



# Деловая этика: о чем поведал американский учебник

А.С. Иванов

**Д**еловая этика является важным компонентом экономических взаимоотношений предпринимателей, всего комплекса современной деловой культуры. Требования порядочности, умения держать свое слово, компетентности являются неотъемлемым условием ведения бизнеса. В нынешний период глобализации, инноваций, разнохарактерных сдвигов в роли государства и гражданского общества, появления очагов напряженности, серьезных изменений в структурах свободных и преференциальных рынков, появления на них новых игроков - в экономической сфере возникают новые возможности, требования и ограничения, что налагает на бизнес более высокую ответственность.

На этом фоне в некоторых секторах мировой экономики наблюдаются «точечные» и «зональные» ослабления этических стандартов, возрастает экологическая уязвимость и масштабы наносимого ущерба, который носит не только нравственный, но и ощутимый финансовый характер. Растут транзакционные (по сделкам) издержки, связанные с потерями времени, рисковыми затратами, утратами партнеров (найти новых – в пять раз дороже) и т.д. Поэтому задачу решительного соблюдения норм деловой этики можно рассматривать как очевидный ресурс повышения эффективности развития мировой экономики и, в частности, внешнеэкономических связей.

С целью ознакомления со своим опытом в этой области Министерство торговли США выпустило на русском языке для российских бизнесменов пособие «Деловая этика. Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике».\*

Публикации предпосланы обращения министров двух стран.<sup>1</sup> Недавний министр экономического развития и торговли России Герман Греф подчеркнул, что издаваемое пособие «поможет молодому российскому предпринимательству быстрее овладеть цивилизованными методами ведения бизнеса», поскольку «бизнес развивается не только по законам получения прибыли..., все более востребованными в бизнес-практике предпринимателей различных стран становятся социальная ответственность, уважение базовых ценностей, таких как честность, прозрачность, ответственность и самоконтроль».

В предисловии министра торговли США Дональда Эванса подтверждается, что «основным компонентом любой успешно функционирующей рыночной экономики является уважение к главным общечеловеческим ценностям: честности, доверию, справедливости. Необходимо, чтобы эти ценности стали неотъемлемой частью деловой культуры и практики». При этом он подчеркнул значимость «социальной экологии» предприятий и общества в целом.

«Руководство» рассматривает деловую этику в широком контексте *современной деловой культуры*, т.е. не только во взаимоотношениях деловых партнеров, а во всем комплексе отношений предприятия или предпринимателя – с обществом, государством и правом, а также в решении социальных проблем, соблюдении экологических требований - как на микроуровне (в рамках компании), так и в региональных, национальных или международных масштабах.

\*Джонсон К., Абрамов И. «Деловая этика. Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике». Министерство торговли США. Управление международной торговли. - Washington, D.C., USA, 2005, p. 374



Структура «Руководства» отражает его содержание, логику изложения и тематическую направленность. Из пяти разделов пособия первый посвящен *характеристике ответственного предприятия* в условиях зарождающейся рыночной экономики. Второй и третий разделы касаются выработки *программы деловой этики* (главного координирующего документа), ее содержания и выстраивания *инфраструктуры* по ее соблюдению, а также системы ее функционирования (информирования и обратной связи). Части четвертая и пятая затрагивают вопросы *внедрения* деловой этики в практику, что дополняется прилагаемыми *образцами ряда документов* фирм (договора о честности, модели принятия этических решений и т.д.).

Обобщая смысл рассматриваемого пособия, можно прийти к следующим заключениям:

1. В качестве инициативного центра, генерирующего усилия по соблюдению деловой этики, считается само *ответственное предприятие* (корпорация или малый бизнес), которое в рамках корпоративной культуры (подкрепляемой корпоративными кодексами) выстраивает механизм по контролю за соблюдением деловой этики и обязывающим мерам по ее выполнению.

2. Основным механизмом, обеспечивающим соблюдение деловой этики, считаются *корпоративные кодексы*.

3. Кодексы фактически сближают *этическое поле* с *правовым полем*, расширяя таким образом возможности наказывать за нарушение деловой этики в административном и даже судебном порядке (ведь служащие подписывают кодекс как своеобразный договор об условиях найма), особенно, когда нарушения влекут ущерб для компании.

4. Предприятие принимает *«программу деловой этики»*, которая предусматривает координирующие *структуры* и емкую *систему мер*, в том числе так называемое «консультирование», сбор информации о нарушениях этики и надлежащее реагирование.

5. Сбор информации о нарушениях этики строится на поощряемом «программой» *порядке «оповещения»*, имеющим неоднозначную оценку в различных культурах и, в частности, не совпадающим с распространенными в России этическими трактовками и поведенческими подходами (в народе неодобрительно относятся к «доносительству»).<sup>2</sup>

Концептуально важным является признание того, что «цель получения прибыли в бизнесе люди больше не принимают как оправдание для игнорирования норм, ценностей и стандартов поведения добропорядочного гражданина»; «от современного бизнеса ожидают, что он станет ответственно использовать общественные ресурсы не столько во благо своих компаний, но и всего общества».

«Руководство» раскрывает постановку этических проблем в рамках корпораций и их «корпоративных кодексов». В качестве примера для предприятий, реализующих политику ответственности, в пособии приводится «Положение об общих деловых принципах» компании «Royal Dutch/Shell», - принятый в 2003 г. **корпоративный кодекс**, включающий этические требования.<sup>3</sup> Он распределяет свои базовые принципы по следующим направлениям:

(1) Краткосрочные цели предприятия.

(2) Обязательства перед заинтересованными сторонами (акционерами, клиентами, работниками, обществом в целом, а также по защите окружающей среды). Обязательство перед обществом включают ряд принципов из Глобального договора ООН.

(3) Экономические принципы, предусматривающие прибыльность и финансовую устойчивость компании, как фундамент для выполнения своих обязательств; при этом усиленное внимание уделяется «оценке безопасности инвестиций».

(4) Принцип, имеющий прямое отношение к этике, - говорящий о том, что компания настаивает «на порядочности, честности и справедливости во всех аспектах своего бизнеса и ожидает того же от всех, с кем ведет дела». Конкретно в этом разделе осуждается взяточничество, выдвигается требование объективности при конфликте интересов и добросовестного ведения учетных книг и записей.

(5) Ограничения, налагаемые на компанию и ее работников в плане их участия в политической деятельности; компания, однако, оставляет за собой право иметь публичную позицию по вопросам, затрагивающим ее интересы или интересы ее основных заинтересованных сторон.

(6) Обязательство компании вносить свой вклад в устойчивое развитие и осуществлять «системный подход к вопросам здоровья, безопасности и управления охраной окружающей среды». Компания обязуется «заниматься этими, как и любыми другими жизненно-важными и имеющими отношение к бизнесу вопросами, планировать показатели улучшения, измерять, оценивать и отчитываться о результатах своей работы».



(7) Отношения компании с обществом как самый важный ее вклад. Особо подчеркивается участие компании в делах общества, выходящее за рамки социальной ответственности предприятия, руководствуясь при необходимости принципами макросоциальной ответственности.

(8) Признание конкуренции неотъемлемым признаком свободного предпринимательства.

(9) Обязательство «Royal Dutch/Shell» предоставлять на законных основаниях полную информацию о своей «деятельности всем заинтересованным сторонам, обращая особое внимание на вопросы деловой конфиденциальности и затраты на предоставление информации». «Руководство» отмечает, что рассмотренный документ не содержит некоторые мировые стандарты, на которые ссылаются в последнее время ряд корпораций, в частности, на Всеобщую декларацию прав человека и Трехстороннюю декларацию принципов МОТ.

Соблюдение этических норм конкретизируется в программе деловой этики, которая отражает стремление собственников и менеджеров повысить заинтересованность работников в процветании предприятия, развития у них чувства лояльности и приверженности фирме, уважения общих ценностей и взаимного доверия. Она указывает сотрудникам, *как им следует поступать* в соответствии с законами и этическими нормами, в частности, как осуществлять сделки, проводить торги и конкурсы, заключать контракты, использовать конфиденциальную информацию, избегать конфликта интересов при работе с клиентами, поставщиками, подрядчиками и конкурентами. Считается, что эти усилия ведут к уменьшению случаев должностных проступков, наносящих вред предприятию и с трудом поддающихся выявлению (один из экспертов назвал этот результат «невидимыми сбережениями»).

Программа одновременно устанавливает процедуры по *выявлению и предупреждению* возможных нарушений.

Поскольку в сознании большинства людей этика ассоциируется с понятием справедливость, «программа деловой этики» способствует подъему морального настроения работников и, как следствие, росту производительности труда и снижению административных и транзакционных (по сделкам) издержек.

«Программы деловой этики» обычно содержат следующие структурные компоненты, отражающие мировые стандарты и образцы лучшей практики ответственного делового поведения, накопленные за последние два десятилетия:<sup>4</sup>

1. Стандарты и процедуры, обеспечивающие ориентиры для деятельности предприятия и предназначенные для распределения разумных ожиданий заинтересованных сторон.

2. Соответствующие структуры и системы, обеспечивающие распределение полномочий, ответственности, а также ведение бухгалтерского учета и устойчивость.

3. Программа доведения информации о стандартах, процедурах и ожиданиях до сведения сотрудников предприятия.

4. Программы мониторинга и аудита поведения сотрудников.

5. Побуждение сотрудников к получению консультаций и предоставлению информации о проблемах и нарушениях этики.

6. Особое внимание к моральным качествам претендентов при приеме на работу, главным образом на ключевые позиции в сфере управления, финансов, работы с контрактами.

7. Побуждение сотрудников к соблюдению стандартов и процедур.

8. Соответствующая реакция на нарушения стандартов и процедур.

9. Оценка эффективности программы, осуществляемая на постоянной основе.

«Руководство» излагает перечень вопросов, которые должна затрагивать «программа деловой этики»<sup>5</sup>:

- структура и системы этики и соблюдения законности;
- ответственность менеджеров высшего и среднего звена;
- потребность избегать даже малейшего проявления ненадлежащего поведения;
- осуществление мониторинга и аудита;
- обязанность работников сообщать о случаях нарушений;
- неспособность\невозможность соблюдать стандарты;
- неспособность\невозможность выявлять нарушения;



- методы получения консультаций и предоставления информации о случаях нарушений;
- политика в отношении ложных сообщений;
- реакция предприятия на сообщения;
- политика в отношении клиентов, поставщиков и субподрядчиков;
- политика конфиденциальности и анонимности;
- политика обеспечения безопасности работников, сообщивших о нарушениях;
- политика в отношении ненадлежащего поведения работников;
- политика вознаграждения этичного поведения;
- система хранения информации;
- контакты со средствами массовой информации;
- подотчетность каждого сотрудника;
- обязательство подписывать документ, подтверждающий ознакомление с программой.

Как очевидно, в реализации программы деловой этики политика «пряника» сочетается с политикой «кну-та», причем весьма настоятельного. Для обеспечения программы создается действенная инфраструктура, включающая *ответственного руководителя* (из среды высшего руководства), штатного *уполномоченного по деловой этике* (возможно с группой сотрудников), а также консультативный *«Совет по этике»*.

Уполномоченный по деловой этике является центральной фигурой в этой работе. В соответствии со специальной *«программой информирования»* он активно собирает информацию о нарушениях законов и этических норм через личные «консультации», телефонную горячую линию, а также «ящик для предложений», гарантируя «защиту от возмездия» (предусмотрено также получение информации от закодированных информаторов<sup>6</sup>. При этом уполномоченный полагается на инициативных «моральных энтузиастов» и на пассивных «приверженцев моральных норм», ведя вместе с тем разъяснительную работу среди «этически некомпетентных» сотрудников и стремясь обуздать категорию людей составляющих «источник этических проблем»<sup>7</sup>. Как показали недавние социологические исследования в США, 78% работников готовы сообщать о нарушениях при обеспечении анонимности, в том числе 39% - в открытую<sup>8</sup>.

Перефразируя известную русскую поговорку, с сожалением можно констатировать, что в американской деловой семье – «не без уroda». «Руководство» признает: «об этом неприятно думать, но предприятия часто становятся жертвой злоупотреблений со стороны своих работников и представителей. Присвоение средств предприятия - наиболее распространенный случай. Мошенничество, связанное с учетом рабочего времени или хищением продукции и инструментов». По оценкам, предприятия США ежегодно теряют вследствие должностных преступлений своих сотрудников около 6% своего дохода<sup>9</sup>. Сюда, видимо, можно полностью или частично отнести издержки, связанные со взятками, «откатами», коррупцией, двойной бухгалтерией, другими формами ненадлежащего поведения.

«Руководство» отмечает, что одним из проблемных явлений на кросс-культурных перекрестках признается взяточничество. При этом в пособии указывается, что «практически ни одно общество *не признает* правильным дачу и получение взяток. В странах, где заработная плата рабочего ниже прожиточного уровня «поощрительные выплаты» (известные как взятки) часто становятся не санкционированным, но *одобряемым* поведением, соответствующим местным обычаям. В таких странах взяточничество настолько распространено, что даже лица, отвечающие за соблюдением законов и норм, дают взятки, чтобы получить свою должность»<sup>10</sup>.

Более того, «программа деловой этики, - говорится в «Руководстве», - проявляет особую осторожность в том, чтобы не принять культурные, правовые или религиозные различия за нарушения или отсутствие этики. В исламских странах, к примеру, *мударба* - отражение требования закона Шариата о том, что работодатель не должен взимать проценты, - нередко принимает форму оплаты, которая неправильно воспринимается теми, кто плохо знаком с данной культурой, как неадекватная или неэтичная (т.е. как «откат»).

Столь же общераспространенным культурным различием является отношение к найму родственников на работу. В некоторых культурах ожидается, что владельцы бизнеса и менеджеры будут нанимать главным образом родственников. В других культурах наем на работу родственников, так называемый *непотизм*, не только не поощряется, но при определенных обстоятельствах и запрещается.»<sup>11</sup>. Решать эти вопросы в условиях зарож-



дающей рыночной экономики «Руководство» рекомендует весьма расплывчато, предлагая предприятию «видеть себя или частью проблемы, или частью ее решения».

Развитые страны заняли в отношении взяточничества весьма категоричную позицию: 34 страны Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подписали вошедшую в силу с 1999 года Конвенцию о борьбе с коррупцией, требующую от стран-участниц считать уплату взяток иностранным государственным служащим – уголовным преступлением.<sup>12</sup>

В целом «Руководство» излагает обширный опыт американского бизнеса по обеспечению этических стандартов, трудности в этих вопросах, характер и масштаб неохваченности этих проблем. Оно содержит многие элементы, полезные для учета в российской практике.

Правда, из-за несовершенства законодательной базы и правоприменительной практики (и некоторого недоверия бизнесу) в России многие нарушения и несоответствия не ставятся в ограничительные рамки. Зачастую нет возможности привлечь к ответственности в виде возмещения убытков топ-менеджеров компаний за их недобросовестные (ненадлежащие) действия. К тому же, по мнению А. Шохина, социальная ответственность бизнеса должна быть четко оговорена законом.<sup>13</sup>

Вместе с тем нужно отметить значительный позитив: на протяжении полутора десятилетий в нашей стране последовательно велась большая образовательно-консультативная, организационная и внедренческая работа под эгидой «Комитета по деловой этике и предпринимательству в сфере культуры» (ныне - Подкомитет), при поддержке «Фонда деловой культуры», созданных при Торгово-Промышленной палате РФ. В результате этих усилий ряд российских торгово-промышленных ассоциаций и компаний принимают и реализуют корпоративные кодексы с включением в них этических стандартов.<sup>14</sup>

«Российский союз промышленников и предпринимателей» (РСПП) на своем съезде в 2006 г. в качестве одной из своих главных задач, наряду с экономической свободой, новаторством и социальной ответственностью, провозгласил «развитие корпоративного сектора в целом на основе публичности, саморегулирования и соблюдения принципов деловой этики.» Во исполнение этого, в частности, в системе органов РСПП по разрешению споров функционирует «Объединенная комиссия по альтернативной этике», рассматривающая действия сторон спора на предмет соответствия принципам корпоративной этики.<sup>15</sup>

Все это говорит о том, что ширится осознание того, что реализация высоких этических стандартов в бизнесе является важным ресурсом роста и повышения эффективности нашей национальной экономики.

### **Примечания:**

<sup>1</sup> Джонсон К., Абрамов И. «Деловая этика. Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике». \Министерство торговли США. Управление международной торговли. - Washington, D.C., USA, 2005, p. 374

<sup>2</sup> Там же, сс. 118-120.

<sup>3</sup> Проведенный компанией «Ernst & Young» анонимный опрос среди персонала международных компаний (2007 г.) показал, что корпоративные кодексы реально действуют на работе 62% европейских респондентов, а в России только 46% опрошенных подтвердили, что подписывали такой документ, но не знают, работает ли он. Касаясь сообщения начальству о случаях нечестности или нарушении этики, европейцы в 79% случаев выразили готовность к этому, тогда как лишь 34% россиян последовали бы их примеру (в 2,3 раза меньше) - «РБК Daily», 30 мая 2007 г.

<sup>4</sup> Джонсон К., Абрамов И. Указ соч., с. 60.

<sup>5</sup> Там же, с. 137.

<sup>6</sup> Там же, сс. 192-194.

<sup>7</sup> Там же, с. 168.

<sup>8</sup> Там же, с. 190.

<sup>9</sup> Там же, с. 28.

<sup>10</sup> Там же, с. 8.

<sup>11</sup> Там же, с. 9.

<sup>12</sup> Там же, с. 249.

<sup>13</sup> «Методические и аналитические материалы Комитета ТПП РФ по деловой этике» (под ред. Лебедевой С.М.) – М.: ООО «ТПП-ИНФОРМ», 2006, с. 102; а также:



- М. Завада, Ю. Куликов. «Вчера наступило завтра...»: диалоги с Александром Шохиним. / М.: МЦУПК, 2007, с. 198.

<sup>14</sup> Шихирев П. Н., «Этические принципы ведения дел в России» / М.: Финансы и статистика, 1999, - сс. 5-11, 228-232.

<sup>15</sup> Российский союз промышленников и предпринимателей. / РСПП 15, сс. 1, 3.

### **Библиография:**

1. Гуссейнов А. А., Апресян Р. Г. Этика: Учебник. – М.: Гардарики, 1998. - 472 с.

2. Джонсон К., Абрамов И. «Деловая этика. Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике» / Министерство торговли США. Управление международной торговли. - Washington, D.C., USA, 2005. - 374 с.

3. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: Учебник. / Под ред. Кибанова А. Я. – М.: ИНФРА-М, 2004, - 368 с.

4. Красникова Е. А. Рекомендации по практическому использованию книги «Деловая этика: Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся экономике». / В книге «Методические и аналитические материалы Комитета ТПП РФ по деловой этике.» - М.: ООО «ТПП-ИНФОРМ», 2006, - 251 с.; сс. 83-113.

5. Кропоткин П. А. Этика: Избранные труды. - М.: Политиздат, 1991, - 496 с.

6. Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса: Учебное пособие. – М.: «Дело», 2001. – 280 с.

7. Рубцова Т. И. Международный деловой протокол и этикет. Учебное пособие. - М.: ВАВТ, 2002, - 180 с.

8. Уткин Э. А. Этика бизнеса. Учебник для вузов. – М.: «Зерцало», 1998. – 256 с.

9. Шихирев П. Н. Этические принципы ведения дел в России. / - М.: Финансы и статистика, 1999. – 248 с.

### **Российский и финский малый бизнес заключили соглашение о сотрудничестве**

В декабре 2009 г. в выставочном комплексе «Ленэкспо» открылся VII Форум малого предпринимательства Санкт-Петербурга. В форуме принимают участие представители петербургской власти, союзы и ассоциации, а также более 800 предпринимателей. Во второй день форума состоится церемония награждения лучшего бизнесмена Северной столицы, самой деловой петербурженки, а также молодых предпринимателей. В рамках Форума открылась выставка «Малый бизнес Санкт-Петербурга». Кроме того, проходит день высоких технологий, в ходе которого вузы Санкт-Петербурга представляют инновационно-технологические проекты. В рамках Форума малого бизнеса подписано Соглашение между Первым городским бизнес-инкубатором Санкт-Петербурга и Центром малого бизнеса Хельсинкского университета экономики. Смысл этого документа заключается в том, чтобы закрепить рабочее сотрудничество этих двух коллективов, которое сложилось за последний год, отметил заместитель председателя комитета экономического развития, промышленной политики и торговли городской администрации (КЭРППиТ) Анатолий Котов.

Кроме того, подписан протокол о специализации первого бизнес-инкубатора. Теперь преимущество будет отдаваться предприятиям, работающим в сфере энергоэффективности и ресурсосбережения.

Напомним, в Петербурге сейчас работают два городских бизнес-инкубатора: в технопарке «Ингрия» и бизнес-центре «Кристалл» на улице Седова - это и есть первый бизнес-инкубатор. Планируется, что бизнес-инкубаторы будут созданы в промзонах «Конная Лахта», «Парнас», «Ржевка», «Обухово», «Красносельская», «Предпортовая-3». Планируется, что бизнес-инкубаторы будут созданы в промзонах «Конная Лахта», «Парнас», «Ржевка», «Обухово», «Красносельская», «Предпортовая-3».

*Соб. инф.*