

Г.Л. Тульчинский

УДК 17; 378

Чему может учить прикладная этика: попытка систематизации контента

Аннотация. Дигитализация труда проблематизирует прикладную этику. Возникает задача систематизации содержания прикладной этики в соответствии с организацией существующих этосов. Представлены три уровня организации содержания прикладной этики: национальный, профессиональный, корпоративно-стилевой этосы. Главной задачей преподавания прикладной этики становится формирование и взаимодействие этих этосов.

Ключевые слова: деловые культуры, прикладная этика, профессии, университет, этос.

В связи с интенсивной динамикой рынка труда и образования, проблематизацией и перспективами девальвации человеческого труда и соответствующего образования [8], не менее проблематизируется и тема трансляции прикладной этики. О каком контенте может идти речь? И кого учить этому контенту – людей или роботов, искусственный интеллект?

Представляется важным, для начала, провести концептуальную инвентаризацию этосов, имеющих прикладное значение. Разумеется, никакая прикладная этика не заменит в профессиональном поведении такие факторы, как личные качества, способности, история семейных отношений, статус и уровень благосостояния, конкретные жизненные цели. Но можно вычленивать уже доказавшие свое прикладное значение концепции.

Разумеется, содержание прикладной этики определяется родом конкретной деятельности, профессии. Но это содержание зависит и от нравственной культуры конкретного социума, в котором эта деятельность реализуется. А реализация конкретного профессионального этоса вписывается в конкретную корпоративную культуру, стиль руководства. Представляется, что данные уровни, условно говоря – «национальный», «профессиональный», «корпоративно-стилевой», и образуют три уровня организации контента прикладной этики. Проведем краткую «инвентаризацию» каждого из уровней.

Деловые этосы национального уровня

Наиболее полно содержание национальных этосов как систем ценностей (и их динамики) представлены в базе данных междуна-

ного масштабнейшего исследования World Values Survey [12]. На ее основе за последние годы проведен и ведется ряд социологических и политологических исследований, позволяющих анализировать и сопоставлять базовые этосы, ценностные установки, связанные с различными национальными (гражданскими) идентичностями). [3, 4, 6,7]. Главное достоинство этих данных в том, что они позволяют проследить динамику национальных этосов за последние полстолетия.

Не меньший интерес представляет база данных исследований особенностей национальных деловых культур, разработанная на основе типологии культурных измерений, предложенной Г.Хофстеде [9, 10]. В ее основе лежат шесть параметров: дистанцированность от власти (степень зависимости от властных решений); индивидуализм (как противоположность коллективизму); настойчивость, готовность к соперничеству в достижении цели («маскулинность»); неприятие неопределенности; долгосрочность ориентации; допущение к открытости эмоций и удовольствиям (в противоположность жесткому социальному контролю). По этим параметрам определены индексы, выстроены шкалы и рейтинги, полезные в анализе и организации кросс-культурных деловых контактов, принятии конкретных решений. На эту типологию опирается также оценка и разработка экономических преобразований в национальном масштабе, а также корпоративных культур – для учета контекста национальных деловых культур места размещения.

Разработка типологии Г.Хофстеде началась и велась на первых порах на материале особенностей деловых культур офисов ИБМ в различных странах.

Еще более конкретную привязку к деловым отношениям и лежащей в их основе коммуникации имеет модель Р.Льюиса [11], в которой национальные деловые культуры выстроены в систему, в зависимости от степени их моноактивности, полиактивности и реактивности, а также отношения к фактору времени. Практическая ориентация модели и ее нацеленность на коммуникацию и профилактику/разрешение кросс-культурных конфликтов делает ее особенно полезной в проведении практических занятий, тренингов.

Выше названы только наиболее известные аналитики и модели национальных этосов. Их данные подтверждают, дополняют и развивают друг друга, что делает их полезными в процессах подготовки, повышения квалификации, в реальном консультировании и экспертизе.

Профессиональные деловые этосы

В этой связи достаточно перспективным выглядит подход, предложенный Л.Болтански и Л.Тевено еще в 1980-х и развитый позже Л.Болтански и Э.Кьяпелло [1, 2]. Подход этот был развит на основе широких эмпирических исследований деловых культур в разных сферах занятости. Сгруппировав эти сферы, авторы обозначили эти группы в августиновском смысле как «грады» (социальные миры, в которых вырабатываются специфические нормы, важные для социальной консолидации, а также представления об оценке достоинств (заслуг, уважения, признания, авторитетности).

Сами Л.Болтански и Л.Тевено выделяют несколько качественно специфических социальных миров (градов): мир вдохновения (*le monde de l'inspiration*); патриархальный мир (*le monde domestique*); мир репутации (*le monde de l'opinion*); гражданский мир (*le monde critique*); рыночный мир (*le monde marchand*); научно-технический мир (*le monde industriel*). Термин «мир» выглядит более привычным, хотя определенный смысловой потенциал имеется и в термине «град», выводящем в проблему гражданства (практически во всех европейских городах слово «гражданин» восходит к «горожанин» – буржуа, бюргер, мещанин).

Отличия между социальными мирами (градами) авторы связывают с параметрами соответствующего этоса: признание великим, высшим (*etatdegrand*); высший общий принцип; великое (высшее); достоинство; субъекты; объекты; формула инвестиции; протокол о величии; естественные отношения; формы гармонии; испытания; суждение; очевидность; падение.

Конкретизацию характеристик каждого из параметров по каждому этосу можно, ради наглядности, представить в виде таблицы.

<i>Параметры</i>	<i>Миры</i>					
	<i>вдохновения</i>	<i>патриархальный</i>	<i>репутации</i>	<i>гражданский</i>	<i>рыночный</i>	<i>научно-технический</i>
1	2	3	4	5	6	7
<i>Высший общий принцип</i>	Вдохновение	Род, иерархия, традиция	Мнение других	Коллектив, общая воля	Конкуренция	Результативность
<i>Великое (высшее)</i>	Необычное, спонтанное, волнующее	Воспитанность, преданность	Известность	Нормативный, законный	Пользуемый спросом, прибыль	Эффективный, надежный

Продолж. табл.

1	2	3	4	5	6	7
<i>Достоинство</i>	Творчество	Здравый смысл, привычка	Стремление к признанию, уважению	Гражданские права, участие	Интерес, спрос	Работа, сила, энергия
<i>Субъекты</i>	Дух, артист, художник	Вышестоящие (отец, король, шеф, семья) и подчиненные	Знаменитости, лидеры, их поклонники, представители, журналисты	Органы управления, представительства	Производитель, клиенты, конкуренты	Эксперты, специалисты
<i>Объекты</i>	Дух, тело, грезы, сон наяву	Статус, титул, знаки отличия	Имена, марки, реклама, PR, медиа	Права, законы, суды	Богатство, роскошь	Цели, средства, методы, программы
<i>Формула инвестиции</i>	Сомнение, бегство от привычек	Самоотречение, долг, обязанности	Открытость, публичность	Солидарность, борьба	Свобода, Открытость, динамичность	Прогресс, развитие
<i>Протокол о величии</i>	Гений, независимость	Уважение и ответственность, авторитет, честь, стыд, позор	Известность и узнаваемость, признание	Делегирование	Обладание, собственность	Знание, умение
<i>Естественные отношения</i>	Творить, открывать, мечтать, вообразать	Порождать, воспитывать, благодарить, уважать	Влиять, убеждать, привлекать, продвигать	Сплотить, мобилизовать, присоединиться, призвать, обсудить, уполномочить, обратиться в суд	Интересовать, покупать, продавать, торговаться, соперничать, договариваться, извлекать выгоду	Реализовывать, выявлять, учитывать, определять, измерять, решать, использовать, предвидеть, внедрять, оптимизировать

1	2	3	4	5	6	7
Формы гармонии	Вымысел, фантазия	Дом, семья, обычаи, приличия	Публичный имидж, целевая аудитория, позиционирование	Республика, демократия, представительские институты	Рынок	Организация, система
Испытания	Искания, духовный поиск, переживаемый опыт	Награждение, назначение, праздники (рождение, свадьба, кончина)	Специальные события, церемонии, презентации	Собрание, демонстрация, спор, судебное разбирательство	Сделки	Проверка, тест, внедрение, реализация
Суждение	Озарение, аура, удача, шедевр, переворот представлений	Доверять, ценить, упрекать, докладывать, информировать	Слухи, мода, рейтинги, резонанс, отклик	Голосование, выборы, мобилизация	Цена, стоимость	Правильный, эффективный, действующий
Очевидность	Интуиция, символы, аналогия, образы, знаки	Типичная история, пример	Известность, очевидность успеха	Текст закона, юридические нормы, устав, положение	Деньги, прибыль, результат	Измерение
Падение	Привычка, повторы, роль внешних факторов	Небрежность, ошибки, нескромность, завистливость, измена	Непризнанность, банальность, испорченная репутация, забытость	Разобщение, остаться в меньшинстве, незаконность, лишение полномочий	Невозобнованность	Отношение к людям как вещам

Несомненно, возможны уточнения конкретизаций (операционализаций) параметров. Но главное – в этом подходе улавливается существенная специфика различных этосов со своими ценностно-нормативными установками, критериями оценки, признания успешности. Каждый из таких этосов связан со сформировавшимися в современной цивилизации кластерами деятельности, связанными с ними рынками труда. Открываются перспективы и кросс-культурных

исследований. Так, недавно проведенное по заказу Роснано исследование особенностей мотивации инноваторов в России, Кореи и Финляндии выявило различие доминирующих этосов в этой мотивации: если для финских стартаперов доминирует рыночный этос, а для корейских – научно-технический, то для российских – этос вдохновения. Бросается в глаза параллель между типами социальных миров (градов) Болтански-Тевено и типов власти, выделенных в свое время А.Кожевым, согласно которому в истории политической философии можно выделить несколько типов политического авторитета (Отца, Вождя, Судьи, Господина). В 1942 году он предложил на этой основе, пожалуй, наиболее детальную систематизацию чистых и смешанных типов власти [5], которая позволяет достаточно просто квалифицировать определенный политический режим с точки зрения характеристик реализуемого в нем этоса властных отношений. Подход Л.Болтански с коллегами позволяет дополнить эту типологию еще одним типом авторитета, свойственным информационному обществу и основанном на публичном капитале (*publicity* – известность и узнаваемость), который был и остается фактором, дополнительно подкрепляющим авторитет. Однако в современном информационном обществе этот вспомогательный фактор начинает теснить традиционные типы авторитета. И концепция Л.Болтански и Л.Тевено, вводящая отдельный социальный нормативный градус репутации, роль этого фактора учитывает.

Более того, можно говорить о различных типах конфликтов (в зависимости от того, нормы каких градусов приходят в столкновение), о конкретном рассмотрении возможностей и технологий их разрешения. На основе разработок Л.Болтански, Э.Кьяпелло, Л.Тевено, как представляется, вырисовывается подход к выработке модели и процедуры гармонизации профессиональных этосов – применительно к конкретному социуму на конкретном этапе его развития, в зависимости от особенностей исторического развития и расстановки сил в данном социуме.

Корпоративно-стилевые этосы

Тематика корпоративных (организационных) культур – их типологий, управления ими – самым широким образом представлена в литературе. Модели Э.Шейна, Дж. Зонненфельда, других авторов воспроизводятся в учебниках, практических руководствах. Поэтому в данном контексте не имеет смысла заниматься их перечислением. Достаточно обозначить этот хорошо разработанный фрагмент содержания и инструментов прикладной этики. Думается, что дополнительное внимание заслуживает тема стиля руководства.

На первый взгляд, тема стиля руководства заиграна и затерта до банальностей. Стили управления X и Y, предложенные Д.Макгрегором, традиционная триада авторитарного, демократического и либерального стилей руководства, их уточнения, развития и дополнения тоже хорошо известны. Вместе с тем важно понимать, что любая такая типология, какой бы она тонкой и изощренной ни была, не учитывает главное – стили не самодостаточны. Они складываются под воздействием ряда факторов.

Прежде всего, они зависят от вида деятельности. Без учета этого обстоятельства остается не понятным, почему в подавляющем большинстве успешные художественные руководители (главный режиссер, главный хормейстер, главный дирижер) – авторитарны, даже если они по своим взглядам и убеждениям демократы из демократов, каким был, например, Ю.Любимов, несколько раз увольнявший В.Высоцкого прямо на репетициях. Просто дело в том, что только художественный руководитель является носителем общего творческого замысла, идеи, которые зачастую только выстраиваются во время репетиции. И если главный дирижер начнет советоваться с треугольником (ну ладно еще – с альтом), это будет означать, что этого замысла у него просто нет.

Зависит стиль управления и от ситуации. На пожаре, в кризисе действия руководителя и команды радикально отличаются от действий в спокойной ситуации, например, выявления перспектив развития, обсуждения новых направлений.

Многое зависит от зрелости коллектива. В ситуации с молодыми неопытными новичками от руководителя ждут наставничества. А придет амбициозный автократ в сплоченный коллектив ценимых руководством профессионалов – быстро рога «обломают», а то и «съедят». Даже с разными работниками у руководителя складываются различные отношения – в зависимости от его возраста, опыта, фактов личной биографии.

Все это сказано только для того, чтобы подчеркнуть, что стилей руководства и соответствующих «микроэтносов» – континуум. Они не задаются, а складываются, могут меняться. Затеваешь нововведение, которое работники плохо понимают или не принимают вообще, и руководитель вынужден будет авторитарничать, вести разъяснительную работу. И – по мере снижения сопротивления – снижать контроль и делегировать полномочия. И наоборот, затеяв реорганизацию в сложившемся коллективе, где каждый имеет свою зону ответственности, знает, что делать, руководитель до этого занимающийся только представительством и работой на развитие, должен будет

отобрать некоторые полномочия работников и поднять степень контроля, эмоциональность и жесткость контроля и оценок.

Даже такой предварительный и беглый обзор показывает: прикладная этика имеет широкие возможности применения при подготовке специалистов как в образовательных структурах, так и в системе реквалификации. Можно и нужно учить, во-первых, конкретному профессиональному этосу, включая – академический. А во-вторых – тому, как складываются и взаимодействуют профессиональные этосы с национальными и корпоративно-стилевыми.

Список литературы

1. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: НЛО, 2011.
2. Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости. М.: НЛО, 2013.
3. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации как это меняет мир. – М.: Мысль, 2018. – 347 с.
4. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. М.: Новое издательство, 2011.
5. Кожев А. Понятие власти. М.: Праксис, 2007.
6. Фукуяма Ф. Доверие: Социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2004.
7. Харрисон Л., Хантингтон С. (Ред.) Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. М.: МШПИ, 2002.
8. The Future of Jobs and Jobs Training // <http://www.pewinternet.org/2017/05/03/the-future-of-jobs-and-jobs-training>. (Дата обращения: 08.12.2017).
9. Hofstede G. Culture's Consequences. L.: SAGE Publications, 2001.
10. Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan. Cultures and organizations: software of the mind (Revised and expanded 2nd ed.). – New York: McGraw-Hill, 2005.
11. Lewis R.D. When Cultures Collide. Leading across cultures. Boston-London: Nicolas Brealy Intern., 2012. – 600 p.
12. World Values Survey. <http://www.worldvaluessurvey.org> (Дата последнего обращения 01.05.2018).