Мария БАТИЩЕВА

Взаимосвязь механизма служебных разоблачений с культурными и национальными факторами

Одним из основных условий успешного развития России является формирование профессиональной и эффективной системы властных отношений как в государственной сфере, так и в частном экономическом секторе. Эта задача беспрецедентна по своей сложности и масштабам. Мы полагаем, что важным аспектом развития страны должны стать служебные разоблачения (СР), т. е. предоставление своим руководителям или СМИ сведений о незаконных (неэффективных) действиях отдельных должностных лиц или общественного (государственного) органа в целом. Их использование позволит достичь прозрачности и повысить эффективность функционирования государственных и экономических институтов.

Изучение зарубежного опыта, в частности взаимосвязи механизма служебных разоблачений с культурными и национальными особенностями, поможет избежать многих ошибок на пути к формированию работоспособного механизма служебных разоблачений.

Во многих странах мира (США, Австралии, Соединенном Королевстве, Южной Корее, ЮАР, Новой Зеландии, Бельгии, Японии, Нидерландах, Норвегии и Румынии) люди, совершающие служебные разоблачения, защищены на законодательном уровне. Данный вопрос активно стоит и на повестке дня в Европейской комиссии, Организации экономического сотрудничества и развития, что свидетельствует о растущем интересе к защите лиц, совершающих служебные разоблачения и ее необходимости для построения эффективной организации системы управления.

Мария БАТИЩЕВА – аспирантка кафедры теории и технологий управления факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова

Мировой опыт показывает, что служебные разоблачения подвержены влиянию ряда факторов. Во-первых, это культурологический контекст [1]. Именно благодаря ему можно объяснить высокую популярность инициатив в борьбе с коррупцией, выдвинутых в США американским адвокатом Ральфом Нейдером в 70-х годах. Во-вторых, служебные разоблачения – явление социальное. Важнейший элемент, характеризующий историю рассмотрения служебных разоблачений с законодательной точки зрения, – опыт людей, то, как воспринимаются отношения сотрудников, как взаимодействуют начальник и подчиненный. Эти факторы в разных культурах различны. В-третьих, это психологический аспект. Американские исследователи Марсия Майсли и Дженет Ниар [2] и Брент МакНаб и Режинальд Уортни [3] показали, что склонность сотрудника к совершению служебного разоблачения связана с эффективностью его работы: чем более добросовестным и компетентным он оказывался, тем больше была готовность свидетельствовать о фактах правонарушения. Однако эта связь разнится от нации к нации, от культуры к культуре. Таким образом, изучение законодательства о служебных разоблачениях поднимает, в свою очередь, ряд вопросов – каким образом та или иная культура или национальность снижают или повышают склонность человека к совершению служебного разоблачения?

Взаимосвязи между институтом служебных разоблачений и культурными и национальными особенностями активно стали исследоваться в 1990-х годах. Первенство принадлежало американским ученым: Ренди Симсу и Джону Кинану [4], Ричарду Броди [5], Гренвиллю Кингу [6, 7]. Они обнаружили, что в коллективистских культурах работники обычно не критикуют коллег, чтобы сохранить гармоничные трудовые отношения, являющиеся для них приоритетом.

Р. Симс, Дж. Кинан [4] и Р. Броди в соавторстве с другими исследователями [5] воспользовались методом Герта Хофстеде, предложившего типологию корпоративных культур. Г. Хофстеде выделил пять аспектов, характеризующих работника и организацию в целом: дистанция власти, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм – коллективизм, мужественность – женственность, долгосрочная – краткосрочная ориентация. Исследование на основе модели Герта Хофстеда осуществлялось в сравнении с тем, как люди воспринимают ошибки сотрудников, с личностной и организационной склонностью к таким ошибкам а также со страхом наказания в среде американских и хорватских менеджеров, американских и индийских управленцев и американских и китайских руководителей. В бинарной модели Хофстеда хорватские, индийские и китайские культуры представлены как более коллективистские по сравнению с культурой США, они обладают большей «дистанцией власти», равно как и «стремлением избегать неопределенности».

Результаты исследования показали, что хорватские, индийские и китайские менеджеры более лояльно воспринимают мелкие нарушения, крупные – примерно одинаково, и только китайские руководители более снисходительно относятся к причинению вреда другим. Страх наказания воспринимается всеми нациями одинаково, исключение – хорватские руководители, у них страх наказаний оценивается как более высокий, нежели у американцев. При этом американские менеджеры совершают СР чаще, чем хорватские, индийские или китайские. Эти исследования подтверждаются популярной американской установкой: «Ты совер-

шаешь служебное разоблачение, потому что ты американец. Люди других культур и стран не доносят».

В своем недавнем исследовании Хьюенджсик Парк [8] попытался сравнить влияние культуры на то, каким образом человек совершает СР. Сравнительное исследование было проведено среди студентов Южной Кореи, Турции и Великобритании. В результате Х. Парк выявил восемь видов служебных разоблачений, основанных на трех различиях: формальные–неформальные, неопределенные–определенные, внутренние–внешние. Обнаружено, что во всех трех странах респонденты предпочитают внутреннее, формальное и неопределенное служебные разоблачения, однако количественные характеристики разнятся от страны к стране.

Согласно Х. Парку, существует прямая взаимосвязь между страной, ориентацией на определенную культуру и отношением к служебным разоблачениям, но при этом оно весьма непредсказуемо. Х. Парк полагает, что ключевую роль здесь играет национальность. Он обнаружил, что национальность и ориентированность на культуру коррелируют очень слабо и последняя по-разному проявляет себя в разных странах. Это позволило сделать вывод, что межстрановые различия наилучшим образом объясняются не культурными факторами, а иными: правовой системой, показателями рынка труда, экономическими особенностями страны.

Ричард Калланд и Гай Ден [9] рассматривают законодательство о СР в США, Великобритании, Южной Африке, Японии, Австралии и Новой Зеландии. Авторы приходят к осторожному, с их точки зрения, выводу, что законодательство о служебных разоблачениях одной страны может быть успешно адаптировано к специфическим требованиям другой страны, даже несмотря на то, что законодательства о СР в разных странах сильно отличаются друг от друга, отражая культурные особенности.

Таким образом, изучение феномена служебных разоблачений в его национальном и культурном аспектах дает самые разные результаты в зависимости от категорий, которыми мы оперируем, и от допущений, лежащих в основе структуры исследования. Но ключевой вопрос здесь в том, какие элементы механизма СР будут работать более эффективно в разных культурах.

Чтобы ответить на этот вопрос, мы должны признать два факта: 1) внутриорганизационные нарушения происходят в любой стране и 2) люди везде, к какой бы национальности они ни принадлежали и к какой бы культуре ни тяготели, заметят эти нарушения, и некоторые из них захотят рассказать об увиденном. Только учитывая эти факты, мы сможем определить, какие процедуры и какая политика работают наилучшим образом в конкретном случае.

У. Вандекерхове искал причины законодательной защиты лиц, совершающих служебные разоблачения. Всего было выявлено восемь таких причин: права человека, сеть коммуникаций, организаторы совместных мероприятий, ответственность, надежность, верность, честность, эффективность. Наиболее весомые причины – сеть коммуникаций, надежность и эффективность. В каждой стране, где законодательство защищает «разоблачителей», в качестве побуждающей причины упоминается хотя бы одна из названных. Надежность рассматривается как столп, на котором держится управление. Контроль выполнения своих должностных обязанностей каждым сотрудником требует определенных процедур. Политика защиты служебных разоблачений гласит, что «надежность» понимается в широком смысле. Сеть коммуникаций рассматривает организацию как единую систему, базирующуюся на взаимодействиях. Доверие достигается уравновешиванием этих взаимодействий. Политика в отношении служебных разоблачений обеспечивает баланс сил внутри сети. Что касается эффективности, политика в отношении служебных разоблачений требует введения должности «надзирателя» в организации. Эффективность организации определяется человеческим фактором, который должен контролироваться. Внутренние служебные разоблачения гарантируют организационную прозрачность для управленца, тогда как внешний выступает как индикатор надежности [1, p. 143]. Три эти фактора взаимодействуют между собой, и неудивительно, что они часто упоминаются вместе как «весомые причины» законодательной защиты лиц, совершающих служебные разоблачения.

Остальные причины очень специфичны и зависят от национально-исторических особенностей. Например, довод о правах человека по-разному звучал в США и ЮАР. В США он изначально связан с первой поправкой. И первая поправка, и доктрина свободного труда – центральные понятия в истории США, но они противоречат друг другу при рассмотрении законодательной защиты «доносчиков». Аргумент человеческих прав выступает как свидетельство дисбаланса между обществом и организацией с перевесом последней, что представляет свободный труд как нечто незаконное. В этом смысле аргумент человеческих прав не является стабилизирующим; идея прав человека не провозглашает право свободы слова на рабочем месте. Таким образом, политика в отношении служебных разоблачений может привести только к ряду исключений в доктрине свободного труда. Более того, она достигнет их лишь через негласный общественный контроль организаций – контроль надежности, коммуникаций, эффективности.

В ЮАР аргумент прав человека скорее звучит в пользу защиты лиц, совершающих служебные разоблачения. Защита «разоблачителей» проводилась как часть процесса демократизации. Первоначально она была частью Открытого билля о демократии, который впоследствии раскололся на Билль о доступе к информации и Билль в защиту открытости. Предисловие к последнему (БЗО) провозглашает достигнутое демократизацией, ссылаясь на человеческие права и человеческое достоинство, свободу, равенство. Более того, основная тема законодательного акта включает «несправедливую дискриминацию». Следовательно, исторически сложившаяся в ЮАР ситуация, связанная с недавно прекратившим существование режимом апартеида, привела к тому, что человеческие права – ключевой момент для любого правительства и любой проводимой политики. Человеческие права стали в данном случае стабилизатором ситуации. Но это не единственная «разумная причина» защиты лиц, совершающих служебные ра-

зоблачения, на законодательном уровне. Надежность и эффективность также присутствуют в БЗО, так как Билль призван бороться с коррупцией, а Национальный Совет по корпоративному управлению рекомендует использовать его в борьбе с мошенничеством.

Защита лиц, совершающих служебные разоблачения, став частью законодательной программы, является логическим обоснованием внутриорганизационного доверия (в сети коммуникаций), успешного управления (надежность), борьбы с мошенничеством и коррупцией (эффективность). Из этого можно сделать два вывода: 1) служебные разоблачения – источник информации, и, следовательно, они необходимы для частных и государственных организаций; 2) происходит пресечение всех попыток запретить совершение служебного разоблачения.

Сегодня многие страны, исторически очень разные, обсуждают введение законодательной защиты лиц, совершающих служебные разоблачения. Потому что необходимость открытости стала понятна в каждой культуре и нации. И это несмотря на то, что в каждой стране, где законодательно регулируется служебное разоблачение, контраргументом является то, что оно не присуще данной культуре. Так, Джеймс Рош сравнил служебное разоблачение с промышленным шпионажем, «наносящим вред свободе предпринимательства» [7]. В Западной Европе (например, в Бельгии) ссылаются на нацистов, в Румынии – на Секуритате, а также КГБ, Штази. В Австралии служебные разоблачения противоречит понятию «товарищество». В Южной Корее они идут вразрез с учением Конфуция, а в ЮАР «доносчиков» ассициируют с людьми, предавшими африканский народ и поощряющими апартеид.

И все же многие страны так или иначе вводят законодательную защиту лиц, совершающих служебные разоблачения. В Австралии, несмотря на то, что все штаты активно проводят политику законодательной защиты «разоблачителей», десять долгих лет частный сектор вел дебаты с государственным о принятии некоторых законов: «Похоже, особенность австралийского законодательства – не защищать лиц, совершающих служебные разоблачения... Каждый раз, когда законодатели и руководители упоминают об этой теме, их колени начинают предательски дрожать, и они валятся с ног» [10]. Когда в 2001 г. вторая по величине страховая компания обанкротилась, вызвав самый масштабный кризис, ее акционеры взмолились о расширении законодательной защиты в области служебных разоблачений в частном секторе. Защита лиц, совершающих служебные разоблачения, была частью Программы реформирования малого бизнеса в 2004 г.

Тем не менее независимо от национальных и культурных особенностей, существуют три «универсалии» служебных разоблачений:

1. В любом обществе люди допускают правонарушения.

2. Повсюду люди обеспокоены наличием правонарушений.

3. У каждой культуры есть аргументы против служебных разоблачений.

Однако есть также две «универсалии», существующие пока как тенденции, а именно:

1. Защита лиц, совершающих служебные разоблачения, становится необходимостью.

2. Многие страны мира защищают лиц, совершающих СР, на законодательном уровне, и как результат – или как ожидаемый эффект – все больше организаций защищают лиц, совершающих служебные разоблачения, изнутри.

Последние две упомянутые «универсалии» предоставляют широкое поле для новых исследований. На практике все еще необходимы более глубокие исследования в разных странах. Это позволит выработать определенные модели функционирования механизма служебных разоблачений, что, бесспорно, сделает их более эффективными. Пока же остается констатировать, что накопленный в разных странах и культурах опыт функционирования национального законодательства о служебных разоблачениях во всем его разнообразии должен быть активно применен в России. Особенно с учетом того обстоятельства, что наше государство многонациональное, его населяют различные этносы с самыми разными культурными традициями.

Литература

1. *Vandekerckhove W.* Whistleblowing and Organizational Social Responsibility, Ashgate, 2006.
2. *Miceli M.P., Near J.P.* Blowing the whistle, Lexington Books. Park, H.& Blenkinsopp, J., forthcoming, Whistleblowing as Planned Behavior – A survey of South Korean Police Officers, Journal of Business Ethics. http://dx.doi.org/10/1007/s10551-008-9788-y
3. *MacNab B. & Wortney R.,* 2008, Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A U.S. and Canada Examination, Journal of Business Ethics, 79(4).
4. *Sims R.L. & Keenan J.P.* 1999, A Cross-Cultural Comparison of Managers' Whistleblowing Tendencies, International Journal of Value-Based Management, 12(2)
5. *Brody R.G., Coulter J.M. & Lins S.,* 1999, The Effect of National Culture on Whistleblowing Perceptions, Teaching Business Ethics, 3(4).
6. *King G.,* 2000, The Implications of differences in cultural attitudes and styles of communication on peer reporting behaviour, Cross Cultural Management: An International Journal, 7(2).
7. *King G.,* 1999, The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing, Journal of Business Ethics, 20(4).
8. *Park H., Rehg M.T. & Lee D.,* 2005, The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees, Journal of Business Ethics, 58(4).
9. *Calland R.&G. Dehn,* 2004, Whistleblowing around the World: Law, Culture and Practice.
10. *Dr. William de Maria*, 12-13 April 2002, Common Law – Common Mistakes, The Dismal Failure of Whistleblower Laws in Australia, New Zealand, South Africa, Ireland and the United Kingdom, paper presented on the International Whistleblowing Conference, University of Indiana.