

УДК- 174  
ББК- 87.75

### **Формирование подходов этического аудита корпоративного управления в организациях**

**Морозов В.А.**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры философии и методологии экономики экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, mva55.00@mail.ru

SPIN- код: 6037-1609, Author ID: 691223. Scopus Author ID: 0000-0001-8089-1015

Researcher ID (WoS): ABH-1233-2020. ORCID ID: 0000-0001-8089-1015

**Morozov V.A.**, Doctor of Economics, Professor, Department of Philosophy and Methodology of Economics Faculty of Economics, Moscow State University named after M.V. Lomonosov, mva55.00@mail.ru

SPIN- code: 6037-1609, Author ID: 691223. Scopus Author ID: 0000-0001-8089-1015

Researcher ID (WoS): ABH-1233-2020. ORCID ID: 0000-0001-8089-1015

*В статье исследуется аналитическая основа для оценки морального состояния крупных организаций, преимущественно государственного сектора. Приведены два совместимых направления (концепции) по этике и корпоративному управлению. Рассмотрена структурная модель, представленная тремя уровнями функционирования: индивидуальным, социальным и политическим. Раскрыт методологический подход для осуществления этического аудита управления организациями. В работе обоснованно утверждается, что для достоверности оценки организации, необходимо понять и разработать критические представления об этике организаций, для проведения оценки крайне важно развивать отношения взаимной поддержки и сотрудничества с организацией, для реализации этики корпоративного управления равная ответственность лежит на всех и каждом сотруднике организации.*

*The article examines the analytical basis for assessing the morale of large organizations, mainly the public sector. Two compatible directions (concepts) on ethics and corporate governance are given. The structural model is considered, represented by three levels of functioning: individual, social and political. The methodological approach for the implementation of the ethical audit of the management of organizations is disclosed. The paper justifiably argues that for the reliability of the organization's assessment, it is necessary to understand and develop critical ideas about the ethics of organizations, for the assessment it is extremely important to*

*develop mutual support and cooperation relations with the organization, for the implementation of corporate governance ethics, equal responsibility lies with each and every employee of the organization.*

**Ключевые слова:** аудит, этика, методы, корпоративное управление, структура, подходы, модель.

**Keywords:** audit, ethics, methods, corporate governance, structure, approaches, model.

За прошедшие тридцать лет, когда Россия перешла на рельсы рыночных отношений, этическая честность в организациях государственного сектора стала заметно меняться, особенно в странах ЕС. Европейские страны (последние годы и Россия) стали уделять повышенный институциональный контроль этому вопросу. Сегодня европейская Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) играет ведущую роль в борьбе со взяточничеством и коррупцией. ОЭСР активно разрабатывает руководящие указания и рекомендации для стран-участников по управлению надлежащей этической практикой в государственном секторе [1]. Отдельные академические бюро начали рассматривать моральное здоровье финансируемых государством организаций посредством систематического аудита, доведя это до существующей практики. Сегодня предпринимаются попытки разработать рамки для толкования этических вопросов в организациях преимущественно государственного сектора. Важное место в организациях государственного сектора занимают вопросы подотчётности и ответственности, а также принципы прозрачности или публичности, которые могут служить основой для принятия финансовых решений. Такая область исследований осложняется разнообразием номенклатуры и лежащих в её основе «философий» и «идеологий». Таких терминов, как «корпоративное управление», «корпоративная ответственность», «этический аудит», «аудит этического управления», «социальная ответственность», «этическое лидерство», «этические корпоративные документы», «управление этической функцией», достаточно много.

В настоящее время, по-видимому, ещё не хватает определённого формата требований и программы четкого обсуждения. В отчётах об аудите этического управления агентства по улучшению и развитию определяют ключевые темы добросовестности, подотчётности и управления стандартами, но не в состоянии принять полностью обоснованный отчёт об этике в отношении более широкой сферы деятельности организации в целом. Три года назад некоммерческой организацией RBEN в нашей стране была разработана методика этического аудита на основе: общепризнанных принципов и

стандартов в части управления этикой и КСО; отечественных кодексов, международного и отечественного законодательства в этой области. Были также учтены отдельные рекомендации специалистов EBEN и опыт международных исследований [2,3,4].

Однако, различия и противоречия, которые порождают семейство указанных выше терминов, имеют свои собственные движущие силы: иногда потребности самих учреждений; иногда потребности тех, перед кем они отчитываются. Более того, различные академические дисциплины по-разному формулируют предмет в соответствии с соответствующими нормами будь то бухгалтерский учёт, экономика, социальная психология, философия, политика или социология. Многие отчёты и научные статьи включают термин «этический аудит» но не имеют достаточного содержания, чтобы рассмотреть этическую составляющую [5]. То есть они сильны в аудите, но слабы в этике. Чтобы устранить этот недостаток, либо в качестве альтернативной, либо дополнительной практики, видимо менеджерам и отраслевым исследователям-аналитикам следует серьёзно подумать о философских подходах к этике – теоретически обоснованных и методологически подкреплённых методами социальных наук, которые могут предложить потенциально сложный «этический объектив» для проведения аудита организационной этики.

Ключевой отправной точкой является определение ряда концептуальных различий, а именно: индивидуального поведения и отношение людей в организации; корпоративного поведения, где проявляется социальная ответственность организации; макроуровня с национальным и международным контекстом. Поэтому в этой статье предлагается к изучению аналитическая основа, с помощью которой можно оценить моральное здоровье организаций в основном государственного сектора. При этом существуют два ключевых направления, которые требуют уточнения и сжатой проработки — это этика и корпоративное управление. После чего эта комбинационная модель представляется в соответствии с тремя уровнями функционирования: индивидуальным, социальным и политическим.

Говоря о первом направлении – этике, необходимо отметить следующее. Этику можно рассматривать, как форму моральной философии, то есть систематическое изучение моральных правил, принципов, обязательств, соглашений, ценностей и норм. На уровне общества существуют и другие проблемы, которые формируют культуру или моральную атмосферу организаций. Таким образом для того, чтобы понять конкретную организацию государственного сектора, необходимо понять и разработать критические представления об этике организаций – наборах относительно общих ценностей и норм, которые выражаются и обсуждаются самими участниками. Рассматривая второе направление – корпоративное

управление, следует ориентироваться на ключевые принципы ОЭСР, излагающие основные особенности корпоративного управления [6]. Принципы являются набором отношений между руководством компании, советом директоров, акционерами и заинтересованными сторонами, обеспечивающих структуру, которая устанавливает цели компании и средства для их достижения.

При проведении этического аудита корпоративного управления, следует понимать, что у организации есть ряд целей или задач, достижение которых опирается на этически оправданные способы. Следовательно, необходимо оценить всю организационную культуру, чтобы отразить моральное здоровье организации. Для тщательного и эффективного проведения аудита корпоративного управления была разработана концептуальная модель [7]. Цель аудита двойка: во-первых, схематично представить концептуальные и институциональные пространства вопросов этики и справедливости в организации государственного сектора; во-вторых, обеспечить основу и структуру для практической реализации теории на этапе аудита. Модель устанавливает аналитическое представление спектра этических вопросов в виде ключевых ценностей (перечисленных в алфавитном порядке и не указывающих на приоритет). Эта модель действует как шаблон, по которому можно оценивать деятельность организации с целостной точки зрения, и не пытается описать фактические отношения или подробно описать её культуру. В действительности три уровня или измерения концептуальной модели взаимосвязаны и перекрываются. Ни один из них не работает изолированно, и признание их взаимосвязи является одновременно критическим и неизбежным.

Однако, неспособность индивидуализировать составляющие компоненты может сделать оценку политики и лиц просто субъективной или бесформенной. Если попытаться представить всё из-за связей и взаимосвязей между самими ценностями (которые не будут действовать единообразно во всех организациях), то модель может стать когнитивно неуправляемой. Трехстороннее разделение индивидуального, социального и политического используется главным образом для решения классической проблемы агентства<sup>1</sup> в социальной науке, признавая при этом позиции и критику либерализма и коммунитаризма. Если индивидуализировать действия и возлагать на работников единоличную ответственность за их действия — это значит игнорировать культурные стимулы и ограничения, действующие на индивидуальном уровне. Важно признать либеральную критику коммунитаризма, что люди не полностью определяются в своих действиях

---

<sup>1</sup> Агентность – основополагающая социологическая категория и предмет дискуссий в социальных и гуманитарных науках. В отсутствие научного консенсуса, агентность обобщенно можно определить как способность человека к действию, способность выступать в качестве самостоятельного агента и делать осознанный и свободный выбор.

социальными обстоятельствами, такими как институциональные рамки и идеологии. Именно то, как отдельные люди выполняют свои обязанности, как они интерпретируют определение приоритетов процедур, всегда будет зависеть от культуры организации [8].

Первый уровень концептуальной модели определяет ценности, которые непосредственно влияют на отношение к отдельным лицам как к сотрудникам организации, подлежащей аудиту. Ценности, занимающее здесь центральное место, связаны с «уважением» к людям. Они, по существу, соответствуют этическим теориям, основанным на природе прав и обязанностей. Уважение, следуя категорическому императиву Канта, обычно отражается в словаре прав и обязанностей. Уважать людей — это значит быть обязанным не причинять им вреда. Кроме того, положительные ценности выражаются в благотворных действиях. Альтруистическая забота о других на рабочем месте часто воспринимается, как вежливость, проявляемая по отношению к коллегам. Считается, что моральные права сохраняют определенные аспекты жизни отдельных лиц по отношению к тому, что по праву принадлежит им. Это отражено в ценностях конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни. В свою очередь, организация часто получает лояльность от своих сотрудников с точки зрения выполнения обязательств и верности.

Справедливость (второй уровень модели) является важным элементом этики и основана, по сути, на идее социальной справедливости и «честности». Это относится к справедливому распределению товаров, услуг или другому обращению, что рассматривается, как компенсация. Стратегия и политика обеспечения равенства, как правило, формируются вокруг определенных групп населения (связанных с возрастом, классом, инвалидностью, этнической принадлежностью, полом) и рассматриваются как социальные и этически желательные. Многие западные либеральные демократии двадцать первого века характеризуются социокультурным разнообразием. Признание этих различий будет ключевой социальной целью любой организации, как и прозрачность этих отношений с отдельными лицами и группами внутри организации. Действительно, люди по-разному расположены в организации с точки зрения различных демографических характеристик, но все имеют право на справедливое обращение. Под знаменем справедливости организация не должна просто стремиться к наиболее эффективной политике для достижения своих целей. Политика должна осуществляться в рамках, обеспечивающих справедливое отношение к отдельным лицам. Частью того, что включает справедливое отношение, будет признание вклада, который отдельные лица могут внести в организацию в целом, который нельзя свести просто к отдельным лицам и их усилиям. Степень конструктивного и целенаправленного снисхождения к разнообразию отражена в понятии терпимости [9].

Третий уровень концептуальной модели, касающийся «ответственности», основывается на идее о том, что исследование отдельных лиц в социальном контексте является неполным без надлежащего признания политического аспекта их организационной роли, как и всей организации. Поэтому неспособность рассмотреть такое политическое измерение показывает концептуальный и теоретический изъян модели. Связь между уровнями является значительной, и здесь необходимо выделить два момента. Во-первых, экономисты часто утверждают, что соображения справедливости и эффективности часто толкают организации государственного сектора в несовместимых направлениях. Во-вторых, проблемы справедливости и ответственности находятся в постоянном совместимом напряжении. Поэтому чёткая система политических союзов имеет решающее значение для доверия, которое организация требует, развивает и сохраняет с различными учреждениями и общественностью. Действительно, различные направления деятельности внутри организации вполне могут иметь свои собственные субкультурные ценности. Более того, эти отношения не являются фиксированными и неизменными, они часто являются временными и находятся в постоянной динамике [10].

Проведение аудита является «фотографией» организации в определённый момент времени. Это даёт преимущество в знакомстве с внутренними системами и процессами, а также в близости к организационному этосу; но также существует риск быть заражённым внутренними предрассудками. Он может проводиться персоналом, не входящим в организацию. Однако, важнейшим из положительных аспектов внешнего контроля является предотвращение предвзятости путём поощрения корыстных интересов в любом конкретном секторе организационной структуры. По сути, аудит представляет собой расследование. Как правило, для этого требуется два очага. Во-первых, изучение сохранившейся документация, где излагается позиция организации в отношении этики и справедливости. Во-вторых, проводится ряд интервью с различными заинтересованными сторонами в организации. Таким образом, аудит имеет достаточно широкий охват, чтобы учесть мнения всех соответствующих заинтересованных сторон. Среди них культура, этос и функционирование организации находятся под влиянием и в прямой зависимости от институционального иерархического старшинства. Поэтому одной из операционных моделей аудита (чего явно не хватает сегодня) является: индивидуальное собеседование с руководителями высшего звена организации; проведение отдельных совещаний фокус-групп с руководителями среднего звена и поставщиками услуг/продуктов; более широкое групповое обсуждение организационных вопросов и проблем с другими сотрудниками. С самого начала крайне важно развивать отношения взаимной поддержки и сотрудничества с организацией. Для этого следует: установить рабочее взаимопонимание для проведения

аудита; контекстуализировать вопросы, политику и практику проведения исследования; обеспечить возможность проведения нескольких интервью; быть уверенным в фактической достоверности данных. Важно также учитывать этические параметры разработки и проведения исследований. Протоколы для обеспечения анонимности и конфиденциальности собранных данных, а также данных, которые должны быть видны следователям, необходимо согласовать не только в отношении отдельных лиц, но (насколько это возможно) иногда с конкурирующими институциональными и профессиональными кодексами. Участники должны быть уверены в анонимности, особенно когда приходится комментировать лиц, которым они подчинены. Для фокус-групп и более широких дискуссий необходимо установить «правило взаимодействия», которое должно включать обязательство всех присутствующих по соблюдению конфиденциальности высказанных мнений. На протяжении всего этического аудита необходимо попытаться сбалансировать индивидуальные и культурные элементы. Аудиторы должны стремиться к тому, чтобы оценка была чётко основана на фактических данных и демонстрировала объективность. Согласованность между несколькими источниками данных служит для усиления оценки по определённой тематике. В случае, когда есть «причины для беспокойства», то они должны подтверждаться из двух или более независимых источников.

Очевидно, что признание этики и справедливости будет более тесно связано с деятельностью крупных организаций, включая весь государственный сектор в современный период. В равной степени, если этический аудит корпоративного управления должен быть эффективным, он должен проводиться на рациональной и относительно объективной основе. Концептуальная основа, которая приводит вышеизложенную структуру модели аудита, отражает и конкурирующие масштабы операций внутри организаций (по индивидуальному, социальному и политическому уровням). Структура модели позволяет организации попытаться согласовать эти уровни и чётко сформулировать совместимость ценностей политики и практики. Проблемы, связанные с этикой и справедливостью, не являются и не должны рассматриваться, как вопросы для отдельного подразделения организации или группы давления. Ответственность за активное участие в продвижении требуемого корпоративного управления лежит на всех. Кроме того, обязательство организации открыться для этического аудита само по себе будет являться некоторым свидетельством проявления корпоративного управления. Его не следует рассматривать как «одноразовое» обязательство. Следует инициировать постоянную программу по отслеживанию и оценке этики корпоративного управления. Это

размышление представляет собой видение этического аудита как для государственных, так и негосударственных организаций.

### Литература

- 1.Руководство ОЭСР по разрешению конфликтов интересов на государственной службе [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org/gov/ethics/2957345.pdf> (дата обращения: 11.02.2022).
2. Al Omari, Loai, Barnes, Paul, & Pitman, Grant (2013) A Delphi study into the audit challenges of IT governance in the Australian public sector. *Electronic Journal of Computer Science and Information Technology*, 4(1), pp. 1–13 [Электронный ресурс]. URL: <https://eprints.qut.edu.au/218938/> (дата обращения: 24.01.2022).
3. Compendium for teaching at the Catholic University of Angola (UCAN) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cmi.no/publications/file/3290-introduction-to-public-sector-ethics.pdf> (дата обращения: 25.01.2022).
4. Government Corporate Ethics by Algamar Latiph [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scribd.com/document/60451754/Government-Corporate-Ethics-by-Algamar-Latiph> (дата обращения: 26.01.2022).
5. Этический аудит QIMA [Электронный ресурс]. URL: <https://www.qima.ru/ethical-audit> (дата обращения: 27.01.2022).
6. Принципы корпоративного управления ОЭСР [Электронный ресурс]. URL: <http://koet.syktsu.ru/download/oesr.pdf> (дата обращения: 28.01.2022).
7. McNamee Michael John, Fleming Scott. The ethics of corporate governance in public sector organizations: Theory and audit. Article in *Public Management Review*. March 2005. *Public Sector Ethics*.
8. Гэлэгер Ричард. Душа организации: как создать успешную корпоративную культуру. - М.: *Добрая книга*, 2006. – 352 с.
9. Браун Даниэль, Крамер Итске. Как управлять корпоративным племенем: Прикладная антропология для топ-менеджера.: – М.: «Альпина Диджитал», 2020. – 356с.
10. Леффлер Идо, Кейлиш Ленс. Больше добра – больше прибыли. Как создать крупный бизнес, не забывая о социальной ответственности. – М.: Изд. ООО Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 256 с.

### References

- 1.Rukovodstvo OESR po razresheniyu konfliktov interesov na gosudarstvennoj sluzhbe [Elektronnyj resurs]. URL: <https://www.oecd.org/gov/ethics/2957345.pdf> (data obrashcheniya: 11.02.2022).



2. Al Omari, Loai, Barnes, Paul, & Pitman, Grant (2013) A Delphi study into the audit challenges of IT governance in the Australian public sector. *Electronic Journal of Computer Science and Information Technology*, 4(1), pp. 1–13. [E`lektronny`j resurs] URL: <https://eprints.qut.edu.au/218938/> (data obrashheniya: 24.01.2022).
3. Compendium for teaching at the Catholic University of Angola (UCAN) [E`lektronny`j resurs] URL: <https://www.cmi.no/publications/file/3290-introduction-to-public-sector-ethics.pdf> (data obrashheniya: 25.01.2022).
4. Government Corporate Ethics by Algamar Latiph. [E`lektronny`j resurs] URL: <https://www.scribd.com/document/60451754/Government-Corporate-Ethics-by-Algamar-Latiph> (data obrashheniya: 26.01.2022).
5. E`ticheskiy audit QIMA. [E`lektronny`j resurs] URL: <https://www.qima.ru/ethical-audit> (data obrashheniya: 27.01.2022).
6. Principy` korporativnogo upravleniya OE`SR. [E`lektronny`j resurs] URL: <http://koet.syktsu.ru/download/oesr.pdf> (data obrashheniya: 28.01.2022).
7. McNamee Michael John, Fleming Scott. The ethics of corporate governance in public sector organizations: Theory and audit. Article in *Public Management Review*. March 2005. Public Sector Ethics.
8. Ge`le`ger Richard. Dusha organizacii: kak sozdat` uspeshnuyu korporativnuyu kul`туру. - M.: Dobraya kniga, 2006. – 352 с.
9. Braun Danie`l`, Kramer Itske. Kak upravlyat` korporativny`m plemenem: Prikladnaya antropologiya dlya top-menedzhera.: – M.: «Al`pina Didzhital», 2020. – 356 s.
10. Leffler Ido, Kejlish Lens. Bol`she dobra – bol`she priby`li. Kak sozdat` krupny`j biznes, ne zaby`vaya o social`noj otvetstvennosti. – M.: Izd. OOO Mann, Ivanov i Ferber, 2015. – 256 с.

Статья поступила в редакцию 6 февраля 2022 г.