

А. Е. Федюнин*, М. В. Бочкарев**

Корпоративная и правовая культура как явления психики: правовые и организационные аспекты

И nnовационный путь развития России подразумевает необходимость теоретического осмысления, практической апробации и внедрения в деятельность предприятий не только новейших технологий производства, но и методик использования человеческого фактора в повышении эффективности труда.

Ничего принципиально нового в данном подходе нет, и все примеры бурного роста в истории мировой экономики — индустриализация СССР, «экономические чудеса» Японии, Южной Кореи, Китая и т. д. — во многом обусловлены умелым возвращением и эксплуатацией соответствующих качеств людей. Кроме того, знакомясь с циклопическим наследием древних: пирамидами Египта и Мексики, статуями острова Пасхи и пр., понимаешь, что строители этих величественных памятников не только были большими мастерами своего дела, но и обладали мощнейшей мотивацией созидания. Значимость проблемы формирования внутренней потребности «хорошо работать» в нашей стране усиливается тем, что взамен разрушенного коммунистического отношения к труду (не идеального, но вполне действенного) пока почти ничего не создано.

Однако, природа, как известно, не терпит пустоты, и сегодня в большинстве российских компаний, особенно крупных и(или) действующих с участием иностранного капитала активно внедряются положения корпоративной культуры — системы норм поведения работников, повышающих эффективность труда за счет восприятия сотрудниками работы не только как средства заработка, но и как возможности получения позитивных эмоций.

Поведенческий характер корпоративной культуры определяет, что в основе этого явления лежат процессы психики. Несмотря на некоторую разницу в мнениях психологов относительно сущности явлений, понимаемых как «поведение», сегодня ученые едины в том, что данный родовый термин включает в себя действия, деятельность, реакции, движения, процессы, операции и т. д.¹ Поведенческие реакции являются внешними проявлениями внутренней психической активности, и человек никогда не совершает поступков, не имеющих реальной психологической подосновы. Именно поэтому оценка действий человека по формуле «он не мог этого сделать, это на него совсем не похоже» глубоко ошибочна. Например, подавляющее большинство матерей, упорно и искренне отказывающихся верить в то, что их сын совершил злодейское преступление, просто не хотят признаться себе, что внутри их ребенка живет жестокое чудовище².

Механизм и базисные элементы возникновения корпоративной культуры весьма схожи с аналогичными характеристиками правовой культуры, когда глава государства

* Профессор кафедры уголовно-процессуальных дисциплин Поволжского (г. Саратов) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент.

** Доцент кафедры менеджмента, коммерции и права Саратовского политехнического университета им. Ю. А. Гагарина, кандидат юридических наук.

¹ См.: Большой толковый психологический словарь / А. Ребер. Т. 2. М., 2000. С. 51.

² За исключением, разумеется, случаев ошибок предварительного и судебного следствия.

служит примером достойного гражданина, парламент создает законы как нормы поведения, а системы исполнительной и судебной власти обеспечивают соблюдение законности. Поэтому представляется обоснованным рассматривать научно признанные закономерности правовой культуры для анализа перспектив развития и формулирования столь необходимых сегодня российской экономике основных постулатов культуры корпоративной, как менее сложившегося социально-правового феномена.

Очевидно, что правовая культура зарождается не на пустом месте, в условиях, когда ее базовые компоненты весьма далеки от идеала. Однако путем эволюционных и революционных изменений в обществе постепенно происходят и кардинальные перемены в психике граждан, сознательно избирающих законопослушную модель поведения по убеждению, а не из-за страха наказания. Формирование «с белого листа» достойного отношения к труду и коллегам также нереально, даже во вновь создаваемом предприятии, т. к. любой работник, даже вчерашний выпускник учебного заведения, имеет сложившееся мировоззрение, которое он в полной мере реализует, в том числе и в работе.

Рассмотрение правовой и корпоративной культуры как явлений психики позволяет утверждать, что в любом социуме, в том числе и в трудовом, всегда присутствуют маргинальные элементы, не воспринимающие ни правовые, ни коллективные ценности. Дело в том, что природа человека, обусловившая его эволюционный успех, во многом базируется на постоянном появлении индивидов, чьи психологические свойства кардинально отличаются от большинства окружающих (т. е. человечество непрерывно продуцирует как добрых, так и злых гениев). Большинство из них по своей психической природе не вписываются в прокрустово ложе «нормального» человеческого общества, и эти люди проживают яркую, но очень короткую жизнь, а некоторые выжившие становятся выдающимися политическими, культурными, производственными и преступными лидерами. Эта закономерность вовсе не означает, что во главе государства, компании или коллектива трубопрокатного цеха не может оказаться «серая» личность, однако такая общность людей обречена на застой, неизбежно заканчивающийся революционными потрясениями, выносящими на своей волне новых харизматичных лидеров.

Основным генератором идей в фирме является ее «костяк» — руководство и наиболее позитивно настроенная часть трудового коллектива, т. к. именно эти люди в первую очередь заинтересованы в длительном процветании организации. Преобладание таких работников в трудовом коллективе позволяет создать атмосферу, в которой носители деструктивного начала волей-неволей вынуждены приспособляться к устоявшимся корпоративным ценностям. Полагаем, что анализ присущего каждому человеку комплекса врожденных и приобретенных социально-психологических качеств, определяющих своеобразие поведения, является одним из значимых элементов формирования корпоративной культуры предприятия. Оптимальные возможности установления необходимых носителей психологических качеств возникают при подборе персонала, когда трудовые отношения еще не установлены, и работодатель может легко отказать потенциально проблемному кандидату, чтобы не оказаться в ситуации, метко описываемой пословицей «бачили очі, що купували — їжте, хоч повилазьте»¹.

Психологи считают основными задачами исследований в психологии установление таких характеристик поведения, как описание, объяснение (установление

¹ Видели глаза что покупали — кушайте, хоть вылезьте (укр.). URL: <http://reibert.info/forum/archive/index.php/t-97374.html> (дата обращения: 04.01.2012).

истинной причины действий), прогнозирование и управление поступками¹. Изучение личностных характеристик как отрасль психологии во многом взаимодействует с правовыми институтами неприкосновенности частной жизни и личной тайны, базирующихся на положениях ст. 23 и 24 Конституции РФ. Впервые в юридической практике мысль о праве человека на *privacy*² высказал американский адвокат Луис Брейданс в статье, опубликованной в 1908 г. Став в 1916 г. одним из членов Верховного суда США, в 1928 г. он официально заявил, что «право быть оставленным в покое» прямо следует из положений Конституции США.

Запрет вмешательства государственных и других официальных структур в частную жизнь со временем постепенно переняли законодательства стран Западной Европы. Первым российским кодифицированным актом, имеющим в своей структуре главу, посвященную персональным данным работника, является Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (гл. 14 — Защита персональных данных работника).

Данная правовая новация развивается Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — ФЗ «О персональных данных»). Часть 1 ст. 10 указанного Закона запрещает обработку специальных категорий персональных данных, к которым относит весьма разноплановые личностные характеристики. Следует отметить, что данный запрет носит скорее декларативный характер, т. к. п. 1 ч. 2 анализируемой статьи допускает обработку указанных специальных категорий персональных данных при получении согласия человека в письменной форме. Проведенные нами исследования показывают, что на практике кадровые агентства и фирмы обычно без проблем получают такое согласие от кандидатов, заинтересованных в работе, а затем в ходе интервьюирования, тестирования и проверок на полиграфе используют, например, вопросы о половых предпочтениях, супружеских изменах, извращениях, сексуальных фантазиях и т. д.

Наиболее агрессивно сбор информации о сексуальной жизни проводят финансовые учреждения, в первую очередь банки, особенно при подборе сотрудников, работающих с наличными деньгами и документами строгой отчетности. Данные методики основаны на воззрениях Фрейда о доминировании пагубного в человеке, которое тщательно подавляется и прорывается чаще всего в сексуальной сфере, что сигнализирует о лживости и не порядочности человека. С одной стороны, эффективность такой оценки человека признают даже ярые анти-фрейдисты, с другой, она грубо нарушает конституционный принцип неприкосновенности частной жизни.

Мы полагаем, что абсолютизация конституционного принципа неприкосновенности частной жизни применительно к трудовым отношениям неизбежно приводит к запрету сбора и анализа любой информации, характеризующей человека как личность, а не как работника. Однако человек — это не придаток станка, а сложноорганизованный мыслящий субъект производства, результаты которого не в последнюю очередь зависят от того, вкладывает ли он в свой труд частичку души. Полагаем, что именно сведения о моральном облике, мировоззрении, особенностях биографии позволят трезво оценить потенциал работника и его будущий вклад во внутренние устои организации. Вместе с тем считаем, что ФЗ «О персональных данных» должен более детально регламентировать допустимый предел изучения личности сотрудника.

На наш взгляд, наибольшую ценность для специалиста по подбору кадров, заинтересованного в формировании корпоративной культуры, представляет такая категория специальных персональных данных, как «философские убеждения»

¹ См.: Гудвин Дж. Исследование в психологии: методы и планирование. СПб., 2004. С. 42–43.

² Образно — неприкосновенное для любого вторжения личное жизненное пространство (англ.).

(если их понимать как совокупность воззрений на устройство мира), тогда как термин «интимная жизнь» носит слишком общий характер и может толковаться неоднозначно. Поэтому считаем необходимым и целесообразным внести в ст. 10 ФЗ «О персональных данных» категорический запрет на сбор и обработку любых данных о сексуальной жизни человека.