

УДК 130

Н. Васильевне, А. Васильев

## ПРИКЛАДНАЯ ЭТИКА: ПОИСКИ ГРАЖДАНСКОГО СОГЛАСИЯ

В статье рассматриваются разрабатываемые в прикладной этике инновационные пути и внедрения моральных ценностей, которые обеспечивают возможность не только идеологически, но и практически конструировать гражданское согласие; так же анализируется причинная обусловленность процессов институционализации этики и существующие этому преграды.

Ключевые слова: гражданское общество, гражданское согласие, инновационные пути.

В современных условиях во многом изменился характер исторических вызовов. Это не уменьшает роли интеллигенции в поисках достойного ответа на них, однако требует от неё познания новых парадигм социально-философского осмысления происходящих процессов, обуславливает необходимость знакомства с идеями, которые могут быть ментально чуждыми и первоначально казаться неприемлемыми. Однако, обосновывая их дискурсом (особенно коммуникативно-консенсуальной дискурсе этикой), не трудно найти взаимопонимание и обнаружить общее стремление к определённым гражданским ценностям, к которым человечество давно стремилось, однако до последних десятилетий не хватало их детерминирующих факторов.

Осознание риска техногенных и экологических катастроф приводит к переосмыслению приоритетов ценностей, и делают не столь важными социальные, расовые, национальные и другие различия, что способствует развитию солидарности, гражданского согласия и субсидиарности как в локальных, так и в глобальных масштабах. Нынешняя глобализация рисков объединяет человечество и заставляет искать общий морально значимый ответ. Если интеллигенция, как часто приходится наблюдать, основываясь на традиционных этических концепциях, лишь сетует на «несправедливость», «нечестность», «потерю ценностей», то она не может выполнять более конструктивной роли в прогрессивных социальных трансформациях. Инновационные социально гуманитарные знания (особенно концентрирующиеся в таких новых междисциплинарных науках как деловая или прикладная этика) не только объясняют, но прямо предоставляют средства для более динамичного перехода к общим морально значимым ответам на современные вызовы, предоставляют способы разрешения многих конфликтов, в конечном итоге ведущих к социальной сплочённости (*social cohesion*) – значит, к гражданскому согласию. По причине консервативного характера морального сознания многие идеи из области современных парадигм этики не воспринимаются, либо вызывают негативные реакции. Особенно у интеллигенции, т.к. высокообразованность более твёрдо укрепила определённые стереотипы морали и знания, например, кантовской

этики «доброй воли» не позволяют многим интеллектуалам видеть вреда чистого интенционализма и крайней необходимости формирования противоположного принципа – консеквенциализма. Именно отказ с фокусированием лишь на добрые намерения («чистую волю», «благие интенции») приближает ориентацию на «добрые последствия», учит консеквенциалистически принять ответственность за результаты своего поведения. Сегодня необходима целенаправленная реконструкция морального сознания от интенционализма на консеквенциализм – на социальную ответственность перед всеми, кого затрагивает или могут коснуться твои (наши) действия. В современных условиях уже слишком велики риски, чтобы возможно было надеяться на добрую волю человека (Х. Йонас). Приходится (с)формировать такое моральное мировоззрение, чтобы люди не могли оправдываться и обосновывать попустительство других тем, что «у них были благие намерения», «добрая воля», «чистая незаинтересованность», «что хотели как лучше, а получилось...».

Целенаправленная реконструкция таких этических решений и действий происходит в процессах институционализации современной профессиональной / деловой (экологической, биомедицинской, инженерной, даже космической, etc) этики. Это демонстрирует на практике мысль самого известного современного теоретика этики от вет ст венност и Ханса Йонаса о страхе как негативном основании современного типа ответственности и солидарности. Поскольку процессы инструментального внедрения ценностей теперь более динамичны на практике, чем в теории, то видим, как идея общечеловеческой солидарности из утопической становится реалистической и жизненно необходимой. Ныне людей мотивирует поступать в соответствии с моральными ценностями осознание рисков и страх перед возможными экологическими, техногенными, биомедицинскими и т.п. катастрофами. Таким способом этика инструментально внедряется через прагматическую мотивацию и соответствующие организационные процедуры и процессы. Эта (утилитарная!) мотивация делает этические ценности действенными (ещё Спиноза заметил, что действительно нравственно поступает только настоящий эгоист<sup>1</sup>). А всему обществу именно это нужно: ценности не на словах, а в реальных делах. И не столь важны интенции, сколь консеквенции (последствия, результаты) деятельности. Заинтересованный в высокой зарплате и уважаемом социальном статусе профессионал действительно действует так, как должен действовать –

---

<sup>1</sup> Хотя деловая этика по таким стереотипам противоречит традиционной этике, однако её отдельные идеи были развиты в классической философии морали. Их можно выделить в позитивистскую или эмпиристическую парадигму этики, которая критиковалась Кантом и его последователями, поэтому как бы была вытеснена, малоизвестна. Современные вызовы востребовали и «вытянули» эту парадигму из-за кулис философии морали. Сегодняшние процессы институционализации этики в организациях полностью опираются на такие идеи эмпиристической парадигмы этики, и, оказывается, что на мезо- уровне, в организациях, они могут успешно внедряться (снимая давнюю их критику «в наивности», «невозможности к реализации»). Именно это в результате открывает реальные пути формирования социально ответственного поведения, значит, менее конфликтной и более качественной социальной жизни.

ответственно, честно, достойно доверия клиентов, пациентов и т.п. Общество предъявляет такие ожидания к каждой профессии и если клиенты могут выбирать (в рыночных условиях), то сами профессионалы будут жизненно заинтересованы саморегулироваться в соответствии с ценностями (поступать честно, социально ответственно). Тут общественные интересы реализуются, не отрицая личных, а их удовлетворяя; индивид, руководствуясь гедонистическими, утилитаристскими мотивами субъективно поступает так, как объективно нужно обществу. Как в ситуациях «невидимой руки» А.Смита, только ситуации корректируются созданием дополнительных факторов: похвалой (моральной и материальной) – системой методологически обоснованной и на практике внедрённой мотивации, которая гарантирует реальную поддержку Должному поведению на системном уровне. Поэтому, если людей мотивировать, как предлагал ещё философ XVIII века Гельвеций, «правильными законами» и соответственным «общественным мнением», то их личный интерес всегда будет диктовать общественно ориентированное поведение. В аналогичной идентичности этих интересов был уверен и А.Смит, Дж. Локк, Ф. Ларошфуко, Б. Мандевиль, Б. Спиноза, Д. Юм и другие моралисты Нового времени.

Сегодня эта парадигма нашла своё применение в профессиональной, деловой этике. Она способна делать моральные ценности дееспособными на практике, однако сами эти идеи ещё не нашли поддержки не только у интеллигенции, но даже у многих преподавателей этики. Ведь в большинстве философских книг (как и в обыденном сознании многих культур) противопоставляются принципы и польза, этика и экономика, романтизируется и утрируется дистинкция должного и сущего, превозносится интенционализм с априорным осуждением консеквенциализма, особенно морально осуждается утилитаризм; личный интерес морально не легитимирован, право на него отрицается и безоговорочно противопоставляется общественному.... И тому подобных догматизированных и входящих с реальностью в полемику идей, которые требуют верификации в свете новых исторических вызовов и новых знаний о поведении человека. Такие интердисциплинарные знания вызваны современными рисками и в большой мере концентрируются в прикладной (деловой) этике. Современная этика может не только помочь обнаружить факторы риска, но и включиться в создание превентивных механизмов для появления факторов со статусом риска.

Очевидность негативных последствий деятельности человека вызвало переосмысление приоритетов ценностей морали. Сформировавшаяся под давлением реалий жизни, новая парадигма этики не только идентифицировала эмпирически измеряемые параметры этических ценностей, но и наметила конкретные, методологически обоснованные и процедурно «просчитанные» пути её претворения в самые разные сферы социальной жизни. В последние годы это привело к бурному развитию различных «прикладных этик», инструментально внедряющих в практические сферы деятельности определённые, проверенные жизненной практикой, ценности морали. На деле это означает институционализацию деловой этики в организациях, профессиях и операционализацию её целей.

Осознание жизненной необходимости таких ценностей как ответственность, честность (Integrity), справедливость, прозрачность, «законопослушность» (Compliance), доверие, солидарность, субсидиарность и т.п., вынудило искать реальные пути и их претворения в жизнь. Действительное внедрение конкретизированных ценностей стало осуществляться путём постепенного их продвижения от теории к практике – от рассуждений о ценностях – до их детерминистического моделирования и процедурного, шаг за шагом осуществляемого управления определёнными процессами, которые обеспечивают и укрепляют на моральных ценностях основанное социально желаемое поведение. Это путь управления ценностями – суть этики бизнеса. Этика бизнеса как дисциплина современного менеджмента и детально изучает, и инструментально обучает тому, как, институционализируя ценности в практических действиях, установить наиболее функциональные взаимосвязи, оптимизировать организационные процессы, обеспечить эффективность определённой структуры, делая, вместе с тем, её социально ответственной, достойной доверия общества. Так возможно, хоть и нелегко, сочетать пользу и принципы, балансировать этику и экономику.

Такие обстоятельства не только углубили концептуальные подходы к этике, не только подтолкнули развитие рефлексивной, консенсуально-коммуникативной, дискурсивной этики, но также существенно продвинули и расширили инструментальную процедурную этику. Однако этим преимущественно занялись не философы, а практики различных сфер профессиональной деятельности, жизненно заинтересованные в институционализации этики в своих структурах, что в свою очередь подтолкнуло всплеск междисциплинарных исследований прикладной этики. А они заставили отказаться от многих стереотипов этики. В деловой сфере происходит конкретизация понимания «этичного», которое означает – социально ответственного/подотчётного (responsibility and accountability) – «качественного», «экономичного», «эффективного», «безопасного» решения практических проблем. Это заставило пересмотреть такие этические противопоставления как «этика и экономика», «польза и принципы», и т.п. Базируясь на решении реальных повседневных проблем, буквально выводя правила из «хорошей практики» («good practice»), стандартизируя наилучшие варианты практических решений и инструментально обучая им субъектов деятельности, деловая этика на практике становится инструментом усовершенствования всех тех социально-профессиональных сфер, в которых она применяется. Такая прикладная этика сосредотачивается на интеграции дескриптивного и прескриптивного дискурсов в разных профессиональных сферах, концентрируется на выработке процедур и инструментов для проведения (реально достижимого) Должного в повседневное Сущее. Так на практике разрушается ещё одна догма этики «из того, что есть нельзя вывести то, что должно быть» (Д. Юм и др.). Однако через последователей она крепко утвердилась на протяжении всего XX века противопоставление моральных принципов эмпирическим фактам. А это до сих пор в массовом сознании поддерживает стереотипы о невозможности интегрировать моральные ценности в повседневную жизнь, значит, нереальности реконструкции человеку

неблагоприятных социальных условий его жизни. Однако деловая этика, уже эволюционировавшая до науки менеджмента предоставляет целый арсенал инструментов (ethics tools) для социального конструктивизма. Знает ли о них широкие круги интеллигенции? Наблюдения показывают, что часто не только не знают, но, услышав об этом, не хотят принимать такую парадигму, ибо инструментальный подход к нравственности для многих часто априори неприемлем. Однако есть ли альтернативы? И чем аргументируем вредность целенаправленного (искусственного?) конструирования ценностей? Чаще всего – лишь догматизированными и не соответствующими нынешним историческим вызовам идеями. А ведь само собой на этапе достижения гражданского согласия возникает необходимость поиска способов его институционализации. Вопрос остается, каким же образом достигнуть этого согласия и провести его в повседневность, если не пользоваться определёнными инструментами и процедурами? Частично ответ даёт сама практика...

Когда сегодня мы наблюдаем появление новых деклараций и норм деловой этики, видим попытки включать механизмы этического контроля над наукой и всякого рода бизнесом, встречаем деятельность этических комитетов/комиссий в разных профессиональных структурах, то такие новообразования являются фактами рациональной институционализации деловой этики в организациях. Таким путём этика претендует (вернее – человек ей делегирует такую функцию) стать действенным средством в деле целенаправленного упорядочения различных сфер практической деятельности. Значит, общество на макро- уровне (или организация, профессия на мезо- уровне) целенаправленно использует этику как дополнительный способ социального контроля. Это становится всё актуальнее по мере того, как возрастает потребность в снижении рисков. Удовлетворению этой потребности служит наука (не только порождая риски, но и находя способы защиты от них), экономика, право, менеджмент. Когда их не достаточно для обеспечения гарантий безопасности, то необходимо вовлечь все возможные социальные факторы, которые бы усилили возможности достижения целей социального прогресса. Поэтому ставка делается на моральные ценности и на формирование методов их действительного достижения. Тут этика включается в науку менеджмента и становится дополнительным средством в технологиях социального контроля.

Современные нормотворческие процессы интенсифицируются как по мере осознания необходимости «что-то предпринять» перед возможными рисками, так и по мере возрастания возможности человечества сделать свою жизнь более качественной. Качественной не только материально, но и морально. Такая потребность и возможность реализуется неодинаково в разных обществах, но процесс приобретает динамику лишь в наши дни. Удовлетворив первичные потребности, человек (и общины) стремится к удовлетворению более высоких (в соответствии с пирамидой потребностей Маслоу). То, что сегодня самые разные профессии, организации, фирмы принимают этические кодексы, показывает продвижение процессов нормотворчества. Хотя надо отметить, что сами субъекты этих явлений не всегда знают о более широких контекстах, причинно-следственных связях и глубоких корнях процессов, в которые они включаются...

---

Сегодня кодексы этики передовых – социально-ответственных, этически ангажированных – организаций составляются, опираясь на принципы этики дискурса (иначе они не функциональны). Кодексы этики (или кодексы поведения) могут модифицироваться, быть динамичными, приспосабливаясь к различным сферам практической деятельности, и трансформируясь в различных контекстах культуры. Это означает, что этические кодексы не воздействуют на человека насильственно, а помогают избежать насилия, диктата. Они предназначены внутренне инспирировать людей к должному поведению и для этой цели меняют свою форму и содержание. Коммуникативный дискурс создаёт такое свободное пространство, когда индивиды, опирающиеся на договорённость (на гражданское согласие, социальный контракт<sup>2</sup>), фиксируют её в кодексе профессиональной этики и так оказываются в состоянии влиять на результаты своей деятельности, т.е. становятся реальными её субъектами. Кодексами принимаются строгие этические стандарты прав человека, условий труда (вплоть до разнообразных потребностей самореализующегося в организации человека), что в макро- масштабах ведёт к гуманизации экономики и становлению гражданского общества. Кодексы подкрепляются всей методологически обоснованной инфраструктурой деловой этики<sup>3</sup>. В таких условиях соблюдение стандартов этики является моральным обязательством организаций как «порядочных, сознательных сограждан», а несоответствие им повседневной практики становится риском потери престижа. Поскольку ожидания от ответственности и перед обществом, потребителями в рыночных условиях всё возрастают, то к этому соответственно приспосабливаются организации, конструируя соответственно обстоятельствам новые прескрипции (нормативы) и целенаправленно формируя этику организаций. Поэтому и кодексы поведения постоянно обновляются, именно отвечая на новые вызовы, возросшие ожидания к своему профессиональному роду деятельности. Сами профессии

---

<sup>2</sup> В этом проявляется этика социального контракта, которая ищет баланса между индивидуальным, групповыми и общественным интересами (ещё со времён Гоббса, Локка, Руссо...). Деловая этика ориентирует на поиск баланса между позициями всех заинтересованных конкретного предприятия (Kaptein M., Wempe J. *The Balanced Company: a theory of corporate integrity*. Oxford, 2002. с. 201). Соблюдение этого баланса есть непрерывный и динамичный процесс, в котором могут принять участие каждый заинтересованный, поэтому моральный выбор всегда возможен. Значит, сами субъекты морали создают для себя нормы и стандарты, однако соизмеряют их необходимость с ожиданиями общества (общественным интересом).

<sup>3</sup> Инфраструктуру этики составляет система следующих элементов: кодексы этики (или кодексы поведения), этические комиссии или комитеты, программы формирования моральной компетенции организации, «Круглые столы» дискуссий, «горячие линии» (ethics hotlines), этический аудит, должность эксперта/служащего по этике (ethics officers), службы информации (ethics inquiry service); настольные книги по профессионально этическому поведению (Ethics handbook). Эти на мезо- уровне вводимые элементы становятся функциональными лишь в случаях, когда их конструирование опирается на научные знания, которые в последние годы сложились в явно выраженную парадигму и разрабатываются профессиональным цехом учёных (научными центрами по исследованию деловой/прикладной этики – Centers for business/applied/professional ethics).

(разные организации) с помощью современных (!) кодексов [собственного] поведения вступает в партнёрские взаимоотношения с граждански зрелым обществом, тем самым, снимая многие социальные напряжения, явления человеческого отчуждения, значит, формируя гражданское согласие.

Анализируя кодексы этики и их поддерживающую инфраструктуру разных саморегулирующихся (самообучающихся) организаций, можно проследить, как меняются воззрения, парадигмы, как теории социальных наук (где изучены различные явления и особенности поведения людей), используются для оптимального решения конкретных проблем практической деятельности. Этим не только снимаются угрозы антропологического кризиса, но обеспечиваются права человека вплоть до «достоинства не роняющего» рабочего места (Workplace ethics, Dignity management). Так во многих подробных (и детализированных относительно конкретных ценностей) кодексах этики престижных организаций, явно заметно как с годами постепенно увеличиваются стремления ответить на возрастающие ожидания общества к ним. Организации принимают эти вызовы в зависимости от требовательности всех заинтересованных – от степени зрелости гражданского общества.

Таким образом, современная прикладная этика может непосредственно участвовать в социально-моральном прогрессе социумов. Однако насколько она действительна в конкретных обществах, зависит от того, в какой степени сами субъекты деятельности овладели современными социально-гуманитарными знаниями и насколько имеется воля к изменениям на пути осуществления на практике (Сущее) декларируемых ценностей (Должное). Отсутствует методологически обоснованных знаний о возможностях инструментальной институционализации деловой этики, процедурно построеного менеджмента ценностей (тем более неприятных знаний по причине их инновативности и консервативности морального сознания) оказывает множество людей скептиками или даже циниками в отношении морального прогресса, тем самым, снижая возможности разрешения различных кризисов. Поэтому особая миссия опять ложится на интеллигенцию, как проводника адекватных современным вызовам знаний об этике – о практических путях претворения в реальную жизнь моральных ценностей, способных не только идеологически, но и практически конструировать гражданское согласие и социальное благополучие современных обществ.

#### Список литературы

1. Коммуникативная-консенсуальная этика дискурса Ю. Хабермаса ( Habermas J. Discourse ethics: Notes on Philosophical Justification // Moral Consciousness and Communicative action. Cambridge, 1990).
2. Jonas H. The Imperative of Responsibility: In Search of an Ethics for the Technological Age. Chicago, 1992.
3. Гоббс Т. Соч.: в 2 т. Т. 1. М., 1989;.
4. Локк Дж. Соч.: в 3 т. Т. 3. М., 1988;
5. Ларошфуко Ф. Мемуары. Максимумы. Л., 1971;

6. Мандевилль Б. Басня о пчёлах. М., 1974;
7. Смит А. Теория нравственных чувств. М., 1997;
8. Спиноза Б. Этика. М., 1933;
9. Юм Д. Соч.: в 2 т. Т. 1. М., 1993; и др.
10. Jackson F. From Metaphysics to Ethics: a difference of conceptual analysis. Oxford, 2000; Vasiljeviene N. & Jeurissen R. (eds.) Business Ethics: from Theory to Practice. Vilnius, 2002.
11. Petrick J. A. & Quinn J. F. Management Ethics: Integrity at Work. London, 1997. Trevino L., Nelson K. Managing Business Ethics: Straight talk about how to do it right. New York, 1999; Watson C.E. Managing with Integrity. Insight from America's CEOs, New York, 1991, etc.
12. Berger P.L., Luckmann T. Конструирование социальной действительности, Москва, 1966/1995.
13. Danielson P. Making a Moral Corporation: Artificial Morality Applied. Vancouver, 1997; Dobbin F. R. Cultural Models of Organization: the social construction of rational organizing principles // Crane D. (ed.) The sociology of culture. Oxford, 1994; Druckrey F. How to Make Business Ethics Operational: Responsible Care – An Example of Successful Self-Regulation // Journal of Business Ethics, 1998, N. 17; Hummels H. Organizing Ethics: A Stakeholder Debate // Journal of Business Ethics, V. 17, N 13, 1998, p. 1403–1419; Rawls J. Kantian Constructivism in Moral Theory: the Dewey Lectures 1980. // The Journal of Philosophy. 1980, V.77, N. 9
14. Brown M.T. Working Ethics: strategies for decision making and organizational responsibility. Oakland, 2000. Dastmalchian A., Blyton P., Adamson R. The climate of workplace relations. London, 1991; Izzo J. B. & Withers P. Values shift: the new work ethics and what it means for business. Vancouver, 2001; Bolton S. (ed.) Dimensions of dignity at work. London, 2007; Peyton P.R. Dignity at Work. Eliminate Bullying and create a Positive Working Environment, New York: 2003; Weisbord M. R. Productive workplaces: Organizing and managing for dignity, meaning, and community, San Francisco, 1987; Wood G. A. Partnership model of corporate ethics. Journal of Business Ethics, 2002,III, vol. 40, No 1; etc.

Васильевне Н., Васильев О. Прикладна етика: пошуки громадянської згоди

В статті розглядаються інноваційні шляхи введення моральних цінностей, що виробляються в прикладній етиці, які забезпечують можливість не тільки ідеологічно, але і практично конструювати громадянську згоду; також аналізуються причини процесів інституціоналізації етики та перешкоди, які стоять цьому на заваді.

Ключові слова: громадянське суспільство, громадянська згода, інноваційні шляхи.

Vasilev A., Vasilev N. Applied ethics

The article tackles innovative ways of moral values implementation developed in applied ethics, which enable both ideological and practical construction of civic cohesion. It also analyzes the causation of ethics institutionalization processes and the obstacles that impedes it.

Keywords: applied ethics, business ethics, values management, social responsibility, constructive paradigm of ethics.

Поступило в редакцію 26.05.2008