

В рубрике «Из истории инновационной парадигмы прикладной этики» осуществляется републикация двух текстов, созданных в рамках исследовательского проекта «Этика успеха» (1994 г.). Обсуждавшиеся исследовательские вопросы – о ценностях и нормах профессиональной деятельности человека состоявшегося, этосе успеха в профессиональных сообществах и индивидуальных карьерах, солидарности в корпорациях успешных профессионалов, о сходстве и различии в советских и постсоветских моделях профессионализма – сегодня звучат не менее актуально чем четверть века назад.

Первая часть рубрики состоит из материалов *круглого стола*, организованного редакцией журнала «Этика успеха. Вестник исследователей, консультантов и ЛПР» на тему «Этика и этос корпорации». Приглашая к дискуссии, редакторы журнала охарактеризовали состояние переходного общества как ситуацию ценностного, в том числе и морального междуцарствия (*interregnum*), в которой стабилизирующую роль играют мозаичные идеалы и ценности. Обсуждая в таком контексте феномены корпоративности, успеха, профессионализма, участники круглого стола акцентировали внимание на особенностях данных феноменов в условиях переходного общества.

Вторая часть рубрики – статья Г.С. Батыгина – представляет собой теоретическое исследование феномена профессионализма и профессиональной корпорации. Характеризуя профессионализм как этическое требование, исследователь выделяет элемент, во многом чуждый обществу универсальной конкуренции – «элитарное равенство», означающее «неприменимость стандартных измерений дохода, власти и престижа к внутренним профессиональным регуляторам». Порождаемую профессионализмом специфическую форму равенства – коллегальность – исследователь отличает от феномена коллективности наличием субординации экспертов.

В целом рефлексия этических проблем, содержащаяся в текстах рубрики «Из истории инновационной парадигмы», обладает эвристическим потенциалом для осмысления современных трансформационных процессов в отечественных университетах в целом, в деле профессора – в том числе.

* Этика успеха. Вестник исследователей, консультантов и ЛПР / Под ред. В.И. Бакштановского, В.А. Чурилова. Выпуск 3. Тюмень-Москва: Центр прикладной этики. Финансово-инвестиционная корпорация «Югра». 1995. 236 с.

Круглый стол
редакции Вестника «Этика успеха»

ЭТИКА И ЭТОС КОРПОРАЦИИ¹

Исследовательский проект "Этика успеха", реализующийся, в том числе, в форме одноименного Вестника, естественным образом предполагает обсуждение нравственных проблем современного феномена корпоративности.

Корпоративность, равно как и профессионализм, "обречены" на достижительную мотивацию, эффективность и успешность. Но какой ценой? Может быть, в рациональной этике ответственности содержится постановка этого вопроса и поиск ответа на него?

В нашей стране современные, цивилизованные формы корпоративизма только складываются. И уже на старте этого процесса обнаруживаются как продвинутость этих структур гражданского общества, так и "болезни роста". Сохраняется неясность очертаний национальной модели корпоративного духа.

Участники собранного редакцией "круглого стола" пытаются заявить элементы программы изучения Духа корпорации, акцентируя – с учетом тематизации данного номера – профессионально-нравственные аспекты корпоративности.

Редколлегия предполагает, что публикация стенограммы "круглого стола" стимулирует работу авторов тематического номера Вестника, собираемого вокруг темы "Дух корпорации".

В.И. Бакштановский (Научный руководитель Центра прикладной этики, советник по деловой этике президента корпорации "Югра")

СТАНОВЛЕНИЕ ЭТОСА КОРПОРАТИВНОГО УСПЕХА И СОЛИДАРНОСТИ

Я решил выступить в жанре тезисов рабочей гипотезы, обсуждение которой предвещает формирование ЭТИКО-ПРИКЛАДНОГО проекта "Дух корпорации".

¹ Этика и этос корпорации. «Круглый стол» Вестника «Этика успеха» // Этика успеха. Вестник исследователей, консультантов и ЛПР / Под ред. В.И. Бакштановского, В.А. Чурилова. Выпуск 3. Тюмень-Москва: Центр прикладной этики. Финансово-инвестиционная корпорация «Югра». 1995. С. 195-219.

1. Целый ряд исследователей полагает, что современное российское общество переживает ситуацию ценностного, в том числе и морального, "междоцарствия" (*interregnum* – лат.): старая система ценностей ослабла, частично "обесценилась", "обесмыслилась", а новая (новые?) только формируются. Но это НЕ вакуум, а скорее, *мозаика*.

2. Стабилизационную и перспективную роль в этой ситуации "междоцарствия" играют мозаичные ("гибридные") идеалы и ценности, способные обеспечить смыслоценностные задачи переходного общества.

3. Приоритетной в ряду таких "гибридов" может стать (и, вероятно, уже становится) система **КОРПОРАТИВНЫХ** ценностей, прежде всего, корпоративного **УСПЕХА** и корпоративной **СОЛИДАРНОСТИ**. В ситуации многовариантности развития страны – в напряженном поле между (а) все более нарастающей авторитарностью государства и (б) все менее обнадеживающей перспективой формирования гражданского общества – инициирование и культивирование корпоративных ценностей способно, возможно, сбалансировать обе эти тенденции.

4. В отношениях с обществом современные корпорации могут, таким образом, выступить пассионариями провозглашения, выращивания и защиты ценностей гражданского общества («успех», «солидарность», «честная игра», «ответственность» и т.п.), которые не будут категорически отторгнуты ни государством, ни общественным мнением. **ИНВЕСТИЦИИ В ТАКОЙ УСПЕХ СТРАНЫ** позволят корпорациям выполнить роль «конструкторов» и «строителей» ценностных **ПОЛЬДЕРОВ**, стабилизирующих переходный период.

5. Однако, такого рода **роль** современная корпорация сможет принять на себя и реализовать лишь в том случае, если **НРАВСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ КОРПОРАЦИИ** будет предметом особой заботы как в исследовательском, так и в «воспитательном» и, что не менее важно, в «имиджном» отношениях.

6. В этих трех аспектах особое место принадлежит этосу **КОМАНДЫ**, в котором (**ВЕРОЯТНО, И ПОТОМУ ТРЕБУЕТ ОСОБОГО АНАЛИЗА НА РЕАЛЬНОМ ОПЫТЕ**) остроконфликтны ценность индивидуального успеха (и потому соревновательность между подразделениями и отдельными сотрудниками), с одной стороны, и дух командной солидарности – с другой. Предлагаемые некоторыми ис-

следователями версии типа "солидарность через соревновательность, командный успех через индивидуальный" – сложная проблема и теории, и практики.

7. Особое место в теме корпоративного духа занимает вопрос о выборе и "примерке" МОДЕЛИ корпоративности: определение (а) меры национальных традиций ("община", "артель", "трудовой коллектив", "партийный комитет", "советский орган" и т.п.) и, одновременно, (б) меры общецивилизационных достижений, в "примерке" которых нельзя уйти от различий между западной и японской моделями корпорации и ее духа.

8. Способ работы прикладной этики с "рабочей гипотезой" – КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ корпорации на этапе ее становления, сотрудничество внутренних и внешних консультантов, результаты которого постоянно обсуждаются экспертным сообществом в режиме долговременного мониторинга, в том числе и в постоянной рубрике Вестника "Этика успеха".

ВОПРОС ИЗ ЗАЛА: *Известно, что слово "пассионарий" происходит от греческого "пафос" и означает человека страсти. Но вместе с тем пассионарий – это инноватор. Как соединить оба аспекта в плане выработки корпоративного духа?*

ОТВЕТ: Для А. Тойнби пассионарии – творческое меньшинство, которое своей деятельностью и создает цивилизации. До тех пор, пока такое меньшинство способно влиять на ценностный мир той или иной цивилизации, она развивается по восходящей линии и лишь только тогда, когда пассионарии утрачивают духовную власть, цивилизация дает неадекватные ответы на вызовы истории, отказывается от рискованного выбора и после этого клонится к упадку.

Здесь речь идет об успехе цивилизации, но нет макроуспеха без "микроуспехов". Возможно, наша евроазиатская цивилизация возродится через культуру корпоративного успеха. И возможно также, что пассионарные рискованные выборы ценностных ориентаций начинаются именно в стадии мозаичности ценностного мира нашего переходного общества.

* * *

В.А. Чурилов (Президент финансово-инвестиционной корпорации "Югра")

**О "БЕЛЫХ ВОРОНАХ" В ПАРТИЙНОЙ СИСТЕМЕ
И В СОВРЕМЕННОЙ КОРПОРАЦИИ**

1. Допустим, что рабочая гипотеза верна, что дух корпоративности действительно является движущей силой развития современного российского общества. Если бы я не разделял этой идеи, то странно было бы инициировать создание нашей корпорации и, тем более, идти на такие весьма неординарные шаги, как учреждение должности советника президента по деловой этике и издание Вестника "Этика успеха". Но давайте "испытаем" эту гипотезу с точки зрения президента корпорации, вопросов, которые встают прежде всего перед лидерами становящихся корпораций и обращены к той его идее, за которой такие корпорации идут.

2. Планка, задаваемая гипотезой, не завышена ли для сегодняшнего дня? Ведь, например, состязание внутри команды предполагает высочайшую нравственную культуру – идеи, лидера, каждого "играющего" члена корпорации, будь то собственник (который устанавливает "правила игры"), или наемный работник (который принимает эти правила и играет по ним). Готовы мы сегодня к такого рода состязательности, не взорвет ли она корпорацию?

Завышение планки привлекает – лидер должен работать на опережение ситуации. С другой стороны, технология процесса формирования корпорации на этапе ее становления предполагает воплощение корпоративного духа в конкретных практических решениях – в конкурсном подборе кадров, в аттестационной работе, в формировании имиджа корпорации, во взаимоотношениях структурных подразделений, во взаимодействии корпорации с внешним миром. В ситуации незавершенного "строительства" корпорации завышение планки не обернется ли негативной стороной, например, организационной слабостью, доминированием рефлексии над решениями, не ослабит ли необходимое единство перед внешними трудностями? Без убедительного ответа на этот вопрос наша инициатива в проекте "Дух корпорации" окажется неконструктивной. Но без самой планки корпорация лишь воспроизведет столь распространенную сегодня модель "выживания", так и не воплотив свою идею, для которой мы избрали формулу "Инвестиции в успех".

3. Становление корпорации – этап, на котором лидеру предстоит найти новый стиль формирования "команды". Опыт работы в прежних типах организации – партийной, советской – имеет здесь ограниченное значение. Мы приходили в партийный комитет или в советский орган и уходили, не имея возможности изменить практиче-

ски ничего. Пытаясь изменить, мы становились "белыми воронами". А в создании корпорации я, наоборот, стану "белой вороной" в том случае, если проявлю лишь традиционализм.

В прежних типах организации я выступал от имени системы, но система не выступала от моего имени, она меняла лидеров и считала, что в смене их и есть ее "правило игры". Сегодня же я представляю интересы корпорации в той же степени, в какой она – мои интересы. Формируется баланс интересов. В партийной системе для инициативного организатора все-таки не допускалась мотивация типа "Я хочу", там превалировало "Надо". Корпоративный же дух стимулирует индивидуалистский достижительный мотив. И не только для лидера, но и для каждого "игрока" команды. И, может быть, в интенсивности "я хочу" у каждого – проявление внутрикорпоративной состязательности.

Но что делать с теми работниками, которые пришли в корпорацию и принесли с собой неизменный дух бюрократической организации, просто перешли в корпорацию за своим прежним лидером? Поверили в новую роль лидера? Это уже не мало. Но им предстоит теперь постоянная ситуация выбора. Во-первых, с точки зрения адресуемых неэффективным сотрудникам негативных санкций. Во-вторых, и это не менее значимо, с точки зрения санкций побудительных. И речь не просто о "материальном стимулировании". Корпорация – это позитивная среда для полноценного самоутверждения личности, которое не купить за деньги, для достойной – по целям и средствам – карьеры. А особенность такого соревнования с самим собой, вчерашним, в том, что его результаты не всегда на виду окружающих – есть и корпоративные секреты.

4. Профессионализм корпоративного лидерства заключается, во-первых, в том, чтобы суметь использовать все позитивное из опыта работы в прежней системе. В том, чтобы принести в корпорацию умение принимать людей такими, каковы они есть на самом деле, не пытаться сломать их, но стремиться услышать голос каждого.

Во-вторых, в том, что наряду с общеуправленческой культурой работы с людьми в корпорации особо велика роль инновационного поля деятельности всей команды – это поле значительно больше в слабоструктурированных системах, в системах с высокой степенью неопределенности.

В заключение напомню, что корпорация еще только вышла из пренатального периода и многое из того, о чем я говорил, гипотетично.

ВОПРОС ИЗ ЗАЛА: *Очевидно, что обсуждение темы "Дух корпорации" не может вестись без таких понятий, как "команда", "солидарность", "преданность групповому интересу" и т.п. О командности и солидарности говорили и В. Бакитановский, и Вы. Но как все же совместить корпоративную солидарность с индивидуальным стремлением к успеху, с личной ответственностью?*

ОТВЕТ: При такой проблематизации мы не смешиваем корпорацию с советским учреждением? Советская модель корпоративности разве отменяет иные цивилизационные модели?

Корпорация объединяет собственников (наемные работники – тоже собственники – своей рабочей силы). Да, корпоративность амбивалентна: люди во всем мире вступают в корпорацию именно ради защиты и взаимной поддержки, "оплачивая" надежность и безопасность преданностью, солидаризмом. Все дело в балансе, в цене, в гармонизации двух начал – индивидуалистического и "командного". Корпорация нуждается не просто в исполнителях (без исполнительности нет командного дела). Как любит говорить Ю.В. Согомонов, "бюрократические добродетели", бюрократический этос противоречат подлинному духу корпорации.

* * *

Ю.В. Согомонов (Профессор кафедры социологии Владимирского технического университета)

ДУХ КОРПОРАЦИИ И УСПЕШНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Трудно и, наверное, невозможно в полном объеме и достаточно трезво оценить перспективы успешного профессионализма, если последний рассматривать только таким, каким он нередко дан нам в эмпирическом облике – как эффективная продуктивная деятельность отдельных лиц. Между тем успешные профессионалы всегда действуют в определенных социокультурных средах, одни из которых, формально поощряя успешность, на деле табуируют достигательную ориентацию (на личный и даже командный успех), тогда как другие – провоцируют на успех, артикулируя различные его аспекты и оттенки ("инфрауспешность" и "ультрауспешность").

Исследователи феномена корпоративности чаще всего обращают внимание на профессиональные корпорации: так принято в мировой социологии. В нашей же социологии и политологии как в целом, так и в специальных работах, посвященных корпорациям (В. Радаев, А. Простаков, А. Рябов и др.), упрочилась *корпоративная теория тоталитаризма* и взгляд на корпорации как на относительно замкнутые ассоциации, которые на определенных условиях выражают и защищают интересы ее членов. Нередко при этом имеется в виду просто трудовой коллектив как некая матрица корпоративизма. Сюда же подверстываются и иные общности: партийные организации, профессиональные союзы и объединения, а так же целые отрасли народного хозяйства и регионы как условные социотерриториальные структуры. Система корпораций всех видов образовывала плотно интегрированную структуру советского общества, и оно не безосновательно квалифицируется как некая суперкорпорация.

При таком подходе к феномену дух корпорации результируется в хорошо известной системе ценностей патернализма. Он, в свою очередь, формируется на основе принципов и правил социального обмена и негласных соглашений элит между собой (баланс элит), но прежде всего – на основе консенсуса между властными элитами и "безвластной властью" масс, между "верхами" и "низами" в каждой корпорации.

Заметим, что такая корпоративно-ячеистая структура функционирует вовсе не будучи сориентированной на достижение эффективности и успешности деятельности (разумеется, такая констатация отнюдь не исключает в ряде случаев предъявление в профессиональной деятельности выдающихся или просто ординарных успехов). Подпирая властную вертикаль, единицы такой структуры нацелены на "скромные" результаты в своей деятельности. Можно ли говорить о духе таких корпораций, если они преимущественно погружены в распределительные заботы? Скорее всего, это просто социальная спайка, солидаризм, выражающийся в стремлении к внутрикорпоративной стабилизации (а так же стабилизации в масштабах всего общества, что мы теперь более точно и выразительно привыкли именовать "застоем"). Он обеспечивается соглашательством «верхов» и «низов», по всем азимутам их взаимоотношений, на реципрокной основе, когда "низы" в обмен на послушание и лояльность обретают гарантирован-

ный минимум жизненных благ при низкой эффективности и качестве их труда и предоставляемых услуг.

Не оспаривая этого воззрения на социальную структуру советского и, отчасти, постсоветского общества по существу, думаю, что необходимо применять дифференцирующий подход в анализе корпораций. Одно дело корпорации как «атомы» и «молекулы» патерналистской системы, и совсем другое – корпорации, естественным образом возникшие в недрах гражданского общества. Первые обречены на быструю и заторможенную трансформацию, а в ряде случаев и просто на отмирание, тогда как вторым еще только предстоит возрождение и процесс вписывания в новую социальную структуру, определение в ней своих статусов, функций, ролевых предназначений.

К числу перспективных можно отнести и профессиональные корпорации. Одна их часть сбрасывает узы казарменного коллективизма и становится собственником и распорядителем средств производства. Но ей предстоит действовать в рыночной среде и в новых организационных формах. Соответственно, должны измениться и духовные предпосылки коллективной жизни. Если в данной среде выживают те из них, кто обладает значительным конкурентным потенциалом, способным соперничать на достижительной основе, значит в коллективной жизни ценность успеха, прежде почитаемая скорее на словах (соцсоревнование, материальное и моральное стимулирование и проч.), а на деле ютящаяся где-то на периферии ценностей, теперь просто обречена смещаться к эпицентру жизни профессиональной корпорации. И коллективистская идентификация личности начинает совмещаться с профессиональной.

Это касается не только трудовых коллективов, но и корпораций как рассеянных социопрофессиональных сообществ, когда значение корпоративного духа как фактора, цементирующего сообщество, резко повышается именно в силу дисперсивности деятельности. «Эспри де кор» возрождается в своих нестесненных формах и профессионализм приобретает свой подлинный смысл, неотделимый от этических измерений. Это предполагает включение в мотивационно-оценочный блок поведения профессионалов ценностей этики ответственности, призвания, товарищества: корпоративный дух сопрягается с представлением об общей судьбе и даже миссии.

ВОПРОС: «Дух корпорации» – это скорее метафора. Или это работающее в рамках этического подхода понятие?

ОТВЕТ: Пока – метафора. И как было предложено в программе «круглого стола», мое выступление – скорее «заявка». В том числе и на необходимость разработки этики призвания и ответственности. Естественно, разработки проблем моральной ответственности корпорации перед обществом и перед отдельными сообществами, в том числе и перед своим собственным. В то же время речь идет и об этике товарищества, с которой напрямую связан дух корпорации.

* * *

М.Г. Ганопольский (Институт проблем освоения Севера)
МОЗАИКА КОРПОРАТИВНОСТИ

Говорить о корпоративности как о характерной особенности современной нравственной ситуации, видимо, преждевременно. Общество не стало в массе своей полем столкновений о с о з н а н н ы х групповых интересов. Отдельный же человек на уровне базовых потребностей не стремится к объединению с другими индивидами, имея наготове соответствующее этическое обоснование: мировое зло настолько изоцирено и коварно, что единственной возможностью достойного существования остается хаотичное рассеяние. Объединяющий момент сохраняется лишь в символической форме как тайная апелляция к силе, способной одним ударом положить предел разгулу зла. Пропагандируемый процесс самоопределения подменяется поиском внешней определенности. А ведь корпоративность и возникает на основе самоопределения. Она – или посредник в самоопределении, или его суррогат, или же, по крайней мере, его иллюзия.

Еще недавно корпоративность официально осуждалась, во всяком случае, не слишком приветствовалась. Постоянным объектом были ведомственность и местничество (Сцилла и Харибда на пути к социальной справедливости).

Корпоративный ореол витал вокруг самодостаточности целых отраслей: торговли, медицины, гидроэнергетики, космонавтики и т.д. Относительно безвредной считалась, пожалуй, лишь сфера, где профессиональный интерес был направлен на собственное культивирование. Например, научная жизнь с ее конференциями, симпозиумами, журналами, да еще различные системы повышения квалификации и переподготовки.

Корпоративности противопоставлялся коллективизм – голографическая модель «управляемой» нравственной жизни (в то время как

корпоративность – это модель фрагментов ее девиации). Но и трудовой коллектив все больше приобретал черты корпоративности из-за подмены основной цели деятельности. Он стал распорядителем большинства социальных благ, привилегий. Тем самым корпоративность как бы существовала за чужой счет, она была дополнением, формой разнообразия унифицированной коллективистской схемы организации общества. Стоило разрушиться этой схеме, как тут же стали подтачиваться основы былой корпоративности. Тем не менее ее рудименты остаются и продолжают оказывать воздействие на нравственную ситуацию.

Каковы же черты новой, формирующейся корпоративной морали? Неужели сегодня – посреди всеобщей рассеянности и хаотичности – организованной может быть только преступность?

Понятно, что новые формы ассоциирования прежде всего вырабатываются, осваиваются (и даже завоевываются) новыми поколениями. В одном ряду с ними, а иногда и с заметным опережением идут наиболее активные и мобильные представители других генераций. Хотя они и отягощены прошлым опытом, но зато вооружены связями и отношениями, адекватно вписывающимися в современную деловую жизнь. И все-таки огромное число людей продолжают работать на прежнем месте, на бывших госпредприятиях, ставших акционерными обществами. Именно в этой среде, в микроклимате трудовых коллективов происходят – или не происходят – сдвиги в трудовой морали, перемены в ценностных ориентирах повседневности.

Надо сказать, что период акционирования был и периодом небывалого дисбаланса экономики, разрыва хозяйственных связей. Даже из общих соображений ясно, что пройти этот путь с наименьшими потерями смогли предприятия со сплоченным персоналом. И чаще всего это сплочение на фоне всеобщего развала и раздора достигалось авторитарными методами. А большой куш в дележе собственности, как правило, доставался руководству, точнее – первому руководителю и немногим его приближенным. Жесткая авторитарность продолжает сохраняться и обусловлена она теперь не столько внешними, сколько внутренними причинами. Отсюда и перспективы дальнейшего развития ситуации: подозрительность руководства, доносительство подчиненных, высокая степень тревожности.

В коллективах, стоящих на грани банкротства, претензии к руководству, озабоченному лишь собственным благополучием, а то и

незаконным обогащением носят одинаковый характер. Однако, люди держатся за эти места, месяцами не получая зарплату, как за последнее пристанище. И в этом одно из проявлений рудиментарной корпоративности.

Итак, с одной стороны, скрытые от непосредственного наблюдения формы корпорирования преуспевающих слоев и структур общества, а с другой – зримое разрушение вторичной корпоративности трудовых коллективов (вне зависимости от путей, которыми происходит их трансформация).

До сих пор я говорил о только о сфере производственной, точнее – о месте *работы*. А есть еще и место *жительства, отдыха* и другие (не столь отдаленные). Не останавливаясь специально на характеристике каждого из них, отмечу определенную аналогию между происходящими здесь и рассмотренными выше процессами. Пример – ситуация в садово-огороднических обществах, называемых почему-то дачными кооперативами. Разграбление дачных участков, поджоги строений, состояние дорог, электросетей, водопровода – симптом распада прежних форм ассоциирования в этой сфере. Беспомощность противостояния энтропийным процессам не приводит к необходимости действовать сообща, а лишь усиливает самоизоляцию. Безусловно, на этом фоне есть отдельные островки относительного благополучия, а есть и "отдельно взятые" примеры преуспевания. Однако они не сегрегированы ни социально, ни территориально, а значит, не способны пока создать надежные формы корпорирования.

Здесь мы подходим к той форме корпоративности, которая пока еще не проявилась как осознанный групповой интерес, но все же косвенно заявляет о себе в связи с актуализацией в нашей стране проблемы регионализма. На самом деле в этой проблеме как бы два уровня корпорирования. Первый почти очевиден. Его можно назвать межрегиональным. Речь идет о различных вариантах создания коалиций или же о статусных изменениях в противостоянии периферии центру. Второй в большей мере связан с самоидентификацией индивида и являет собою внутрорегиональную корпоративную тенденцию. В этом отношении показательна судьба некогда слабозаселенных сибирских регионов, расположенных к северу от Транссиба. Их интенсивное индустриальное освоение началось сравнительно недавно, три – четыре десятилетия тому назад. В итоге корпоративность индустриального образца, хотя и в коллективистской модификации,

была имплантирована в свернутом и уже оформленном виде изначально, а не развилась органически. Речь идет об организационно-технологической схеме производства, ставшей своеобразной матрицей заселения. Поэтому люди были инкорпорированы в эту схему в качестве агентов производства, а уже затем стали рассматривать себя как жителей определенной местности. Процесс консолидации происходил в инверсивной последовательности: технологическая стадия, институциональная, коллективистская, общественно-корпоративная...

До поры до времени эта корпоративная тенденция существует в латентной форме. Ее обнаружению способствует то, что рассматриваемые регионы – это ресурсные кладовые. В них сосредоточена добывающая промышленность, и именно она задает здесь основной тон. Но в добывающих отраслях технология (при всей своей экстерриториальности) привязана к месту. Кроме того, тонус популяции чутко реагирует на истощение ресурсов, падение добычи. А это значит, что по мере такого истощения кардинально меняется отношение к среде обитания, оно становится неупотребительным. Тем самым создаются предпосылки формирования общности на основе корпоративно-ячейной структуры региональной популяции.

ВОПРОС: *Следует ли из Ваших слов, что хотя о повсеместном распространении корпоративной морали говорить преждевременно, у нее все же есть реальная перспектива утвердиться в нашем обществе? А может быть, речь идет о декларировании очередного "Морального Кодекса", на этот раз – Строителя Корпоративизма?*

ОТВЕТ: Нынешнее состояние общества – "эпоха перемен", "точка бифуркации" в его нравственном развитии. О реальности каких перспектив сейчас можно говорить с уверенностью? Ведь истощены многие нравственные парадигмы, казавшиеся незыблемыми, идет активный поиск новых. Ключевое слово в характеристике современной нравственной ситуации – **СТОЛПОТВОРЕНИЕ**.

Его значение противоположно формальной этимологии. Библейский сюжет о Вавилонской башне закрепил за этим словом не созидательный процесс *творения столпа*, а его разрушительные последствия. Как известно, причиной неутешительного итога послужило "смешение языков" – отсутствие понимания и согласованности в мыслях и действиях участников строительства. Не надо забывать и о том, что последовало оно как наказание за высокомерие строителей. Тем не менее, люди продолжали жить и находить общий язык и после

разрушения башни. Они просто уже не строили подобных столпов. Более того, многоязычие народов, мозаика культур воспринимаются теперь не как трагедия непонимания, а как украшение планеты.

Нечто подобное происходит и в нравственной жизни. Морально-политическое единство в нашей стране не состоялось. На смену ему идет моральный плюрализм. Процесс очень болезненный, общество оказалось к этому неготовым. Корпоративная мораль – отнюдь не "светлое будущее". Скорее, это искушенная нравственность взрослого человека, вытесняющая нравственный максимализм (а в чем-то даже внеморальность) детского возраста. Но это одна из немногих возможностей общества иметь хоть какое-то будущее ценой очевидных моральных издержек.

* * *

Н.В. Колотова (Институт проблем освоения Севера).
ЛЕГИТИМНОСТЬ КАК ДУХ КОРПОРАЦИИ

Тема корпоративного духа (корпоративными здесь достаточно традиционно считаются самоорганизующиеся и самодостаточные, экономически независимые структуры гражданского общества) может быть исследована в двух аспектах: в отношении корпорации *становящейся* и корпорации *ставшей*. Применительно к развитой, установившейся, завоевавшей свое экономическое и социальное поле корпорации эта тема обретает иное значение, чем в той ситуации, когда корпоративный дух исследуется на примере структуры, только еще вышедшей из пренатального развития: они находятся на принципиально различных уровнях общественной и собственной признанности и авторитетности предпринятого дела.

Такая неодинаковость приводит к различным способам проблематизации темы. В стабильных корпоративных структурах (как микро- так и макросоциального уровня) с интересом обсуждается тема духовности – или бездуховности – действий и атмосферы корпоративной общности. Данность же СТАНОВЯЩЕЙСЯ корпоративности – материя, норовящая ускользнуть от попыток ее "одухотворения", а если и внемлющая им, то, как правило, "задним числом". Биографии состоявшихся лидеров корпоративных структур обязательно описывают, как их состояние сопрягалось с высокими моральными максимумами, связывая тем самым "дух" удавшегося им дела с его моральной оправданностью. И даже "Протестантская этика" М. Вебера появляется после того, как экономическая эффективность капиталистиче-

ского способа производства уже не требует дополнительных доказательств.

Случайно ли это? Означает ли, что обсуждение духа становящейся корпорации возможно не благодаря, а вопреки воле непосредственных носителей этого духа? Предположим такую объясняющую зависимость: если речь идет о структуре, не утвердившей себя в качестве ЛЕГИТИМНОЙ во всех значениях этого слова, весьма сложно вырвать из легитимизирующего контекста одну сторону – например, духовную составляющую. И – судя по "сопротивлению материала" – делать этого не нужно.

Но, конечно, сказанное не означает, что становящимся корпорациям, озабоченным достижением своей экономической эффективности и успешности, совершенно чужда проблема морального оправдания своей деятельности. А трактуется эта проблема в контексте достижения общей рациональной легитимности и потому акцентируется особым, "прикладным способом".

Речь идет о легитимности в самом классическом варианте: как авторитетности и признанности действующей структуры. Понятие легитимности легко укладывается в объясняющие схемы корпоративных систем, хотя накладывается здесь не на всеобщевластную, а на самодостаточно-организованную реальность. Оно охватывает собой общественное признание успешной деятельности корпорации и предполагает презумпцию ее экономической надежности, правомерности и моральности.

Выделю три фактора, легитимизирующие корпоративную деятельность. Во-первых, очевидный критерий формальной легальности, законности образования и действий корпорации. В данном случае он предполагает санкционированность и контроль за их деятельностью не только со стороны государства, но – в первую очередь – со стороны общества. Во-вторых, критерий непротивоправной эффективности корпораций. Он предполагает, что экономическая результативность согласуется с требованиями права (а не только закона) на уровне внутренней целеориентации деятельности. В-третьих, критерий авторитетности, респектабельности экономической структуры, определяемый морально-этической составляющей корпоративного духа. Все вместе эти взаимодополнительные критерии выражают однонаправленность экономического, правового и морального векторов деятель-

ности корпорации, и эта однонаправленность, по сути дела, лежит в основе любой легитимности.

Каждый аспект реальной деятельности корпорации может быть исследован на предмет обнаружения легитимизирующей однонаправленности. Например, в основании корпоративной общности лежит свой маленький общественный договор: он определяет права и обязанности участвующих в нем лиц и способы распределения их тягот и льгот. Иначе говоря, первоначально на конвенциональной основе определяются принципы корпоративной справедливости. По своему значению это соглашение – не просто юридический договор. Оно представляет собой соглашение о корпоративном гражданстве, где каждый преследует индивидуальную цель, но надеется, что ее осуществление в корпоративном режиме будет более эффективным. Поэтому корпорация не может жестоко обмануть ожидания включенных в нее людей без ущерба для своей легитимности.

Получается, что язык правовых документов, на которых говорит корпоративная структура, морален "поневоле": он рождается и существует как межиндивидуальная правовая конвенция, подспудно заключающая в себе "минимум морали". Мораль входит в дух становящейся корпорации через конвенциональное право и, таким образом, присваивается ею в виде собственного рационализованного кредо. И когда это присваивание завершается полностью, подтвердившись в процессах легитимизации, собственно моральная "составляющая" уже легко выделима из синкретического комплекса, объединенного в характеристике легитимности.

* * *

А.В. Филипенко (Глава администрации Ханты-Мансийского автономного округа)

ПРАВИЛА ИГРЫ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ И КОРПОРАЦИЕЙ

Я бы начал говорить о проблеме взаимодействия государственных интересов (здесь я отождествляю государственный и общественный интерес) и корпоративных интересов с проблемы защиты интересов общества в кодексах (уставах и проч.) самих корпораций. Например, современная нефтяная корпорация в нашем округе, естественно стремящаяся *прежде всего* к получению своей прибыли, вынуждена – иначе не выиграть в конкурентной борьбе – согласовывать свои действия с интересами аборигенного населения. И потому закладывает нормы взаимоотношений с аборигенным населением в ус-

ловия корпоративной жизни. У руководства корпорации появляется дополнительный механизм – это и моральный "пряник", и моральный "кнут"- влияния на работников в виде целенаправленно формируемого корпоративного духа, преодолевающего "чистый" корпоративный эгоизм. А государство прямо заинтересовано в подлинном духе корпоративности, который прозорливо и стратегически, а не сиюминутно и крохоборчески, относится к тому большому делу, под которое и создается корпорация.

Ограничения на деятельность все тех же нефтяных корпораций – это не только "рамки" от государства, но и внутренне осознанная необходимость для самих членов корпораций, становящаяся ее идеологией. Сургутнефтегаз, например, не только принял к исполнению распоряжение окружной власти о принципах, нормах и методах освоения новых нефтяных месторождений, но и сам участвовал в выработке этих ограничений и заложил их в свои нормы деятельности. Без такого самоограничения и в следующие пять лет корпорация не пришла бы на новые территории.

Пока я говорю скорее о правилах игры, инициируемых и контролируемых от имени государства – до гражданского общества нам еще шагать и шагать. Когда еще общественное мнение станет зрелым и сильным настолько, чтобы и государственная власть, и корпорация согласовывали свою мотивацию с гласом народным. И прежде всего именно государство – "слуги народа", а не "слуги корпорации".

Конкретизируя тему "правил игры", обращаюсь к роли Наблюдательного совета корпорации. Пока его задача скорее в том, чтобы минимизировать субъективизм в управлении деятельностью корпорации. Разумеется, роль Наблюдательного совета ЧИФ "Титул" и ФИК "Югра" различна: в последнем случае мы рискуем скорее экономически, а в первом – еще и политически, ведь это фонд социальной защиты аборигенного населения.

Сегодня я вновь пытаюсь понять роль Наблюдательного совета в инициированных властью округа корпорациях: "совет старейшин", почетных академиков? разработчик и контролер "правил игры", гарант защиты общественных интересов? Кстати, предстоит подумать и о том, чтобы Наблюдательный совет непосредственно в свой состав включал носителей позиций общественного мнения.

Наблюдательный совет должен отвечать за "человеческое лицо" корпорации. Тем более таких корпораций, которые определяют лицо

региона, лицо новой региональной политики – не забываем мы и о роли такого региона в судьбах всей страны.

Вот и предстоит сформировать такую модель этого Совета, в которой были бы сплавлены интересы государства и корпорации, выработаны правила игры, в которых сбалансированы корпоративный "эгоизм" и общественная солидарность.

Может быть, наш "круглый стол" каким-то образом направит эту работу.

* * *

М.В. Богданова (Центр прикладной этики)
**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ РАЦИОНАЛИЗМ
И КОРПОРАТИВНОСТЬ**

Если бы перед нами вдруг была поставлена задача организации мониторинга процесса становления духа корпорации, то начать, естественно, пришлось бы с операционализации самого понятия "дух корпорации". Ассоциативные ряды, которые незамедлительно выстраиваются в сознании исследователя, включали бы, с одной стороны, такие характеристики, как "дух капитализма" и связанный с ним "предпринимательский дух", а еще и "рациональность", может быть, "этос" и т.п. С другой – "объединение", "коллектив", "общность", "команда", "организация" и т.п.

"Этика ответственности" и "этика убеждения" связывают, на мой взгляд, оба этих ряда. Полагаю, что адекватность операционализации можно хотя бы отчасти повысить, если исходить из предположительной данности в исследуемом объекте характеристик, присутствующих в этических стилях, образам нравственной жизни. Соответственно, исследование предьявляет становящемуся "духу корпорации" вопрос: исходя из чего оценивается этическая ценность действий каждого члена корпорации? Из ориентации на успех и сопряженной с этим ответственности, которую он принимает, действуя на свой страх и риск? Или из ориентации на самооценку самого действия индивида?

Если гипотетично квалифицировать создание корпорации как деловое предприятие, разумея под этим осуществление дальновидного плана, требующего длительных усилий нескольких субъектов, объединенных единой волей (В.Зомбарт), то, с одной стороны, поведение члена корпорации можно характеризовать как целерациональное (с т.з. экономических интересов). Он принимает на себя риск и

ответственность, устремляясь к получению большей прибыли. С другой стороны, корпоративность, вероятно, предполагает и некоторое подчинение единой воле, воплощенной в одном или нескольких лицах, может рассматриваться как некое мыслимое единство. Исходя из этого, поведение члена корпорации характеризуется и элементами долженствования, основывается на доверии и солидарности по отношению к лидеру и другим членам корпорации. Какая из этих характеристик: целе- или ценностно-рациональная преобладает в поведении индивида на этапе становления корпорации? Каково при этом влияние традиционных для индивида норм в их взаимодействии с формирующимися нормами корпоративности?

* * *

В.И.Шпильман (Научно-аналитический центр рационального недропользования Ханты-Мансийского автономного округа)
ТИПОЛОГИЯ КОРПОРАТИВНОСТИ

Что толкает людей в различные товарищества, команды? Почему человеку плохо, когда он один, и комфортно, когда он принадлежит сообществу? Миллионы ответов могут быть даны на эти вопросы, также как существуют и миллионы различных форм кооперации людей. Но вот что интересно: некоторые основные формы, основные побудительные мотивы соединения людей, основные механизмы, порождающие внутри таких объединений особый дух взаимодействия, взаимопонимания, остаются неизменными в течение тысячелетий.

Наиболее часто встречаются, пожалуй, следующие мотивы:

- получение некоторых экономических, физических преимуществ внутри корпорации, по сравнению с условиями за ее пределами;
- создание чего-то, проведение каких-то действий, требующих нескольких исполнителей, изучение нового, реализация творческого потенциала;
- объединение на основании единичной духовной или физической особенностей личностей.

Корпорации, созданные на основании первого, второго или третьего мотивов встречаются редко, но зато почти в каждой корпорации без труда обнаруживается дополнительный мотив, определяющий ее лицо, ее дух.

Корпорации, в которых доминирует п е р в ы й м о т и в, это: религиозное объединения, дающие члену общины преимущества в условиях загробной жизни; некоторые партии, особенно "господствующие", дающие своим членам преимущественный доступ к власти и лучшим условиям земной жизни; мафии, дающие своему члену преимущества в защите от закона и в получении жизненных благ; сельские общины в России, позволяющие общинникам надеяться на выживание в трудные годы и т.п.

Корпорации первого типа удивительно однообразны, они объединяют людей независимо от их способностей, развития, навыков, умений, а только лишь по безусловной преданности человеку некоторому набору декларированных принципов. Дух такой корпорации, независимо от существования самих принципов, также весьма характерный: почитание вождей, пророков, крестных отцов; скрупулезное следование (хотя бы внешне) каждой букве, каждой запятой основополагающих принципов, трудов и высказываний основоположников, категорическое табу на любую, даже малейшую их трансформацию; упорная вера в доступность любых благ, независимо от личных качеств субъекта, а лишь в зависимости от крепости его веры. Более того, подчеркивается обратное: "Блаженны нищие духом" – проповедует Иисус, "каждая кухарка будет управлять государством" – утверждает Ленин.

Технологию формирования таких корпораций прекрасно показал В. Маяковский: "Если же в партию сгрудились малые...". Это действительно "малые", они, действительно, не договорились, не объединились, а "с г р у д и л и с ь". Нет никаких оснований корпорацию первого типа оценивать знаком плюс или знаком минус, так же, как и фундаментальные стремления человека лучше питаться или надеяться на бесконечность своего существования, пусть даже в бестелесной форме или "в памяти народа". Подобные религиозные, партийные, мафиозные объединения не возникают в вакууме, именно предшествующие им обстоятельства, или условия, в которых функционируют эти корпорации, разделили людей на "больших" и "малых", на "чистых" и "нечистых" и т.п. Когда новая корпорация объединяет людей, отнесенных предыдущей системой к "малым", поднимает их дух, всегда среди этих бывших "малых" оказывается много талантов, героев, гениев, которые были бы потеряны для истории человечества. Но когда сменяются поколения, бывших "малых" остается все меньше, зато

все больше – новых "малых", отнесенных к "нечистым" по канонам новой корпорации, и тогда все в большей мере проявляется дух корпорации этого типа, дух, тормозящий развитие индивидуальностей.

Дух корпорации первого типа всегда отстраняет, держит на некоторой дистанции, под надзором, "спецов", интеллектуалов, справедливо полагая, что они склонны к стремлению поскрести, хотя бы ногтем, святые основы – делать этого категорически нельзя. С другой стороны, "спецы" иногда нужны, но лучше – дистанцированные во времени или пространстве. Христианство тысячелетие эксплуатировало Аристотеля, умершего за три века до его появления; нашим атомщикам и ракетчикам позволялось иметь весьма смелые и свободные обо всем суждения, все равно они были надежно изолированы от правоверной общественности.

"Спецы" – лакмусовая бумажка для определения корпораций первого типа. С одной стороны, спецы, интеллектуалы, художники нужны, с другой – корпорация лучше самих "спецов" знает (почему-то сама и не делает) как им надлежит свои функции исполнять и какие результаты получать, поэтому просто вынуждена указывать Галилею, Вавилону и пр. и пр. на их заблуждения. Юмор ситуации усиливается еще от того, что сами спецы обычно полагают себя вполне правоверными членами корпорации, поэтому коперников сжигают, инженеров-вредителей расстреливают.

Корпорации первого типа удивительно устойчивы к внешнему воздействию и существенно агрессивны. Я не знаю ни одного случая, чтобы их уничтожили силой извне. Но попытка членом корпорации хотя бы в малейшей степени изменить основы, каноны приводит к взрыву корпорации, она разлетается на куски. Так образовались корпорации большевиков и меньшевиков, католиков и протестантов, социал-демократов и коммунистов, сунитов и шиитов. Так же, на враждующие группировки, за счет действия изнутри самих членом сообщества, раскалываются мощные мафиозные кланы.

Корпорации в т о р о г о типа – это объединение индивидуальностей. Главную роль здесь играют те функции, которые может выполнять тот или иной член сообщества. Эти функции всегда возникают вокруг дела. Притом такого дела, которое каждый в одиночку исполнить не может. Один футболист не может провести футбольный матч. Вы, конечно, можете любоваться только игрой нападающего или игрой защитника, но когда разыгрывается сложная красивая ком-

бинация, вы ощущаете, что произошло нечто большее, чем простая сумма независимых действий трех-четырех игроков. Так создается почти все в этом мире: спектакль и автомобиль, дом и геологическая карта. Такие корпорации соединяют людей с одинаковым уровнем развития тех или иных навыков, не обращая практически внимания на бесконечное разнообразие других свойств члена общества. Я говорю не об объединении одинаковых людей и не об объединении людей какого-то элитарного слоя, а об объединении людей, способных играть свои роли – большие или маленькие, на одинаковом примерно уровне. Чтобы изготовить хороший автомобиль, нужны хороший конструктор и хороший слесарь; новичок, третий раз вышедший на футбольное поле, не впишется в команду мастеров. Но иерархичность таких корпораций не является костной, человек "от рождения" не закрепляется за каким-то определенным уровнем – учишься, тренируешься, и ты можешь занять любой. Показателем того, что перед нами корпорация второго типа, является определенное удовольствие, даже самодовольство членов сообщества от сделанной совместной работы. Над сложным геологическим исследованием работают сотни человек. Геофизики интерпретируют материалы полевых и скважинных исследований; программисты составляют программы для таких интерпретаций, для построения карт, профилей, подсчета запасов, осваивают приобретенные программные комплексы; в лабораториях проводятся анализы керна; геологи реконструируют события, удаленные от нас на миллионы лет. Но результаты каждой группы влияют на работу, на выводы других. Механизм скрипит, дает сбой, но наконец критический порог перейден, взаимодействие достигнуто и рождается карта, показывающая строение пласта, залежи на территории в сотни квадратных километров, для исследования которой ей сделано лишь несколько тончайших "булавочных" уколов в виде пробуренных разведочных скважин. Обычно этим результатом довольны все, его нельзя приписать кому-нибудь одному. Такое же заключение я слышал от японца, работающего на конвейере: он гордится, когда видит на улице "свой" мотоцикл.

Людей в корпорациях второго типа объединяет именно взаимодействие. Убрать это взаимодействие, удовольствие от общего результата – получится подневольный малоэффективный труд. Это тоже самое, что точно расписать футболистам на какой секунде, с какой точки поля и на сколько метров вперед он должен пробить мяч. Ску-

кота. В основе объединения людей в такие корпорации лежит столь же фундаментальное свойство человеческой природы, как и в первом случае – стремление к реализации творческого потенциала человека.

Корпорации *второго* типа неустойчивы и уязвимы. Исчезновение "дела" ведет к исчезновению корпорации. Холодные сапожники, назначенцы, выдвигенцы и "надзор за спецами" превращают казалось бы ту же самую работу в подневольный, тяжелый, малоэффективный труд, корпорация сотворчества исчезает.

Корпорации *второго* типа обладают огромным потенциалом. Корпоративный дух, который преобладает здесь: стремление к профессиональному совершенству, высокая оценка образования, стремление ознакомиться со своими достижениями других членов сообщества – такая своеобразная конкуренция, индивидуализм, понятия о профессиональной этике, профессиональная гордость. Известны эти корпорации уже много веков и один ее член говаривал: "Ты, Каштанка, супротив человека тоже самое, что плотник против столяра".

В корпорации *третьего* типа объединяются люди "с отклонениями". Человек, делающий что-то не так, как все, чувствует дискомфорт. Ему нужны сотоварищи, делающие как он. Все наклеивают марки на конверт и отправляют письма, а он отклеивает их и коллекционирует. Возникает корпорация филателистов. Вероятно по такой же схеме организуются фанаты, толстяки и т.п.

ВОПРОС: *Какова вероятность модификации корпораций, смены их типа?*

ОТВЕТ: Каждый человек может входить в различные группы, сообщества, корпорации. Между ценностями различных объединений происходит борьба, конкуренция. Иисус так упорядочивает национальные и религиозные ценности: "Нет для меня ни греха, ни иудея". В результате корпоративный дух одних образований укрепляется, других – становится для людей менее значим. Меняются и пропорции в доминантных мотивациях совместного сосуществования. В результате корпорация второго типа может преобразоваться в корпорацию первого типа, что характерно для различных "творческих союзов". Обратные трансформации маловероятны.

* * *

Ю.В. Казаков (Фонд защиты гласности)

«MENS SANA»: КОРПОРАЦИЯ КАК ВЗРЫВНОЕ УСТРОЙСТВО?

Видит Бог, я уже приготовился к выступлению, когда базовую, несущую часть в слове "корпорация" впервые расслышал переключкой "корпора" – "корпоре": со всплывшим рядом с "теловым", "корпусным" – "здоровым".

Полез в привычный набор словарей. Огорчился, не найдя ожидаемого. (Словари разводили "<лат. *corpus*, тело >, – один, впрочем, дал выход и на "единое целое", – с "<лат. *corporatio*, объединение, сообщество>". Выручил, спасибо ему, немецкий толковый словарь "Wahrig". Связав "Korporation" с "Korporshaft" (особой закваски студенческое сообщество, смысл которого, пожалуй, точнее всего передает пушкинское лицейское: "Друзья мои, прекрасен наш союз!", он напрямую замкнул "Korperlichkeit" на корневые, односмысловые "corpus" – "Korper"...

"Затравочная" заготовка выступления до сбоя (с закапыванием в корни слов) была псевдосказочной – по контрасту с голым реализмом темы.

Жили-были, дескать, в былые времена, две сестрички-велички, любимые и "верхами" и "низами". Одну, Армию, – чтили: за мощь, выносливость; за то, что всегда не на параде, так в наряде. Под ногами не путается, но нет беды – урожай соберет, беда придет – повоюет.

Другую, Прессу, почитали: "низы" – за совесть, "верхи" – за понятливую невыносливость, при известной силе. И в самом деле: спина в мыле, руки в пене. Но лицо чистое, глаза добрые, речи про хорошее. Всегда – "с "лейкой" и блокнотом", со светлым будущим наперевес. Коли худо – "то и с пулеметом". А достоинство осанки? Ее складывают, а она – спину держит, будто сама такая складная.

И где теперь они, те времена, когда одну "сестру" от другой с трудом отличали: особенно после команды "Равняйся!?" Ныне в блокнотно-пулеметной правые-левые, правые-виноватые, правые-неправые: голова кругом. И все настаивают: именно они – с народом. Но одни при этом помнят правильный пароль: народ и армия едины. А другие и к армии лезут с щепочками: поковыряться. Понять им, видите ли, хочется, как это она там, "верхам" уже вроде бы не очень интересная, мерзнет, мокнет, гниет, обирается. Кому это понимание нужно: народу? Самой армии? Но народ молчит. А сама армия ко-

мандным голосом диагноз ставит: клевета, чужаки, антиармейский заговор. Намекает на "спецзаказ". Ату?

Рано или поздно, но они должны были пересечься: две версии *профессионального долга*. Два начала. Одно – воплощение государственности, квинтэссенция воли как кулака. Другое – воплощение начала гражданского, гражданского: воля как свобода. Одна сила – центробежная. Другая – центростремительная. Скажем так: две крайние, противостоящие *модели корпорации*, принадлежащие одному *многомасштабному* целому.

Приглядеться – за одной стояла (и ныне стоит) "граница на замке" как символ веры. "Защита Отечества" – как оправдание цели и смысла существования, единственно допустимое мерило правильного, главного, нравственного в жизни окружающих. Достоинство дома, в том числе как отсутствие видимых "противнику" щелей; "невынесение сора" как нечто большее, чем способ маскировки штабного блиндажа. Как ни крути – корпорация, но *«полугулаговского»* типа. С неосвоенным мировым опытом (в том числе в самоновейшее время, за что вина – и на Западе тоже) перехода Армией самой охраняемой, труднопреодолимой внутренней границы – к демократии: через опыт бундесверовского *«Гражданина в военной форме»*, другим ли путем и образом. (Бундесверовский "Гражданин", уточним, вряд ли стал бы реальностью, не появившись в немецком законе пункт, *предписывающий* солдату не выполнять подпадающего под категорию "преступлений против человечности" приказа старшего по званию). "Полугулаговский" тип означает, помимо прочего, потенциальную способность какого-то слоя (или слоев) "корпорации" превращаться из *«корпуса»*, несущего мужскую нагрузку, в легально вооруженный *«синдикат»*.

А за другой профессиональной группой, на новом этапе также испытывающей муки диверсификации, (потерявшей однородность, нащупывающей *«новую корпоративность»* в это же время стоит: земля как теннисный мяч, единое информационное пространство как вектор, перекрывающий границы. *Выметание сора из избы* – как неприятная, но важная, своя работа.

Оказался ли на пересечении путей именно этих двух корпораций Дмитрий Холодов из "МК" (по всем статьям – настоящий член *«корпорации» новых российских журналистов*) подорванный подло, из засады? Сделала ли свой страшный ход таким образом некая "третья сила", просчитавшая цепную реакцию взаимопоражения, в том

числе именно корпоративных целей, интересов профессионалов, поражения их корпоративного духа?

Мы пока не знаем ответов. Но заметили некий промежуточный результат: возросший скачком *потенциал корпоративности* обеих профессиональных групп. Поначалу – еще больше автономизировавший их. Но означает ли это – не потрясший до основания каждую? Если нет – то почему? Если да, то как именно это может сказаться на профессиональной этике каждой из корпораций, их перспективах? Перспективах страны, для которой каждая из этих корпораций на настоящем этапе приоритетна?

Возвращаюсь к *объединяемой* субстанции, именуемой "корпорация", "связи тела и духа" : в "Сатирах" Ювенала, среди рассуждений о праведности, есть и такое: "Orandum est ut sit mens sana in corpore sano". "*Надо молить, чтобы ум был здоровым в теле здоровом*". Не привычное – "в здоровом теле – здоровый дух". Именно: надо молить. Кому?