


ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ



УДК 34

DOI 10.5281/zenodo.14561069

Алиев Р.И.

Алиев Руслан Илхамович, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: ruslanaliev31@mail.ru.

Исторические аспекты формирования этики и корпоративной культуры как средств борьбы с мошенничеством

Аннотация. В статье исследуется историческое развитие корпоративной культуры и деловой этики как механизмов противодействия мошенничеству. Используя ретроспективный анализ, автор делит эволюцию данных феноменов на два основных этапа: до XIX века и после. Особое внимание уделяется уникальным особенностям формирования корпоративной культуры в России, что обусловлено историческими потрясениями и влиянием иностранных компаний. Сделан вывод о значении корпоративной культуры и этики в снижении уровня внутренних преступлений в организациях.

Ключевые слова: корпоративная культура, деловая этика, корпоративное мошенничество, исторический анализ, корпоративные ценности.

Aliev R.I.

Aliev Ruslan Ilhamovich, National Research University «Higher School of Economics», Russia, 101000, Moscow, 20, Myasnitskaya str. E-mail: ruslanaliev31@mail.ru.

Historical aspects of the formation of ethics and corporate culture as means of combating fraud

Abstract. The article investigates the historical development of corporate culture and business ethics as mechanisms of counteraction to fraud. Using retrospective analysis, the author divides the evolution of these phenomena into two main stages: before the XIX century and after. Special attention is paid to the unique peculiarities of corporate culture formation in Russia due to historical upheavals and the influence of foreign companies. The conclusion is made about the importance of corporate culture and ethics in reducing the level of internal crime in organizations.

Key words: corporate culture, business ethics, corporate fraud, historical analysis, corporate values.

Корпоративная культура и деловая этика как феномены общественной и экономической жизни изначально возникли в ответ на необходимость регулирования поведения в условиях коллективной деятельности. Начиная с античных времен, общество имело запрос на формирование норм поведения, призванных предотвратить различные злоупотребления, возникающие в ходе правоотношений экономического характера. Корпоративная культура и этика во все времена сопровождают и являются неотъемлемыми элементами указанных процессов.

Несмотря на то, что корни корпоративной культуры и этики в разрезе противодействия корпоративному мошенничеству растут из древних времен, системный подход к их изучению начал формироваться значительно позже. Некоторые исследователи утверждают, что принципы, близкие к современным корпоративным, существовали уже 4000 лет назад, например, в древних цивилизациях Месопотамии и Египта [7, с. 2]. Однако такие примеры носили скорее интуитивный и локальный характер, не имели комплексной базы и рассматривались исключительно как часть общих социальных норм. В связи с этим предлагается разделить историю корпоративной культуры и этики как средств борьбы с преступлениями на два больших периода – до XIX в. и после.

Как уже было отмечено институализация корпоративной культуры и этики, а также их связь с противодействием корпоративному мошенничеству получили серьезное внимание со стороны специалистов лишь с XIX в. Именно тогда начали формироваться первые корпоративные кодексы в их современном понимании, разработанные для обеспечения прозрачности и управления рисками в быстро растущих организациях [3, с. 75].

Впервые термин «корпоративная культура» был использован Х. Мольтке

для описания взаимодействия между офицерами в немецкой армии. В его работах подчёркивалось значение дисциплины, субординации и сплочённости как средств предотвращения дезорганизации и конфликтов [6, с. 184].

Дальнейшее развитие корпоративной культуры и этики также происходило в рамках западной научной теории. Анри Файоль один из родоначальников менеджмента как науки ввёл понятие "корпоративный дух", рассматривая его как неотъемлемую часть эффективного управления. Этот дух, согласно Файоллю, способствовал созданию атмосферы доверия и ответственности и уже тогда воспринимался как один из главных элементов борьбы с корпоративным мошенничеством [5, с. 12].

Однако, мировое признание в качестве эффективного инструмента борьбы с корпоративным мошенничеством пришло для корпоративной культуры и этики позже, в связи с так называемым «Хоторнским экспериментом (1927-1932 гг.)». Тогда, исследования Э. Мэйо в компании «Western Electric» продемонстрировали значимость социальных и психологических факторов для производительности труда. В рамках эксперимента было выявлено, что укрепление неформальных связей между сотрудниками снижает конфликтность и сопротивление к изменениям. Это способствовало созданию рабочей профессиональной среды, где мошенничество стало труднее скрывать, а коллективное давление стимулировало соблюдение этических норм [1, с. 81].

Примерно в то же время появилось много различных концепций, так или иначе затрагивающих влияние корпоративной этики и культуры на снижение уровня преступлений внутри организаций. Далее охарактеризуем самые популярные из них.

Честер Барнард и Саймон в 1930-е годы акцентировали внимание на организационной морали как системе внутрен-

них социальных норм. Эта концепция подчеркивала особую важность соблюдения правил ради долгосрочного процветания компании. Этическое поведение сотрудников, основанное на поддержании репутации и доверия, становилось залогом устойчивости организаций, которая конвертировалась в нивелирование внутрикорпоративного мошенничества.

Достойна упоминания и самобытная теория Криса Аджера, согласно которой развитие зрелости работников рассматривалось как способ предотвращения мошенничества. По мнению автора, переход от пассивности к независимости, от несамостоятельности к ответственности способствует созданию культуры, где нарушения становятся редкостью благодаря личной инициативе и самодисциплине сотрудников [2, с. 341].

Наконец необходимым представляется рассмотрение и современных теорий о корпоративной культуре и этике и их влияния на корпоративное мошенничество.

Теория Х и Y Дугласа Макгрегора также является одной из наиболее популярных по теме настоящего исследования. Теория Х предполагает, что сотрудники ленивы и склонны к уклонению от обязанностей. Организации, использующие данную модель, пропагандируют усиление контроля и использование жестких санкций для предотвращения корпоративного мошенничества. Теория Y, напротив, основывается на доверии к сотрудникам. В основу положена идея развития мотивации через самореализацию и участие в управлении корпорацией всеми ее членами. Этот подход предполагает снижение внутренних преступлений сотрудников за счет укрепления доверительных отношений между ними [8, с. 202].

Далее стоит рассмотреть историческое противоборство корпоративной культуры и этики с корпоративным мошенничеством применительно к нашей стране.

Начнем с периода Российской империи. Рассмотрение вопроса о том, как российские корпорации того времени справлялись с подобным положением дел, уместно провести через призму истории одной из таких компаний. Безусловно, первыми компаниями в Российской империи, которые внедрили корпоративную культуру и этику в свою коммерческую деятельность, были европейские организации. Наиболее успешным представляется случай Торгового дома «Кунст и Альберс», основанного в 1864 г. и ставшим одним из крупнейших коммерческих предприятий на Дальнем Востоке Российской империи.

Эффективная деятельность данной компании основывалась на уникальной для того времени корпоративной культуре, привнесённой из Германии. Руководство компании сделало акцент на высокие стандарты деловой этики, сплочённость коллектива и стратегический подход к удовлетворению потребностей клиентов [4, с. 96].

В основе построения корпоративной культуры и этики «Кунст и Альберс» лежали следующие принципы:

- 1) Особый порядок подбора сотрудников и их мотивация.
- 2) Коллективный дух и контроль [9, с. 280].
- 3) Социальные гарантии.

Дальнейшее развитие корпоративной культуры и этики проходило в условиях рождения нового государства – Советского союза, что привело к резкой смене курса во всех областях жизнедеятельности. Коренной перелом во всех сферах, также не обошел стороной уровень мошенничества в организациях, который всегда показывает стремительный рост в условиях экономических потрясений и кризисов. Можно отметить, что изначально власти ставили на то, что под влиянием коммунистической идеологии, в которой присутствовали идеи отказа от частной собственности и коллективизации, возможно будет полностью подавить желание рабочих совершать пре-

ступления в организациях, где они работают, ведь они должны были быть заинтересованными в этом самостоятельно. Фактически идеология, установленная в качестве официальной, заменяла корпоративную этику и культуру и становилось новым универсальным ориентиром для всех.

Как и в случае с периодом Российской империи, рассмотрим корпоративную культуру и этику в контексте противодействия корпоративному мошенничеству в РСФСР на примере конкретных корпораций. Ранее уже отмечалось, что в Советском Союзе корпоративная культура развивалась на фоне социалистической модели управления, где трудовые коллективы становились основой производственного процесса. Успешным примером данной модели может служить Курский завод тракторных запасных частей (Далее - КЗТЗ), который во многом реализовал то, к чему стремились руководители страны в плане построения профессиональной этики и сообщества на основе идеологии.

В случае КЗТЗ помимо общемировых практик построения внутренней культуры организации, вроде:

- 1) открытия библиотек для работников;
- 2) предоставления им бесплатных образовательных программ на базе предприятия;
- 3) проведения спортивных мероприятий - «спартакиад»;
- 4) отправок работников в санаторий и т. д. проводились и иные более специфические мероприятия.

Например, руководство активно использовало пропаганду и агитацию. Так, КЗТЗ имел свою собственную газету «Машиностроитель», чтобы распространять среди сотрудников всю информацию, происходящую на предприятии.

Поздний период Советского союза, который характеризовался «оттепелью» запустил процессы обратной интеграции корпоративной культуры и этики российских компаний с европейскими. Произошло это вследствие возвращения на рос-

сийский рынок иностранного капитала, традиций ведения бизнеса и корпоративных особенностей больших западных корпораций. Так, огромная компания «Кока-Кола Эйч Би Си Россия», которая пришла на российский рынок в 1986 г. имела огромное количество внутренних документов, с которыми российские партнеры ранее практически не встречались. Сюда можно отнести: кодексы деловой этики и профессионального поведения сотрудников; политику компании; кодексы промышленной и иной безопасности; политику нулевой терпимости и толерантности по отношению к мошенническим действиям внутри компании; четко сформулированную цель компании и ее слоган и многое другое [3, с. 76]. Безусловно, значительная часть российских контрагентов хотели иметь в качестве своего партнера подобную организацию, однако «Кока-Кола Эйч Би Си Россия» предъявляло огромный список требований ко всем заинтересованным в сотрудничестве лицам.

Таким образом, ретроспективный анализ корпоративной культуры и этики позволяет сделать вывод о том, что эти категории существовали с древнейших времен и всегда служили на благо различных общностей, в первую очередь, коммерческих. Получив научное осмысление в XIX в., корпоративная культура и этика перешли на новый уровень и сегодня уже сложно представить успешную организацию, которая игнорирует указанные инструменты в своей деятельности. Особенно этика и культура важны в контексте уменьшения злоупотреблений, направленных против интересов компании, от разных субъектов (от руководителей до рядовых сотрудников).

Применительно к России корпоративная культура изначально получила свое развитие в рамках европейских традиций. Однако исторические потрясения привели к глубоким и кардинальным изменениям внутри компаний в нашей стране, в связи с чем Россия имеет действительно уникальный опыт и особенности в плане корпоративных элементов

организаций и отношению к мошенническим действиям в данной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ергалиева, А. А. История изучения феномена "Корпоративная культура" за рубежом и в России / А. А. Ергалиева // *Russian Economic Bulletin*. – 2023. – Т. 6, № 3. – С. 81-86.
2. Крис Арджирис Организационное научение. - Москва: Инфра-М, 2004. - 562 с.
3. Кустов, М. С. Корпоративная культура: история, понятие, сущность / М. С. Кустов // *Актуальные проблемы науки и техники: Сборник научных статей по материалам X Международной научно-практической конференции*. В 2 ч., Уфа, 10 февраля 2023 года. Том Часть 2. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2023. – С. 68-77.
4. Молчанова Е. Г. К вопросу о корпоративной культуре немецкой фирмы «Кунст и Альберс» (конец 70-х гг. XIX - 1914 г.) // *Общество: философия, история, культура*. 2022. №4. С. 96.
5. Пичугина Л. А. Российская корпоративная культура: генезис и исторические трансформации: автореф... дис. кан. культурологии – М., 2008 г. 200 с.
6. Сава-Завадская, О. В. История развития корпоративной культуры организации / О. В. Сава-Завадская, Е. Ю. Дюйзен // *Научные исследования: от теории к практике*. – 2016. – № 2-2(8). – С. 184-186.
7. Тихонова Т.Ю., Киреевкова Е.В. Истоки формирования корпоративной культуры // *Либерально-демократические Ценности*. 2017. Том 1, №4. С. 9
8. McGregor, D. *The human side of enterprise*. New York, McGraw-Hill. 1960. P. 403.
9. Sieveking, H. (1941) *Die Hamburgisch Firma Kunst und Albers in Wladiwostok 1864–1914*. Vierteljahresschrift für Sozial – und Wirtschaftsgeschichte. 1941.Vol. 34. P. 268–299.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Ergalieva, A. A. Istoriya izucheniya fenomena "Korporativnaya kul'tura" za rubezhom i v Ros-sii / A. A. Ergalieva // *Russian Economic Bulletin*. – 2023. – Т. 6, № 3. – S. 81-86.
2. Kris Ardzhiris Organizacionnoe nauchenie. - Moskva: Infra-M, 2004. - 562 s.
3. Kustov, M. S. Korporativnaya kul'tura: istoriya, ponyatie, sushchnost' / M. S. Kustov // *Aktu-al'nye problemy nauki i tekhniki: Sbornik nauchnyh statej po materialam X Mezhdunarod-noj nauchno-prakticheskoy konferencii*. V 2 ch., Ufa, 10 fevralya 2023 goda. Tom CHast' 2. – Ufa: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu "Nauchno-izdatel'skij centr "Vestnik nauki", 2023. – S. 68-77.
4. Molchanova E. G. K voprosu o korporativnoj kul'ture nemeckoj firmy «Kunst i Al'bers» (konec 70-h gg. XIX - 1914 g.) // *Obshchestvo: filosofiya, istoriya, kul'tura*. 2022. №4. S. 96.
5. Pichugina L. A. Rossijskaya korporativnaya kul'tura: genezis i istoricheskie transformacii: avtoref... dis. kan. kul'turologii – M., 2008 g. 200 s.
6. Sava-Zavadskaya, O. V. Istoriya razvitiya korporativnoj kul'tury organizacii / O. V. Sava-Zavadskaya, E. YU. Dyujzen // *Nauchnye issledovaniya: ot teorii k praktike*. – 2016. – № 2-2(8). – S. 184-186.
7. Tihonova T.YU., Kireenkova E.V. Istoki formirovaniya korporativnoj kul'tury // *Libe-ral'no-demokraticheskie Cennosti*. 2017. Tom 1, №4. S. 9
8. McGregor, D. *The human side of enterprise*. New York, McGraw-Hill. 1960. P. 403.
9. Sieveking, H. (1941) *Die Hamburgisch Firma Kunst und Albers in Wladiwostok 1864–1914*. Vierteljahresschrift für Sozial – und Wirtschaftsgeschichte. 1941.Vol. 34. P. 268–299.