

© Г.А. ТЮМЕНЦЕВА

Институт проблем освоения севера СО РАН (г. Тюмень)
cheremnova@bk.ru

УДК 174

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОРПОРАТИВИЗМ В ЭТИЧЕСКОМ ИЗМЕРЕНИИ

PROFESSIONALISM AND CORPORATISM IN ETHICS DIMENSION

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена соотнесению профессионализма и корпоративизма как в историческом аспекте, так и с точки зрения логики их взаимодействия в современных условиях. Сделано это путем погружения этих двух наиболее влиятельных способов организации трудовой деятельности в этический контекст. В результате традиционные вопросы трудовой и профессиональной морали, а также складывающиеся в обществе нормы корпоративной этики выступают своеобразными маркерами распознавания современной общественно-трудовой ситуации. В частности, выбор места работы в корпорации или же в профессиональной группе подчас трактуется как выбор между службой и служением, то есть приобретает характер морального выбора. Поэтому особое внимание в статье уделено не только непосредственному конфликту социальных индикаторов профессиональности и корпоративности, но и их опосредованному взаимодействию. Такого рода посредником выступает в данном случае феномен организации. Организационная основа корпоративизма и профессионализма позволяет рассмотреть их не в противостоянии основополагающих этических принципов, а скорее с единой позиции «минимума морали».

SUMMARY. The article is concerned with the problem of professionalism and corporatism correlation both in historical and logical aspects. The research is carried out in the ethical context. Thus, traditional problems of labor and professional morals, and also standards of corporate ethics, developing in the society, function as specific markers to identify modern public and labor situation. In particular, the choice of a work place either in a corporation or in a professional group is treated sometimes as the choice between service and ministry, that gains a character of moral choice. Therefore, the article accentuates not only a direct conflict of social indicators of professionalism and corporatism, but also their indirect interaction. The organization phenomenon acts as an intermediary in this case. The organizational nature of corporatism and professionalism allows to consider them not as an opposition of fundamental ethical principles, but as "morals minimum".

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессия, корпорация, профессиональная группа, профессиональная этика.

KEY WORDS. Profession, corporation, professional group, professional ethics.

В современном социально-гуманитарном знании при рассмотрении нравственных аспектов трудовой деятельности соседствуют два коррелирующих и в то же время конфликтующих дискурса: профессиональный и корпоративный. При этом понятия профессиональной этики, профессионально-нравственного кодекса зачастую подменяются выражениями «корпоративный дух», «корпоративная культура» и другими, производными от слова «корпорация». Подобная подмена — это не просто дань моде, она тянет за собой целый шлейф новых смыслов, свидетельствующих об изменениях, происходящих в трудовой сфере.

Рассмотрим происхождение и трансформации профессионализма и корпоративизма с точки зрения их сходства и различия, разбив эти моменты на несколько блоков.

К первому блоку (назовем его «исторический») следует отнести разные исторические условия появления корпорации и профессии; ко второму («базисному») — основу, на которой они формируются; к третьему («целевому») — цели существования профессии и корпорации; к четвертому («межличностному») — отношения внутри корпорации и профессиональной группы; к пятому блоку («этическому») — нравственное наполнение корпоративизма и профессионализма.

Прообразы корпораций можно найти в Древнем Риме в виде цеховых союзов и промысловых товариществ (в этом смысле показательным является разделение Нумой граждан согласно их занятиям [1; 92]). Некоторые исследователи видят черты корпораций в средневековых монастырях, университетах, рыцарских орденах и, конечно же, цехах. Однако в силу того, что эти зачаточные формы корпораций не оказывали значительного влияния на экономическое развитие, действительным истоком корпораций считаются торговые гильдии, возникшие для организации совместных торговых путешествий в Голландии конца XVI в., когда эпоха Великих географических открытий уже подходила к концу, проложив новые пути и подарив новые земли, а значит, и новые рынки. Именно эти открытия способствовали тому, что появилась торговая Ост-Индская компания, объединившая купеческие гильдии и морские товарищества в одну колониальную компанию. Англия в это же время организовала Русскую компанию. И та и другая компании были основаны на объединении капиталов отдельных лиц с целью получения еще большего капитала от выгодной торговли (хотя действительный расцвет корпораций произошел в США в начале XX в.).

И все же, как социальные явления корпорации возникают, когда дело (будь то производство или торговля) начинает требовать больших капиталовложений и производительных сил.

Когда именно появились профессии, сказать сложно. Спенсер полагал, что институт профессий возникает из первичной политико-церковной деятельности [2; 375]. Дюркгейм указывал на то, что разделение труда «возникло почти одновременно с самой органической жизнью» [3; 45]. Разделение труда существовало с незапамятных времен (мужчины занимались охотой, женщины — собирательством) и, вероятнее всего, профессии появлялись путем выделения и закрепления специализированных функций за определенными людьми, когда в связи с объективным усложнением окружающей действительности стало невозможным выполнение всех работ и получение всех необходимых вещей в рамках одной семьи. Есть свидетельства существования ранних форм не только

профессий, но и профессиональной этики уже в древние времена относительно занятий врачей и педагогов. Нельзя не учесть, что в III в. до н.э. оформился один из самых ранних профессионально-нравственных кодексов — «Клятва Гиппократ», хотя само понятие «профессия» возникло лишь в Средние века (этот термин утвердился в X в., но применялся только по отношению к священнослужителям, которые выполняли свои обязанности не на общественных началах, а за плату).

Профессия как общественное явление, утверждаясь в статусе социального института, нуждалась в поддержке всего спектра способов социальной регуляции, в первую очередь, морали и права. Возникло такое явление как *профессионализм*, в котором нравственные и/или правовые аспекты профессиональной деятельности становились определяющими по отношению к квалификационным и экономическим. То есть профессионала стали отличать не только и не столько принадлежность к определенному роду деятельности и обладание соответствующими специальными знаниями, умениями, навыками, но и особый ценностно-смысловой кругозор. Суть его в том, что необходимо не просто хорошо знать свое дело, но и задумываться о цели и смысле этого дела, его перспективах и последствиях. Отсюда внеутилитарное отношение к вознаграждению за труд, забота о квалификационном росте, о деловой репутации и о профессиональном долге. Некоторые исследователи вслед за Т. Парсонсом (который в свою очередь опирался на работы Г. Спенсера, Э. Дюркгейма и М. Вебера), выделяют профессионалов в особый социальный слой, играющий позитивную и значимую роль в жизни общества [4; 57].

В разное время определение корпорации меняло свои акценты. Зачастую корпорациями именовали то, что мы сегодня называем профессиональной группой. Так, Гегель рассматривал ее как одну из составляющих гражданского общества и видел в ней второй (после семьи) нравственный корень государства [5; 275-277]. Дюркгейм считал, что только она может регламентировать профессиональную деятельность [3; 9]. Затем к ранней формулировке «группа лиц, объединяемая общностью профессиональных или сословных интересов» [6; 107] добавились уточнения: «в ряде стран (напр., в США, Канаде) — форма акционерного общества; в XX в. — одна из форм монополистических объединений» [7; 401]. Современный вариант дает еще более широкое определение: «крупная компания, предприятие» [8; 498]. Изменение словарных толкований наглядно отражает эволюцию корпораций, но нас в данной статье больше интересует «этический аспект» их деятельности, потому что именно в нем становится очевидной острота конфликта профессионализма и корпоративизма. Зреет этот конфликт уже в самом начале, т.к. корпоративность и профессиональность строятся на разных фундаментах.

Ведь, строго говоря, основа, на которой развиваются корпорации, не изменилась со времен Ост-Индской компании — это прежде всего финансовые интересы организаторов, объединение капиталов и усилий для получения еще большего капитала.

Основой профессии является профессиональная группа, которая питает ее, является источником ее развития и задает вектор движения. Профессиональные группы представляют собой объединения людей, занимающихся одним видом профессиональной деятельности, и в связи с этим имеющие не только одина-

ковые знания и умения, но и проистекающие из них интересы, идеи, чувства и, главное, общие моральные принципы. Профессия сама по себе содержит нравственную составляющую, но профессиональная группа помогает этой нравственности раскрываться и развиваться. Первопричиной объединения людей по профессиональному признаку, вероятно, была необходимость развития общего дела и защита интересов профессионалов перед остальным обществом. Но постепенно такие объединения людей становились источником нравственной жизни, когда частные интересы подчинялись общему, но не по приказу, а просто потому, что, образуя одно целое с другими профессионалами и ощущая себя его частью, профессионал понимал несоизмеримую важность этого целого по сравнению с самим собой.

Особо следует рассмотреть вопрос об отличительных признаках корпораций и организаций и четко разграничить эти понятия. Ряд отечественных исследователей полагают, что не всякая организация может считаться корпорацией, и это определение применимо лишь к ассоциациям «с консолидированными самостоятельными интересами, притом взятых в их взаимодействии с государством или друг с другом» [9; 4]. Р.Г. Апресян определяет корпорацию, как самоуправляющуюся организацию, имеющую собственные цели; как добровольное объединение, закрытое в социологическом смысле этого слова, созданное для ведения специализированной деятельности, имеющее как таковое юридический статус [10; 10]. Существует и точка зрения, согласно которой корпорация является антиподом организации в силу ее существования в ином политическом строе. Руководствуясь этим методологическим принципом Карла Маркса, А.И. Пригожин полагает, что общественный строй напрямую влияет на построение организаций, т.к. организации являются составными частями общества, а значит, «несут в себе основные особенности его классовых отношений, политической структуры» [11; 24]. В силу различия форм собственности (частной и общественной) на средства производства при капитализме и социализме корпорации и организации имеют различные цели своей деятельности. Цель существования той или иной структуры и позволяет производить градацию между корпорацией и организацией.

Цель корпорации заключается в получении прибыли, наращивании влияния, росте и процветании, она существует для себя и решает только свои проблемы, а организация — проблемы своей отрасли. Цель организации — выполнение задач, поставленных обществом, удовлетворение интересов всех его членов. Корпорация — это организация, которая «забыла», для чего она была создана, и что ее существование напрямую зависит от профессионалов. Р.Г. Апресян так описывает влияние корпорации на своих членов: «В той мере, в какой корпорация является институтом и обладает приоритетами, она подчиняет индивидуальные цели, интересы и потребности входящих в нее лиц (даже в составе директора) интересам благополучия и процветания корпорации» [10; 13]. Поэтому вопрос о нравственных ценностях и идеалах корпораций кажется искусственным по сравнению с ценностями профессионализма.

И действительно, реальные корпорации, существующие в настоящее время, выделяются уже не только своими масштабами. Они нацелены не на профессиональные ценности и всеобщие цели отрасли, а выражают частные интересы и полагают их выше общественных. Корпорации во многом определяют поли-

тическую, экономическую, социальную и даже культурную картину стран, в которых функционируют. Внутри корпораций складывается своя ценностно-этическая картина. Особый организационный климат корпорации и порождает такое явление как *корпоративизм*, так или иначе противостоящее профессионализму, хотя внешне порой провозглашается их взаимозаменяемость.

Цели профессиональных объединений схожи с целями организации — это, прежде всего развитие профессии и в технико-технологическом плане, и в нравственной области, забота о своих членах и об обществе в целом. Поэтому у профессионализма в организации есть перспективы развития и возможность существования. В корпорации ему не находится места, его вытесняет корпоративизм. Сама по себе организация не является чем-то деструктивным для профессиональной группы, она не мешает ее созданию и развитию, даже если является крупной. Даже слово «организация» несет в себе положительный посыл, ассоциируясь с порядком, четкой структурой. Организация может являться адаптивным механизмом, который объединяет людей в общем деле, позволяет им находить взаимопонимание в рамках трудового процесса и за его пределами. В организации профессионализм может поддерживаться, а корпоративность нивелироваться благодаря общим целям производства и сходным устремлениям работников. Ценности профессионализма могут получать в организации дополнительную поддержку, поскольку морально-деловые качества человека ценятся выше, чем его принадлежность к той или иной организации. В мире корпораций — подход обратный: важно не *кем* ты работаешь, а *где*.

Внутри корпорации и внутри профессиональной группы отношения между людьми строятся на разных принципах.

Профессиональная группа, в которой могут существовать авторитеты, тем не менее, не имеет иерархии и предполагает равенство своих членов (врачи всегда врачи, а учителя всегда учителя вне зависимости от званий и наград), также она не является коллективом, т.к. члены профессиональной группы могут не иметь личных контактов и быть не знакомы друг с другом лично, но при этом целостность группы сохраняется. Профессию и профессиональную группу можно было бы сравнить с автобусом и пассажирами: если автобус сломался — его будут толкать все, кто бы какой пост ни занимал. Корпорация же предполагает четкую иерархию и подчиненность, но при этом еще и целостность, неразличимость членов: все клерки «на одно лицо». Члены корпорации связаны между собой, обязаны поддерживать и даже покрывать друг друга, когда это необходимо корпорации. Профессиональной группе подобная сплоченность противопоказана. Так, солидарность врачей, утаивающих ошибки друг друга, вызывает резкое негативное отношение и даже утрату общественного доверия.

Профессиональная этика помогает преодолению не только иерархии, но и специализации (окулист и хирург — в первую очередь врачи, а затем уже специалисты), и предоставляет профессионалам большую свободу действий, позволяет сказать «нет» в тех случаях, когда работник корпорации порой вынужден промолчать или согласиться и т.д.

Корпорации, как и профессиональные группы, создают этические кодексы, но вот цели их создания и наполнение существенно отличаются.

В корпорациях диктуется не только внутренняя кадровая политика, но даже создаются собственные правила внутрифирменного поведения и этические

стандарты, которых должны придерживаться все сотрудники. Такие кодексы поведения принято называть корпоративными, а нравственную атмосферу — корпоративной этикой. Эта корпоративная среда претендует не просто на создание определенного замкнутого сообщества, внутри которого существует единство и свой порядок, но и на формирование собственной морали. Но единство это иллюзорно и насаждается искусственно, поэтому и корпоративная мораль — это не совсем мораль, а только ее видимость, она относится скорее к внешним формам, будучи неспособной наполнить себя содержательно.

Профессиональные же группы формировались естественно и создавали кодексы поведения, которые, с одной стороны, являются итогом социальной ответственности, а с другой — служат ориентиром практической деятельности, охраняют репутацию профессии и способствуют объединению разрозненных групп в единую профессиональную общность. Тем самым создаются предпосылки для насыщения данных кодексов нравственным содержанием. Они не создают профессиональную мораль и уж тем более не насаждают ее, а лишь оформляют, упорядочивают и расставляют акценты. Ведь определенная, подчас значительная доля регулятивных механизмов в профессиональной сфере теряет свой непосредственный нравственный смысл и переходит в область права. В нравственной же области остается нормативная система, состоящая из общепрофессиональной этики и согласованных с нею частных профессиональных этик.

Корпорация стремится стать для человека второй семьей, а профессиональная группа является ею по сути. Вот почему корпоративизм мешает созданию и развитию профессиональных групп: они ему не нужны — ему необходим монолитный коллектив в рамках одной корпорации (большая дружная семья сотрудников). Видимо, поэтому в корпорациях принято размещать всех сотрудников в одном большом «аквариуме», а не выделять каждому подразделению отдельное помещение.

В настоящее время набирающая силы корпоративность деструктивно воздействует на сложившиеся профессиональные связи, тем самым подтачивая основы профессионализма. Все это сказывается на стабильности профессиональных групп, обладавших ранее своей этикой. Распадается тот ценностно-смысловой кругозор, который был основой профессионализма в его прежнем значении. Лишившись нравственного содержания, профессионализм стал в лучшем случае метафорой квалификации, технической грамотности, рациональности и др. Не исключено, что в качестве замены профессионального призвания и профессионального долга будет принят на вооружение корпоративный не только по форме, но и по содержанию идеологический суррогат.

Возможно, медицина, а точнее сказать, лечебное дело и является хранителем профессиональных ценностей и оплотом профессионализма, потому что она пока еще не становится корпорацией (в отличие от фармацевтического направления). Межличностные отношения профессионалов в ней не строятся на капитале, основой их объединения является другое — общее дело, общая социальная и моральная роль (то, что сами врачи называют «общий халат»).

В заключение хотелось бы отметить, что корпоративизм и профессионализм являются двумя формами организации труда, которые диктуются общественно-политическим устройством общества. Наша задача состояла не в том, чтобы

навести порядок и выяснить, какая из форм лучше, а в том, чтобы показать, что при имеющемся сходстве существует и ряд различий, которые свидетельствуют об изменении ценностных ориентиров в трудовой деятельности и о том, что сама профессия как социальный институт подвергается изменениям. То, что профессиональность и корпоративность, будучи в определенном смысле антиподами, существуют не в чистом виде, а лишь в сочетаниях, проявляясь как преобладающая тенденция, не снижает остроту проблемы их противостояния, а наоборот, делает ее еще более актуальной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Плутарх. Сравнительные жизнеописания в трех томах. Т. 1. Нума XVII. М.: Академия наук СССР, 1961. 505 с.
2. Спенсер Г. Синтетическая философия. Киев: Вист-С, 1997. 375 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1990. 575 с.
4. Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т. Парсона) // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 54-67.
5. Гегель Г.В.Ф. Философия права. М.: Мысль, 1990. 524 с.
6. Словарь русского языка: В 4-х т. Т. 2. М.: Русский язык, 1986. 736 с.
7. Большой иллюстрированный словарь иностранных слов. М.: АСТ, 2002. 960 с.
8. Толковый словарь русского языка. М.: Астрель, 2003. 1582 с.
9. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Дух корпорации: нравственные оппозиции // Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов, ЛПР. Дух корпорации. 1995. Вып. 4. С. 4-10.
10. Апресян Р.Г. Корпоративизм. Опыт социально-этического анализа // Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов, ЛПР. Дух корпорации. 1995. Вып. 4. С. 10-15.
11. Пригожин А.И. Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в социальном обществе. М.: Политиздат, 1983. 176 с.

REFERENCES

1. Plutarch. *Sravnitel'nye zhizneopisaniia v trekh tomakh. T. 1* [Numa XVII Plutarch's Lives. Vol. 1. Numa XVII]. Moscow, 1961. 505 p. (in Russian).
2. Spenser, G. *Sinteticheskaia filosofiia* [Synthetic philosophy]. Kiev, 1997. 375 p. (in Russian).
3. Durkheim, D.E. *O razdelenii obshchestvennogo truda. Metod sotsiologii* [The division of labour in society. The rules of sociological method]. Moscow, 1990. 575 p. (in Russian).
4. Abramov, R.N. Professional complex in a social society structure (T. Parsons's works). *Sotsiologicheskie issledovaniia — Sociological Researches*. 2005. № 1. Pp. 54-67. (in Russian).
5. Hegel, G.W.F. *Filosofiia prava* [Elements of the Philosophy of Right]. Moscow, 1990. 524 p. (in Russian).
6. *Slovar' russkogo iazyka: V 4-kh t. T. 2* [Dictionary of the Russian language in 4 vol. Vol. 2]. Moscow, 1986. 736 p. (in Russian).
7. *Bol'shoi illiustrirovannyi slovar' inostrannykh slov* [The big illustrated dictionary of foreign words]. Moscow, 2002. 960 p. (in Russian).
8. *Tolkovyi slovar' russkogo iazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow, 2003. 1582 p. (in Russian).
9. Bakshtanovskii, V.I., Sogomonov, Iu.V. Spirit of corporation: moral oppositions. *Etika uspekha: Vestnik issledovatelei, konsul'tantov, LPR. Dukh korporatsii — Ethics of Success: Bulletin of researchers, consultants, decision-makers*. 1995. № 4. Pp. 4-10. (in Russian).

10. Apresian, R.G. Corporatism. Experience of social-ethical analysis. *Etika uspekha: Vestnik issledovatelei, konsul'tantov, LPR. Dukh korporatsii — Ethics of Success: Bulletin of researchers, consultants, decision-makers*. 1995. № 4. Pp. 10-15. (in Russian).

11. Prigozhin, A.I. *Organizatsii: sistemy i liudi. Effektivnost' trudovykh organizatsii v sotsial'nom obshchestve* [Organizations: systems and people. Efficiency of labor organizations in social society]. Moscow, 1983. 176 p. (in Russian).

Автор публикации

Тюменцева Галина Алексеевна — аспирант Института проблем освоения севера СО РАН (г. Тюмень)

Author of the publication

Galina A. Tyumentseva — Post-graduate Student, Institute of North Development Problems, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (Tyumen)