

© 2010 г.

Ханиф Муллахметов

кандидат экономических наук, доцент

(филиал Казанского государственного университета, г. Набережные Челны)

(e-mail: mullahmetovh@yandex.ru)

КОНТРОЛЬ КАК ЭТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Контроль является неотъемлемой частью процесса управления. Контроль является весьма многогранным понятием. Он может быть использован для различных целей и способен проявляться в самых разнообразных формах. Контроль относится как к деятельности организации и общества в целом, так и к сфере индивидуального поведения. Он является также формой межличностного влияния. Нередко отношение к контролю является негативным, поскольку он ассоциируется с властью, приказами, ограничением поведения и даже эксплуатацией людей. Данная ситуация вызывает вопросы об этичности контроля и об этике контроля.

Ключевые слова: прикладная этика, стратегия контроля, профессиональная этика контроля.

Этичен ли контроль? Первичная психологическая реакция любого индивидуума на контрольные процедуры, которые затрагивают его жизнедеятельность – это сопротивление ограничению его свободы. В хозяйствующих субъектах система контроля в большинстве случаев воспринимается работниками как препятствие на пути к достижению личных целей. Работники сопротивляются контролю за их поведением и проявляют негативное отношение к тем, кто этот контроль осуществляет. Степень такого сопротивления зависит как от природы системы контроля, так и от личных характеристик, затрагиваемых ею работников.

Насколько этичен контроль как вид деятельности профессиональных руководителей и контролеров? В наши дни актуальность вопроса возрастает в связи с повсеместным внедрением новых западных систем и технологий управления и контроля, которые предполагают более высокий уровень администрирования и, соответственно, усиление возможности контроля за поведением персонала. Происшедшие в обществе кардинальные изменения требуют переосмысления сути власти, управленческой и контрольной деятельности и создания новых правил поведения.

На наш взгляд, попытка оценивать контроль по критерию «этичность» является не совсем корректной.

Одним из базовых элементов системы контроля и условием осуществления эффективных контрольных процедур является наличие однозначно сформулированного «желаемого состояния» объекта контроля, которое определяется действующими законами, правилами, нормами поведения, а в хозяйствующих субъектах еще и решениями руководителя, определяющими политику организации по отдельным направлениям деятельности. На наш взгляд, ответ на вопрос об этичности контроля находится не в анализе самого процесса контроля, а в сфере установления правил и норм поведения, принятия законов и «правил игры» в организациях и в целом в обществе.

Выдающийся философ и гуманист Эрих Фромм (1900–1980) выделил две стороны этики: гуманистическую и авторитарную. Гуманистическая этика ориентирована на человека, считает его высшей ценностью и целью. В авторитарной этике власть определяет, в чем благо человека. Власть устанавливает законы и нормы поведения, а люди являются средством достижения поставленных целей и пассивными исполнителями чужой воли. Страх, зависимость и принуждение являются основными механизмами воздействия на человека.

Основное отличие гуманистической этики от авторитарной состоит в том, что она основана на глубоком уважении к человеку и его достоинству; опирается на веру и способность человека самостоятельно различать добро и зло и делать этические оценки: человек сам и творец, и исполнитель нравственных норм.

Учитывая изложенное, на наш взгляд, ответ на вопрос об этичности контроля в самом общем виде может быть сформулирован следующим образом: контроль этических законов, правил и норм поведения является этическим, контроль неэтических законов, правил и норм поведения является неэтическим. Таким образом, контроль сам по себе является ни этическим, ни неэтическим; этическими и неэтическими могут быть действия правительства и системы управления, реализующие власть в стране и в отдельно взятых хозяйствующих субъектах. Система контроля, как неотъемлемая часть системы власти и управления, не может иметь иную, отличающуюся от системы власти и управления, характеристику этичности¹.

¹ Мы не рассматриваем тенденции и явления, имеющие место в коррумпированных системах власти и управления, когда контрольные механизмы используются в целях поддержки и укрепления власти отдельных людей и групп, обеспечения их корыстных целей. При этом вопрос этики контроля переходит на плоскость профессиональной этики персонала контролирующих органов, которая регламентируется профессиональными кодексами.

Данный вывод основан также на профессиональном подходе контролеров, заключающемся в том, что контролируются процессы, а не отдельные операции, оцениваются действия, а не персонал. Данный подход позволяет также уменьшить психологическое сопротивление контролю. Согласно теории консалтинга (в западной литературе применяется термин «теория агентов») вместо контроля за действиями работников и менеджмента применяется оценка работы коллектива в целом. Такой анализ, по мнению Т. Тинкера, должен стать средством снятия социальных конфликтов как на предприятии, так и в обществе в целом.

Стратегии контроля и типы управления: влияние на этические аспекты. В связи с вопросом об этичности контроля представляет интерес рассмотрение существующих стратегий контроля и типов (методов) управления.

Чайлд выделил четыре принципиальные стратегии контроля, используемые в организациях: централизованный личный контроль, бюрократический контроль, контроль результатов, культурный контроль. Подробное рассмотрение стратегий контроля не входит в задачи данной статьи, поэтому, исходя из аспектов этики, отметим следующее.

По мере развития и видоизменения стратегий в перечисленной выше последовательности контрольные процедуры становятся «мягче» (количество процедур уменьшается, и они становятся по содержанию более формальными), они делегируются по всей системе управления; повышается ответственность персонала и коллективов подразделений за достижение поставленных целей; персонал переходит от исполнения отдельных поручений к полуавтономному режиму работы при незначительном формальном контроле.

Исходя из позиций прикладной этики, важно отметить в вышеперечисленных стратегиях наличие двух подходов, принципиально отличающихся друг от друга: можно контролировать или действия людей, или результаты их деятельности. При контроле результатов меньше ограничения свободы, человек сам определяет пути достижения необходимых результатов, труд его становится более творческим, у человека появляется стимул повышения своего профессионального уровня и больше оснований для самоуважения.

Среди перечисленных стратегий отдельно стоит стратегия «культурного контроля», суть которой заключается в глубокой преданности людей профессии, организации и обществу в целом, что достигается в результа-

те развития чувства профессиональной принадлежности и гражданственности при совпадении ценностей и традиций организаций и общества с собственными моральными установками людей. При этом предполагается, что каждый член организации и общества сделает все возможное для достижения целей, и нет необходимости системного контроля за деятельностью людей. Наиболее приближена к такой ситуации организация деятельности таких профессиональных объединений, как консалтинговые и инжиниринговые компании, адвокатские фирмы, а также маленькие семейные предприятия.

Для перехода к «культурному контролю» необходимо повысить корпоративную культуру на уровне организаций и нравственность и мораль общества в целом.

Характер процесса контроля также зависит от особенностей системы управления организации. Лайкерт выделил четыре типа (метода) управления: авторитарный (эксплуататорский), благосклонно-авторитарный, консультативный и партисипативный. При авторитарном методе управления контрольные функции сосредоточены на высших уровнях управления. В рамках организации существует неформальная структура, цели которой не совпадают с целями формальной организации. При партисипативном методе управления функции контроля распределены по всей организации, наблюдение и контроль осуществляются на всех уровнях, формальная и неформальная организации придерживаются одинаковых целей. Управленческие решения становятся более взвешенными, т.к. они основываются на более достоверной информации. Эффективность управленческой деятельности повышается, т.к. исполнение принятых решений сильнее мотивировано. Таким образом, чем ближе тип (метод) управления к партисипативному методу, тем успешнее деятельность организации.

В существующих классификациях типов управления можно выделить два типа (метода) управления, значимых для целей рассмотрения нашей работы: авторитарный и демократический (партисипативный по Лайкерту). Выбор того или иного типа, по сути, и определяет культивируемую в организации стратегию контроля: при авторитарном типе управления скорее всего будет применен контроль за действиями людей, а при демократическом типе управления – контроль за результатами деятельности либо «культурный контроль».

Таким образом, чем демократичнее тип управления в организации или в обществе в целом, тем гуманистичнее система контроля и применяемые контрольные процедуры.

Профессиональная этика контроля. Поведение людей основывается в целом на системе морали общества, на общей системе нравственных ценностей, морально-правовой культуре общества. На основе морали формируются требования, которые общество предъявляет личности как обязательные для исполнения. Свод нравственных норм, предписываемых к исполнению, составляет моральный кодекс.

Прикладная этика создает эталоны, кодексы поведения профессионалов. Профессиональная этика, конкретизируя общие моральные требования применительно к данной профессии, определяет нравственные нормы, которые регламентируют отношение человека к своим профессиональным обязанностям, долгу, взаимоотношения людей в трудовой деятельности. Поскольку к людям одной профессии предъявляют одинаковые требования, содержание профессиональной этики составляют нормы поведения, предписывающие конкретный тип нравственных отношений между людьми, который необходим для выполнения ими своего профессионального долга, а также обоснование, толкование кодексов, задач и целей профессии.

Этические кодексы контрольной деятельности можно разделить на две группы:

1. Кодексы, разработанные международными и национальными профессиональными институтами и предъявляющие профессиональными сообществами своим членам основные фундаментальными требования по этике профессии (Международные стандарты аудита, Профессиональные стандарты внутреннего аудита, Кодекс этики аудиторов России и др.).

2. Кодексы, принятые, как правило, в крупных хозяйствующих субъектах с высоким уровнем корпоративной культуры, которые устанавливают требования к своим работникам.

Часть требований по контролю может быть установлена в Кодексах корпоративного поведения предприятий, в некоторых компаниях существуют Кодексы поведения внутреннего аудитора, бухгалтера и по другим профессиям, осуществляющим контрольные функции.

При этом необходимо отметить, что кодексы, принятые в отдельных компаниях, основываются на кодексах, разработанных международными институтами, дополняют и детализируют их с учетом специфики деятельности компании и ее стратегии. Стратегия и специфика деятельности, вместе с установившейся корпоративной культурой компании, определяют акценты в оценке важности и первоочередности требований для пер-

сонала компании, не сокращая их общую совокупность, определенную первой группой кодексов.

Наиболее структурированные требования по этике разработаны в стандартах аудита, которые определили ряд этических принципов аудита. Так, международные стандарты аудита МСА-200 «Цели и общие принципы, регулирующие аудит финансовой отчетности» и РП(С)А № 1 «Цели и основные принципы аудита финансовой (бухгалтерской) отчетности и Кодекс этики аудиторов России предъявляют аудиторам следующие требования.

1. Независимость – принцип аудита, пронизывающий всю концепцию аудита. Заключается в обязательном отсутствии у аудитора при формировании его мнения финансовой, имущественной, родственной или какой-либо иной заинтересованности в делах проверяемого предприятия, превышающей отношения по договору на осуществление аудиторских услуг, а также какой-либо заинтересованности от третьих лиц. Независимость аудитора должна обеспечиваться как по формальным признакам, так и с точки зрения фактических обстоятельств.

2. Честность (порядочность) – принцип аудита, заключающийся в обязательной приверженности аудитора профессиональному долгу, а также следовании общим нормам морали.

3. Объективность – принцип аудита, заключающийся в обязательности применения аудитором непредвзятого, беспристрастного и самостоятельного, не обусловленного каким-либо влиянием подхода к рассмотрению любых профессиональных вопросов и формированию суждений, выводов и заключений.

4. Профессиональная компетентность – принцип аудита, связанный с тем, что аудитор должен владеть необходимым объемом знаний и навыков, позволяющим ему оказывать квалифицированные, качественные, отвечающие современным требованиям профессиональные услуги.

Аудиторская организация не должна оказывать услуги, выходящие за рамки профессиональной компетентности и пределы ее полномочий в соответствии с имеющимися лицензиями на осуществление аудиторской деятельности.

5. Добросовестность – принцип аудита, заключающийся в обязательности оказания аудитором профессиональных услуг с должной тщательностью, внимательностью, оперативностью и надлежащим использованием своих спо-

собностей. Принцип добросовестности подразумевает усердное и ответственное отношение аудитора к своей работе.

Принцип должен трактоваться как гарантия безошибочности в аудиторской деятельности.

6. Конфиденциальность – принцип аудита, заключающийся в том, что аудиторы и аудиторские организации обязаны обеспечивать сохранность информации и документов, получаемых или составляемых ими в ходе аудита. Аудиторы не вправе передавать документы или их копии (как полностью, так и частично) каким бы то ни было третьим лицам либо устно разглашать содержащиеся в них сведения без согласия собственника (руководителя) экономического субъекта. Исключения составляют случаи, предусмотренные законодательными актами РФ. Принцип конфиденциальности должен соблюдаться неукоснительно, невзирая на то, что разглашение или распространение информации об экономическом субъекте не наносит ему, по мнению аудитора, материального или иного ущерба. Соблюдение принципа конфиденциальности обязательно вне зависимости от продолжения или прекращения отношений с клиентом и без ограничения по времени.

Аудиторская организация не вправе использовать для своей выгоды или в интересах третьих лиц конфиденциальную информацию о делах клиентов, ставшую ей известной при выполнении профессиональных задач.

7. Профессиональное поведение – принцип аудита, требующий соблюдения приоритета общественных интересов. Аудитор должен поддерживать высокую репутацию профессии и воздерживаться от совершения поступков, несовместимых с оказанием аудиторских услуг и способных подорвать уважение и доверие к аудиторской профессии, а также нанести ущерб ее общественному имиджу.

Международный институт внутренних аудиторов в своем Кодексе этики (принят Советом директоров Института внутренних аудиторов 17 июня 2000 г.) утвердил основные принципы внутреннего аудита (честность, объективность, конфиденциальность, профессиональная компетентность) и дал новое определение внутреннему аудиту как «деятельность по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование хозяйственной деятельности организаций»¹. Кодекс важен и необходим для профессии внутреннего аудитора, в основу которой положено доверие к предоставляемым

¹ Кодекс этики. Профессиональные стандарты внутреннего аудита. Москва, Институт внутренних аудиторов, 2001. с. 5.

объективным гарантиям в области управления рисками, контроля и корпоративного управления.

Таким образом, соблюдение этических норм контроля является важным фактором обеспечения доверия системе контроля и контролирующим органам, их персоналу как со стороны системы управления, так и коллективов предприятий и общества в целом. При этом необходимо помнить, что отсутствие доверия к контролю исключает информацию по результатам контрольной деятельности из процесса принятия управленческих решений и управления предприятиями и обществом, делая контроль вредным процессом за счет отвлечения ресурсов на контроль и создания через недоверие к контролю негативного отношения к системам управления и власти.

* * *

Россия более десяти лет находится в совершенно новой для себя морально-экономической системе координат: идет становление рыночных отношений и интенсивная интеграция в мировые бизнес-процессы; повсеместно внедряются западные технологии организации производства, управления и контроля. Со всей очевидностью встает вопрос определения новых «правил игры» в динамично изменяющихся условиях.

Сегодня гражданское общество нуждается в высокоразвитой гражданской ответственности личности; высоком уровне правовой культуры; в высокой культуре делового общения; в сознательной моральной саморегуляции профессионалов в таких важнейших сферах деятельности, как экономика, политика, управление и государственная служба.

Система организации контроля, органически присутствующая во всех сферах деятельности, имеет важное практическое значение для формирования высокой культуры и морально-этических норм как на отдельных взятых предприятиях, так и в обществе в целом.