководства выстраивать инфраструктуру, включающую механизмы этического образования и работу этических уполномоченных, комиссий или комитетов. Наконец, само создание и постоянное развитие кодекса может происходить в виде бюрократического процесса, разворачивающегося в рамках управленческой вертикали и исключаящую широкую вовлеченность коллектива. В каждом из этих случаев велик риск неудачи институционализации корпоративной этики. Но не сама по себе неудача является главной опасностью. Превращение кодекса в мертвый бюрократический циркуляр, в ширму для прикрытия сомнительной в моральном отношении деловой и коммуникативной практики, в механическое средство дисциплинирования, инструмент подавления, средство перенесения ответственности с управленческих структур на отдельных людей наносит удар по моральному саморегулированию работников, по их профессионально-этическим убеждениям. Оно создает атмосферу лицемерия и разрушает (или не формирует) доверие в коллективе.

Отсюда следует необходимость предварительного глубокого анализа перспектив каждого конкретного проекта по институционализации корпоративной этики. Если обсуждать эту проблему с точки зрения эксперта, привлекаемого для координации подобной работы, то лишь глубокое знакомство с особенностями коллектива, намерениями и планами его руководства может стать основой для решения участвовать в таком проекте или нет. Если перейти на позицию руководства, то оно должно попытаться спрогнозировать последствия кодификации и создания этической инфраструктуры в условиях этической культуры именно этой конкретной организации. В любом случае, ему не стоит рассматривать создание институтов этического регулирования как приобретение аксессуара, который у всех других есть, а в его организации отсутствует.

Создание и развитие кодекса

В этой части статьи я хотел бы затронуть одно из условий эффективности кодексов профессиональной и корпоративной этики. То, которое акцентировали Хелин и Сандстрем – процедурную правильность их формирования и совершенствования. Имеется в виду то обстоятельство, что создание и совершенствование кодекса должны происходить в таком режиме, чтобы он отражал особенности именно этой организации, а работники организации (шире – принадлежащие к ней и вовлеченные в ее деятельность люди) имели веские основания для того, чтобы считать кодекс своим – выражением коллектив-

ной воли и коллективным принятием моральных обязательств. В современной литературе по прикладной этике существует прецедент описания такого процесса, который дает хорошее представление о том, как должна быть организована работа над созданием кодекса. Таково скрупулезное документальное описание длившегося более двух лет процесса создания этического кодекса Иллинойского технологического института, опубликованное в 2008 г. Дэвисом [3]. Оно является второй частью своеобразной диалогии. Первая часть представляет собой обобщение похожей работы над кодексом не организации, а профессионального сообщества (ход создания кодекса международного сообщества разработчиков программного обеспечения и извлеченные из этой деятельности уроки Дэвис представляет в двух других развернутых статьях [4, 5]). Для обсуждения поставленных НИИ ПЭ проблем опыт кодификации в Иллинойском технологическом институте представляет собой большой интерес, поскольку свое вопрошание по поводу реалистичности или эффективности этико-прикладных проектов НИИ ПЭ оформляет именно в прямой связи с этикой университета.

Дэвис показывает, что формирование кодекса должно представлять собой комплексный коммуникативный процесс, в рамках которого члены организации общаются между собой для уточнения и критики своих ценностных установок и их нормативных воплощений, а параллельно – проговаривают требования, имеющие шанс войти в кодекс, в качестве потенциальной собственной декларации, в качестве возможного собственного обязательства. Каждый, кто участвовал в беседах в фокус-группах (речь о них пойдет ниже), обсуждал нормативные положения, ознакомившись с преамбулой, в которой описано назначение кодекса. Добровольное самоотождествление с университетом, выбранное каждым членом университетского сообщества, сопряжено с принятием на себя ответственности и влечет возникновение ряда обязанностей, смысл которых состоит в сохранении коллективного наследия. Эти обязанности и фиксирует этический кодекс университета. «Добровольно связав себя с ИТИ... мы стали наследниками того, что создали поколения попечителей, студентов, преподавателей, администраторов, технических специалистов. Каждый из нас является распорядителем наследия в интересах этого и будущих поколений. Для каждого из нас блага, получаемые в связи с принадлежностью к ИТИ, зависят от поведения всех других, связанных с институтом людей... И если даже немногие будут вести себя иначе, чем должны... блага, порождаемые нашим соединением в сообщество, станут меньшими, и мы передадим будущим поколениям меньше, чем имеем сами» [3, 57]. После согласия с этим

утверждением и после реализации возможности корректировать положения кодекса все те, кто участвовал в его обсуждении лично или через представителей, начинают воспринимать текст кодекса как исходящий от них самих. На этом фоне итоговое принятие документа собранием организации или подтверждение работниками своего согласия с кодексом в электронной или письменной форме перестают быть простыми формальностями.

Формирование кодекса в рамках описанного Дэвисом процесса началось с работы комитета по его первичной подготовке, в задачи которого входило обобщение практики кодификации университетской этики и создание черновой версии документа, которая отражала бы предварительный список базовых идей и отражала бы в максимальной степени особенности ИТИ. Основными идеями оказались честность, академическое совершенство, академическая свобода, взаимное уважение и достоинство, гордость, ответственность перед локальным сообществом, индивидуальная ответственность, проблемы повседневной трудовой жизни. Что касается специфики ИТИ, то в главную проблему превратился вопрос об особенностях академической свободы в техническом университете. В дальнейшем обогащающийся и трансформирующийся черновой вариант кодекса был подвергнут обсуждению в фокус-группах, составленных из представителей университетского сообщества: преподавателей, студентов, учредителей, административного состава и технического персонала.

Перед группами была поставлена задача не только вдумчиво проанализировать и оценить подготовленный документ, а прежде всего привести наибольшее количество сценариев из жизни, в которых требуется этическая оценка и этическое регулирование поведения. Группы должны были предлагать правила, которые следует применять в этих реальных ситуациях университетской жизни, и соотносить такие правила с черновым вариантом кодекса. Некоторые встречи заставляли разработчиков вносить в черновик дополнительное содержание: к примеру, вопрос об информировании о нарушениях отсутствовал в исходном наборе идей, но был введен в кодекс после собеседования с преподавателями, его обсуждение заняло третью часть времени. Другие встречи вели к уточнению содержания норм. Например, встреча с администраторами заставила уточнить условия, при которых допустимо внешнее информирование (прежде всего, обращение в прессу). Наконец, в некоторых случаях на собеседовании возникал вопрос о радикальной ревизии языка и содержания целых разделов. Особенно острые споры спровоцировал вопрос о месте индивидуального выбора и честности работника перед собой. Дэвис предложил в кодекс пункт о возможности решать по со-

вести в тех ситуациях, когда формальное юридическое и дисциплинарное регулирование кажется работнику или студенту не достаточно точным и гибким. Группы студентов, администраторов, учредителей отнеслись с сомнением к этой формулировке, а некоторые члены комитета и университетский совет – к самой необходимости вводить такую клаузу. В итоге формулировка была радикально изменена и лишена «противоправных» импликаций [3, 60–70].

История создания университетского кодекса, приведенная Дэвисом, конечно, не идеал, но внятный положительный пример, который, насколько мне известно, не воспроизводился в российских условиях. Даже там, где имеют место усилия по вовлечению членов организации в процесс этической кодификации. Самому мне лишь однажды приходилось участвовать в процессе создания университетского этического кодекса, и я понимаю, что этот процесс был полон систематических недоработок. Речь идет о создании в 2008 г. кодекса этики Философского факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, ставшего в дальнейшем основой аналогичного кодекса всего Московского университета. Начало работы было связано с внешней ситуативной необходимостью, а не с внутренней потребностью организации в выстраивании системы этического регулирования. Наличие кодекса, на основе которого можно было бы вынести негативную оценку поведения студентов за пределами университетской территории, является одним из условий, облегчающих для университета судебный процесс по поводу их отчисления. Именно такую проблему пыталось решить руководство факультета, инициировавшее работу над кодексом. Само по себе внешнее стимулирование процессов институционализации этики организаций и профессиональных сообществ не является чем-то негативным, однако, отвечая на внешний стимул, организация должна ориентироваться на собственные возможности и потребности. Именно этого не было сделано тогда ни руководством, ни созданной по его инициативе проектной группой факультета.

Мы не стали специально изучать этос работников и студентов факультета, их отношение к кодификации, поскольку перед нами стояла отчетливая практическая задача и были поставлены определенные сроки. Мы изучили зарубежный и отечественный опыт создания университетских кодексов (кстати, пользуясь при этом интересными наработками НИИ ПЭ), но не собственный коллектив. Понимая, что кодекс должен быть провозглашен от имени коллектива, разработчики не могли обойтись без организации его обсуждения. Однако наши возможности были ограничены, поэтому последовательное обсуждение в фокус-группах (я думаю, что даже в варианте Дэвиса оно

было недостаточным) не планировалось. Роль этого ступенчатого и постепенного процесса должно было сыграть разовое мероприятие – зимняя школа, посвященная проблемам прикладной и профессиональной этики, в которой участвовало несколько десятков студентов, преподавателей и представителей администрации. Определенную роль играли сетевые дискуссии, развернувшиеся по поводу проекта кодекса, в которых участвовала студенческая самодеятельная организация – Этическая лаборатория. Разработчики интуитивно пришли к тем же выводам, что и Дэвис, и попытались на основе обсуждения представителями разных групп университетского сообщества нескольких реальных сценариев из практики университета верифицировать содержащиеся в черновом варианте кодекса нормативные формулировки. Специфика одноразового мероприятия заставила членов проектной группы остановиться на варианте, в рамках которого смешанным дискуссионным группам предлагаются сценарии, выбранные самими разработчиками. При этом последовательному, поэтапному анализу весь кодекс в дискуссионных группах не подвергался.

Несмотря на усеченный формат работы и возникавшие у некоторых участников обсуждения скептические соображения по поводу самой необходимости кодекса, разработчики были настроены довольно оптимистично. Обсуждение продемонстрировало значительный интерес к кодификации и высокий уровень вовлеченности в обсуждение кодекса тех, пусть и не многочисленных, преподавателей и студентов, которые принимали участие в зимней школе. Дальнейшее развитие событий представлялось проектной группе в виде расширения круга обсуждающих кодекс работников факультета и студентов. Активно рассматривался вопрос о технической возможности осуществлять модерацию такого обсуждения и наилучших способах модерирования. В качестве основного препятствия воспринимались малые возможности группы, которая состояла из серьезно загруженных преподавателей и нескольких мотивированных студентов разных специализаций факультета.

Однако этот оптимизм был преждевременен. В 2009 г. началось обсуждение кодекса в многочисленных подразделениях факультета. В связи с большой занятостью членов проектной группы, оно проходило без модерирования, но разработчики получали развернутую информацию о том, как шел этот процесс. К глубокому своему разочарованию, разработчики кодекса столкнулись с тем, что обсуждения либо носили совершенно формальный характер, либо сопровождалась крайне негативной, резкой реакцией сотрудников и руководителей подразделений и на сам замысел кодификации, и на черновой

вариант кодекса. Я думаю, что это был тот самый момент, когда деятельность по созданию кодекса в конкретном месте и в конкретное время показала себя малопродуктивной, тот момент, когда надо было либо предпринять усилия по коренному изменению ситуации (успех которых совсем не был гарантирован), либо прервать работу над кодексом, несмотря на сохранение внешнего запроса и потерянные силы и время. Кодекс, принятый в таких условиях, имел все основания превратиться в имитацию, в «занавеску на окне», как принято называть имитационные, служащие исключительно для имиджевых целей корпоративные кодексы в бизнес-этике, либо в средство для решения организационных проблем руководства, подобных той, которая стала непосредственным поводом для начала работы проектной группы.

Однако события пошли по другому сценарию. Работой над факультетским кодексом заинтересовалось руководство университета и решило использовать полученные наработки для создания общеуниверситетского этического документа, что избавляло бы факультеты, не занимавшиеся институционализацией этики факультетского сообщества, от самостоятельной разработки кодексов. Была создана специальная общеуниверситетская комиссия, о работе которой мне известно лишь понаслышке. Проект кодекса философского факультета был частично переработан, довольно формально обсужден на разных факультетах, принят и является действующим по сей день. Этот вопрос, конечно, требует специального изучения, но не думаю, что этот кодекс являлся и является тем самым «живым кодексом», проникшим в ДНК организации, о котором писал Каптейн [10].

Подводя итог своему обсуждению условий принятия и развития кодексов и возвращаясь к вопросу об утопичности или реалистичности работы по «проектированию этических конвенций» профессий и организаций, я мог бы предположить, что такая работа далеко не всегда обречена на провал, то есть не всегда ведет к созданию мертворожденных документов или документов, служащих не тем целям, которые в них заявлены. Однако возможность провала высока и существует очень много факторов, предрешающих неудачу. Причем такая неудача ведет не к сохранению этического status quo в организации, а в большей или меньшей мере ухудшает ситуацию, закрывает возможность в будущем предпринять более успешные попытки институционализации профессиональной и трудовой этики. В этой связи от инициаторов процесса кодификации требуется редкое и парадоксальное сочетание качеств и практических установок. С одной стороны, они должны быть энергичными энтузиастами, вдохновленными идеей совершенствования корпоративной и профессиональной

культуры, а с другой – их должен отличать очень трезвый, полный предосторожности подход к возможным последствиям своей работы.

Список литературы

1. *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Ойкумена прикладной этики: стратегия нового освоения // Прикладная этика: «КПД практичности». Ведомости. Вып. 32 / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. С. 29–58.
2. *Прокофьев А.В.* Автономия профессионала и автономия профессии // Ведомости прикладной этики. Вып. 50. /Под ред. В.И. Бакштановского. Тюмень: НИИ ПЭ, 2017. С. 9–29.
3. *Davis M.* Thinking Through the Issues in a Code of Ethics // Practical Approaches to Ethics for Colleges and Universities. New Directions for Higher Education. Number 142 / Ed. by S.L.Moore. San Francisco: Willey, 2008. P. 55–74.
4. *Davis M.* What Can We Learn Looking for the First Code of Professional Ethics // Theoretical Medicine. 2003. Vol. 24. P. 433–454.
5. *Davis M.* Eighteen Rules for Writing a Code of Professional Ethics // Science and Engineering Ethics. 2007. Vol. 13. P. 171–189.
6. *Davis M.* Writing a Code of Ethics by E-mail: Adventures with Software Engineers // Science Communication. 2000. Vol. 21. P. 392–405.
7. *Helin S, Sandstrom J.* An Inquiry into the Study of Corporate Codes of Ethics // Journal of Business Ethics. 2007. Vol. 75. P. 253–271.
8. *Helin S, Sandstrom J.* Resisting a Corporate Code of Ethics and the Reinforcement of Management Control // Organization Studies. 2010. Vol. 31. № 5. P. 583–604.
9. *Kaptein M.* Ethics Programs and Ethical Culture: A Next Step in Unraveling Their Multi-Faceted Relationship // Journal of Business Ethics. 2009. Vol. 89. P. 261–281.
10. *Kaptein M.* The Living Code: Embedding Ethics into the Corporate DNA. Abingdon: Routledge, 2017.
11. *Kaptein M.* The Effectiveness of Ethics Programs: The Role of Scope, Composition, and Sequence // Journal of Business Ethics. 2015. Vol. 32. № 2. P. 415–431.
12. *Kaptein M.* Understanding Unethical Behavior by Unraveling Ethical Culture // Human Relations. 2011. Vol. 64. № 6. P. 843–869.
13. *Kaptein M., Schwartz M.* The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model // Journal of Business Ethics. Vol. 77. P. 111–127.

14. *Oliverio M.E.* The Implementation of a Code of Ethics: The Early Efforts of One Entrepreneur // *Journal of Business Ethics*. 1989. Vol. 8. № 5. P. 367–374.
15. *Schwartz M.S.* *Business Ethics: An Ethical Decision-Making Approach*. Malden: Willey Blackwell, 2017.
16. *Schwartz M.* Effective Corporate Codes of Ethics: Perceptions of Code Users // *Journal of Business Ethics*. 2004. Vol. 55. P. 323–343.
17. *Schwartz M.* The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour // *Journal of Business Ethics*. 2001. Vol. 32. P. 247–262.
18. *Schwartz M.* Why Ethical Codes Constitute an Unconscionable Regression // *Journal of Business Ethics*. 2000. Vol. 23. P. 174–184.
19. *Stevens B.* An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: "Where Do We Go From Here?" // *Journal of Business Ethics*. 1994. Vol. 13. P. 63–69.
20. *Stevens B.* Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior // *Journal of Business Ethics*. 2008. Vol. 78. P. 601-609.
21. *Stevens B., Buechler S.* An Analysis of the Lehman Brothers Code of Ethics and the Role It Played in the Firm // *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. 2013. Vol. 10. № 1. P. 43-57.
22. *Trevino L.K., Nelson K.A.* *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. N.Y.: Willey, 2013.
23. *Trevino L.K., Weaver G.R., Gibson D., Toeffler B.L.* Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts // *California Management Review*. 1999. Vol. 41. № 2. P. 131-151.