ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ) МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи

Митрофанов Дмитрий Андреевич

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ КАТЕГОРИЙ ПРАВА И НРАВСТВЕННОСТИ В РЕГУЛИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

специальность 5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор
Малиновский Алексей Александрович

Москва – 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В КОРПОРАЦИЯХ: ОСНОВНЫЕ ИНСТИТУТЫ 18

1.1. Нормы права и нравственности в системе соционормативной регуляции общественных отношений 18

1.2. Универсальные корпоративные ценности как инструмент нравственно-правового регулирования общественных отношений 60

1.3. Корпорации как полиструктурные субъекты права 77

ГЛАВА 2. МЕХАНИЗМ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ 98

2.1. Корпоративные этические кодексы в системе нравственно-правового регулирования корпоративных отношений 98

2.2. Международные стандарты и принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений 127

2.3. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций 140

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 155

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 160

ПРИЛОЖЕНИЕ 188

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

Правовые и экономические отношения нынешнего этапа существования общества усложняются с каждым днем. Стали заметны кризисные явления в общественной нравственности, нарастание уровня индивидуализма и разобщенности. С развитием правовой системы вырабатываемые законодателем регулятивные конструкции становятся все более изощренными в юридико-техническом плане, но малоэффективными в плане социальном, большей частью именно из-за отсутствия в них нравственной составляющей, гарантирующей одобрение общества и содержащей внутренние стимулы к соблюдению законов.

Нравственность и право представляют собой относительно обособленные системы норм, каждая из которых обладает своими особенностями и действует в своей сфере. Тезисы о повышении уровня нравственного «наполнения» права слышны, но не всегда обеспечены путями реализации.

Для того чтобы действовать эффективно и скоординировано, право и нравственность должны приспособиться друг другу, «переплавиться» в некое единое целое, однородное образование, взаимодополнять друг друга. Такую, *дополняющую* систему социального нормирования автор называет нравственно-правовым регулированием.

Применяя метод правовой индукции, автор приходит к выводу о том, что нравственно-правовое регулирование не утопия, такие механизмы, объединяющие правовые и нравственные начала, реально существуют и действуют в российском законодательстве: например, при определении недобросовестной конкуренции, так как добросовестность – этическая категория, и она должна толковаться исходя из норм нравственности; при разрешении споров о злоупотреблении правом; при определении этичности рекламы; в семейном праве и прочих институтах и отраслях права.

Существуют и другие достаточно крупные и развитые механизмы нравственно-правового регулирования. К таким относятся различные

профессиональные этические кодексы, например кодекс судейской этики, кодексы адвокатской этики и иные кодексы корпоративной этики.

Корпорации сегодня играют особую роль в жизни государств, обществ и отдельно взятых людей.

Современная корпорация, которую автор рассматривает не в цивилистическом, а в более широком, теоретико-правовом плане, представляет собой сложную полиструктурную, динамическую систему, включающую живые и неживые объекты, функционирующую в результате воздействия как внутренних управляемых факторов, так и неуправляемых внешних факторов. Для целей настоящего исследования мы признаем корпорацией как de jure оформленное объединение людей, так и объединение профессионалов вне зависимости от формы объединения.

Современная наука исходит из различения права и закона. По нашему мнению, право как регулятор общественных отношений обладает собственной природой, не сводимой исключительно к силе государственного принуждения. При этом мы не отрицаем официально-властный характер права, однако трактуем его широко – как институционализированное волеизъявление не только публично-властным образом агрегированного народа (государства), но и иных иерархически организованных социальных общностей, в том числе корпораций.

Современное законодательство не покрывает огромного количества правоотношений и взаимосвязей, возникающих внутри корпорации и генерируемых ею информационных и материальных потоков. В качестве универсального регулятора таких взаимодействий и взаимовлияний, по мнению автора, выступает нравственно-правовое регулирование.

Сказанное свидетельствует об актуальности настоящего исследования, поскольку в настоящее время активно развиваются области общественных отношений, урегулирование которых возможно именно посредством применения нравственно-правового регулирования. К ним относят, частности, развитие альтернативных способов разрешения споров – третейского суда и медиации (посредничества). Если обратиться к практике зарубежных арбитражей, известно

разбирательство дела ex aequo et bono[1], – то есть исходя из представлений о добром и справедливом, если стороны договорились об этом[2]. В частности, в Арбитражном регламенте ЮНСИТРАЛ, пересмотренном Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли в 2010 году сказано: «Арбитражный суд выносит решение в качестве "дружеского посредника" или ex aequo et bono лишь в том случае, если стороны прямо уполномочили арбитражный суд на это» (статья 35, п. 2)[3]. Такая практика в наибольшей степени соответствует специфике нравственно-правового регулирования. При этом она не размывает строгости законности и не лишает государство возможности осуществлять защиту прав человека в пределах своих полномочий. Весьма перспективно использование нравственно-правового регулирования и в корпоративных стандартах.

Степень разработанности проблемы.

Произошедшие за последние годы кардинальные перемены как в российском, так и в общемировом правопорядке: экологические катастрофы, цифровизация интеллектуального пространства, расширяющееся влияние транснациональных корпораций, клонирование, биоэтика, наднациональное явление вирус COVID-19 и противодействие ему, санкционное давление на российское общество (в том числе со стороны корпораций) – задали новый тон и ритм общественной жизни, корректируют рабочие процессы, социум и бизнес. Механизм правового регулирования в последнее время заметно пробуксовывает. Требования закона неохотно исполняются, в том числе и потому, что зачастую не соответствуют нравственным устремлениям людей.

На наш взгляд, степень научной разработанности исследуемого вопроса не удовлетворяет запросам современной юридической науки.

---

[1] Ex aequo et bono — «по добру и справедливости» латинское выражение, применяемое в римском праве. Малинин А.М. Латинско-русский словарь / Сост. А.М. Малинин. М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1952. – С. 231

[2] Толстых В. Л. Курс международного права. М., Волтерс Клувер, 2009.

[3] Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ, пересмотрен Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли в 2010 г. URL: https://web.archive.org/web/20161213023450/http://www.uncitral.org/pdf/russian/texts/arbitration/arb–rules–revised/ arb–rules (дата обращения: 15.06.2024).

По исследуемой теме за последнее десятилетие проводились изыскания, защищались кандидатские диссертации в философском и социальном ракурсе. Это работы О.С. Евченко[4], М.А. Елисеевой[5], Б.В. Серегина[6]. В работах особое внимание уделялось корпоративной этике, корпоративным этическим кодексам, рассматриваемым в качестве социального инструмента управления коммерческой организацией.

Практически, не проводились теоретико-правовые исследования в области взаимоотношений нравственно-правовых категорий в корпоративных отношениях. Право и нравственность либо исследуются как автономные регуляторы, либо анализируется их сходство, различия и соотношение. В частности, в исследованиях С.С. Алексеева[7], Н.Л. Аширбагиной[8], А. М. Васильева[9], Е.П. Гарановой[10], З.О. Гукасян[11], О.С. Евченко[12], А.С. Кобликова[13], Г.В. Мальцева[14], В.С. Нерсесянца[15], И.Б. Новицкого[16], Н. Рулана[17], А.А. Тер-Акопова[18], М.Г. Тирских[19], О.И.

---

[4] Евченко О.С. Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: автореф. дис… канд. философ. наук. М., 2012.

[5] Елисеева М. А. Корпоративный этический кодекс как социальный инструмент управления коммерческой организацией: дис… канд. социолог. наук. М., 2009.

[6] Серегин Б.В. Социокультурные основания спортивной этики: дис…канд. философ. наук. Иваново, 2021.

[7] Алексеев С.С. Философия права. М.: НОРМА, 1999.

[8] Аширбагина Н.Л. Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 2 (20).

[9] Васильев А. М. Правовые категории: Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юрид. лит., 1976.

[10] Гаранова Е.П. Церковное право и российская правовая система: монография. – Кострома: Костромской госуд. технол. ун–т, 2007.

[11] Гукасян З.О. Теоретические подходы к исследованию сущности корпораций в России // JER. – 2013.

[12] Евченко О.С. Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: Дис. … канд. философ. наук. М., 2012.

[13] Кобликов А.С. Юридическая этика: учеб. для вузов. М.: НОРМА, 2007.

[14] Мальцев Г.В. О различиях права и морали // Наш трудный путь к праву. Материалы философско–правовых чтений памяти академика В.С. Нерсесянца. М.: НОРМА, 2006.

[15] Нерсесянц В.С. Философия права. М.: Наука, 1999.

[16] Новицкий И.Б. Принцип доброй совести в проекте обязательственного права // Вестник гражданского права. 2006. № 1.

[17] Рулан Н. Юридическая антропология: учебник для вузов // М.: НОРМА, 2000.

[18] Тер–Акопов А.А. Нравственность и право. Избранное. М.: Юрлитинформ, 2015.

[19] Тирских М.Г., Дружинин Г.В., Силивеев И.М. Корпоративное регулирование в плоскости политического режима: теоретико–правовой аспект // Пролог: журнал о праве. 2021. № 3.

Цыбулевской[20] особое внимание уделяется взаимосвязям морали и права, раскрытию их регулятивных функций на примере различных отраслей права и внутрикорпоративного регулирования. Вопрос взаимодействия категорий нравственности и права применительно к реальному регулированию корпоративных отношений с раскрытием механизмов такого регулирования, равно как и международный опыт с использованием методов сравнительного правоведения не выступает в качестве отдельного объекта исследования.

Вопросу взаимодействия нравственности и права, в контексте инклюзивного позитивизма, посветили свои исследования зарубежные философы правоведы Х.Л.А. Харт[21], У. Бернам[22], Д.Ч. Грей[23], которые рассматривали право в рамках общественных институтов, учитывая существенное значение моральных принципов в праве.

Научный руководитель настоящего исследования, профессор А.А. Малиновский[24], раскрыл понятие и юридическое значение Кодекса профессиональной этики в системе соционормативной регуляции, акцентировав тем самым перспективное направление юридических исследований.

Вместе с тем, в современных научных трудах право и нравственность не рассматривались как единое системно организованное, «спаянное» и функционирующее целое.

Проблемы конвергенции права и нравственности и формирования единого механизма нормативного регулирования в рамках корпораций не были исследованы на монографическом уровне. Настоящая диссертационная работа исследует это направление.

---

[20] Цыбулевская О.И. Нравственные основания современного российского права / Под ред. Н.И. Матузова. – Саратов: Изд–во Саратовской гос. акад. права, 2004.
[21] Hart H. L. A. The Concept of Law. Oxford: Oxford University Press, 2012. Issue 3.
[22] Бернам У. Правовая система США / науч. ред. В. А. Власихин, пер. с англ. А. В. Александрова и др. М.: Новая юстиция, 2006.
[23] Gray J. C. The Nature and Sources of Law. NY: Macmillan and Co., 1921.
[24] Малиновский А.А. Кодекс профессиональной этики: принятие и юридическое значение. // Журнал российского права. – 2008. – №4.

Теоретическая и методологическая основа исследования.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования выступают труды по теоретическим вопросам правотворчества, соотношения права и нравственности российской и зарубежной юридической науки ученых-теоретиков: С.С. Алексеева[25], Л.Ф. Апт[26], В.К. Бабаева[27], М.В. Баглая[28], В.М. Баранова[29], С.В. Бошно[30], Н.А. Власенко[31], Н.Н. Вопленко[32], Г. Гегеля[33], Р. Иеринга[34], К. Ильберта[35], Т.Д. Зражевской[36], В.Н. Карташова[37], Т.В. Кашаниной[38], Г. Кельзена[39], Д.А. Керимова[40], Н.В. Макарейко[41],

[25]Алексеев С.С. Право: азбука–теория–философия: опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999.
[26] Апт Л. Ф. Дефиниции и право/ М.: Академия, 2008.
[27] Теория государства и права: учебник для вузов / под редакцией В. К. Бабаева // М.: Юрайт, 2024.
[28] Баглай М. В. Конституция Российской Федерации: историко–правовой комментарий. М.: ИНФРА–М, 2010.
[29]Баранов В. М. Теория государства и права: Учеб.–метод. комплекс. Н. Новгород. 2003.
[30] Бошно С. В. Теория права и государства: учебник. М.: Эксмо. 2011.
[31] Власенко Н.А. Проблемы точности выражения формы права: Лингво–логический анализ. // дисс... докт. юр.наук. Екатеринбург. 1997.
[32] Вопленко Н.Н. Право в системе социальных норм. Волгоград: Изд–во ВолГУ, 2003.
[33] Гегель Г. Философия права / Г. Гегель; пер. Б. Г. Столпнер. М.: Юрайт, 2019.
[34] Иеринг Р. Дух римского права на различных ступенях его развития. СПб. 1875.
[35] Илберт К. П. Техника английского законодательства: Из кн. "Legislative methods and forms", by sir Courtenay Ilbert. Oxford. 1901: Излож. и пер. бар. Александра Нольде / Санкт–Петербург. 1907.
[36] Зражевская Т.Д., Ячевский В.В. Новая версия «системного анализа» в управленческой деятельности – «мягкий» системный анализ // Административное право и процесс. 2011. № 7.
[37] Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: в 2 т. – Т. II. Ярославль: ЯрГУ, 2006.
[38] Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное право): учеб. пособие. М.: НОРМА, 2003.
[39] Кельзен Г. Чистое учение о праве. 2–е изд. / Пер. с нем. М.В. Антонова и С.В. Лёзова. СПб.: ООО Издательский Дом «Алеф–Пресс», 2015.
[40] Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). М.: Аванта+, 2000.
[41] Макарейко Н. В. Право и принуждение: к вопросу о взаимосвязи // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2011, № 1 (14).

Г.В. Мальцева[42], П.Е. Матвеева[43], Н.И. Матузова[44], А.С. Пиголкина[45], В.М. Сырых[46], В.А. Толстика[47], А.Ф. Черданцева[48], И.С. Шиткиной[49] и других.

Методологически автор исходит из разделения понятий морали и нравственности, которые семантически близки, но не тождественны. Мы солидарны с подходом тех исследователей, которые не считают их синонимами, а фокусируют внимание на их различиях. Дивергенция морали и нравственности характерна, например, для философского подхода И. Канта, который определяет мораль как внутренние убеждения человека («моральный закон»), тогда как нравственность является по Канту практической реализацией этих принципов, действием на их основании в реальной жизни («нравственный поступок»).

Будучи итогом саморефлексии и самооценки индивидуумом своего поведения относительно внутренних, сформированные в его сознании установок допустимого и недопустимого, мораль, таким образом, представляет собой интериоризированный регулятор, внутреннюю составляющую этической системы. В то же время нравственность характеризуется интерперсональной природой, то есть является надличностным регулятором социальных интеракций. Ее составляют ценности, постулаты и требования, сформированные в ходе историко-культурного развития конкретной социальной общности, выступающие критерием оценки индивидуального и коллективного поведения относительно категорий добра и зла, совести, общего блага, милосердия и т.п.

Специальные исследования по вопросам корпоративного регулирования (ранее использовался термин «локальное регулирование»), понятия и сущности корпораций, понятия, признаков и видов корпоративных актов и корпоративных

---

[42] Мальцев Г.В. Социальная справедливость и право. М.: Мысль, 1977.
[43] Матвеев П.Е. Моральные ценности: монография. – Владимир: Владимирский гос. ун–т, 2004.
[44] Матузов Н.И. Теория государства и права. Саратов: Изд–во СГАП, 2000.
[45] Пиголкин А.С. Теория государства и права. М.: Юрайт, 2011.
[46] Сырых В. М. Теория государства и права: учебник / В. М. Сырых. М., 1998.
[47] Толстик В.А. Концептуальные основы нормального (справедливого) государства и их конституционное закрепление. Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14 № 1.
[48]Черданцев А. Ф. Теория государства и права: Учеб. для вузов. М.: Юрайт, 1999.
[49] Шиткина И.С. Корпоративное право России: состояние и вектор развития // Вестник Московского университета. 2017. № 4.

норм, а также органов, их обеспечивающих, в том числе международных, проводили Л.И. Антонова[50], Т.В. Кашанина[51], И.С. Шиткина[52], которые провели специализированные исследования в области разных вопросов, касающихся проблем корпоративного правотворчества.

Роль морального регулятора в корпоративном регулировании выполняют корпоративные ценности, которые мотивируют сотрудников к соблюдению норм нравственности, закрепленных в кодексах профессиональной этики. Не исполняя вышеуказанные нормы лицо, по Л. Петражицкому[53], должно испытывать угрызения совести, поскольку в предложенной системе социальных координат нарушать нормы этики не только непрофессионально, но и безнравственно.

Методологической основой работы послужило использование различных методов, подходов, принципов научного познания, позволивших сформировать авторскую концепцию исследования.

Для раскрытия темы большое значение имеет использование социологических и аксиологических методов, рассмотрение нравственно-правового регулирования в ценностном аспекте и в контексте общественной жизни.

Автором используется разнообразный методологический инструментарий, включающий в себя как общие методы научного познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, системно-структурный подход, моделирование, так и частнонаучные методы правоведения: методы толкования норм права; юридико-догматический метод, заключающийся в проецировании общих категорий правопонимания на конкретную область социальной действительности;

---

[50] Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: монография. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1986.

[51] Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное право): учеб. пособие. – М.: НОРМА, 2003.

[52] Шиткина И. С. Корпоративное право России: состояние и вектор развития // Вестник Московского университета. 2017.

[53] Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт–Петербург: Издательство «Лань». 2000.

исторический, структурный, системный методы, представленные в работе профессора А.А. Малиновского «История и методология юридической науки»[54].

Широко используется сравнительно-правовой метод, при этом сравнение проводится как в синхронном, так и в диахронном аспекте. Определение параметров для сравнительного исследования проводится в ходе системно-структурного анализа – выделяются элементы исследуемого явления, формируются параметры сравнения. Учитывая, что проведено исследование отечественных и зарубежных кодексов – автор использовал как внутреннее, так и внешнее сравнение. Поскольку предметом исследования стало наличие/отсутствие основных этических категорий в кодексах этики – автор обратился к методу нормативного сравнения, задача которого выявить уникальное и типичное, общее и особенное в нормативно-правовом регулировании общественных отношений путем формально-юридического анализа объектов сравнения.

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач диссертант проводит анализ судебной и арбитражной практики.

Цель исследования.

Цель исследования состоит в научном осмыслении и систематизации воззрений на проблемы взаимоотношения категорий права и нравственности в деятельности современных корпораций в различных юрисдикциях.

Для достижения данной цели требуется решить следующие задачи:

1) раскрыть сущность взаимодействия категорий права и нравственности в системе соционормативной регуляции;

2) раскрыть взаимодействие основных категорий права и нравственности;

3) выработать на основе документов нравственно-правового регулирования концепцию, понятие и свойства такого регулирования с учетом современных реалий развития общественных отношений;

4) раскрыть суть и полиструктурную природу корпораций;

---

[54] Малиновский А.А. История и методология юридической науки: учебное пособие / А.А. Малиновский; под науч. ред. А.Г. Волеводза. М.: Прометей, 2022.

5) определить специфику применения нравственно-правового регулирования на примере международного, зарубежного и отечественного опыта;

6) рассмотреть механизм имплементации нравственно-правового регулирования в деятельность корпораций через кодексы корпоративной этики.

Область исследования.

Область исследования соответствует:

– паспорту научной специальности 5.1.1 «Теоретико-исторические правовые науки»;

– пункту 6 приоритетного направления научных исследований МГИМО «Проблемы правового регулирования развития общества и международных отношений».

Объект исследования.

Корпоративные общественные отношения, корпоративные ценности компаний, рассмотренные через призму их нравственно-правового регулирования кодексами делового поведения.

Предмет исследования.

Нормативные правовые акты, корпоративные нормы и практика их применения, судебная практика, а также доктринальные разработки в рассматриваемой области. В качестве отельного предмета исследования выделяются отечественные, зарубежные и международные кодексы деловой этики, кодексы корпоративного поведения (Глобальный кодекс деловой этики компании Paccar Inc; Кодекс этических норм Interpump Group; Кодекс корпоративного поведения ERG; Кодекс этики GOOGLE; Кодекс поведения Microsoft Q&A; Кодекс делового поведения и этики VERSACE; Кодекс деловой этики текстильной промышленности и модной индустрии Германии; Этический кодекс АШАН и др.).

Хронологические рамки диссертационного исследования.

С начала XX века, когда существенное значение приобрела проблема регулирования стремительно образовывающихся новых правовых и экономических отношений, в том числе корпоративных правоотношений, до настоящего времени, когда сформировалось однозначное понимание того, что без

стратегии, грамотного управления и гибких форм регулирования упорядочивание корпоративных и общественных отношений становится невозможным.

Научная новизна исследования.

Научная новизна исследования состоит в восполнении значительного пробела в отечественной науке, связанного с отсутствием комплексных теоретико-правовых работ, исследующих проблемы взаимоотношения категорий нравственности и права в регулировании корпоративных отношений.

Впервые на исследовательском уровне особое внимание уделяется сравнительно-правовому анализу взаимоотношений категорий права и нравственности в контексте нравственного содержания, правового/нормативного отражения и имплементации в корпоративные акты. Проводится сравнение общих категорий корпоративной этики в этических кодексах крупнейших коммерческих и некоммерческих корпораций, профессиональных сообществ, в зарубежных и отечественных кодексах. Рассматривается конструкция кодексов этики, как корпоративного нормативного акта через сравнение статуса документа, легитимности, порядка исполнения, контроля, рассмотрения и обжалования во взаимосвязи с ответственностью и наказанием за неисполнение. корпоративных кодексов.

Основные положения работы в теоретическом плане позволяют получить цельное представление о концепции нравственно-правового регулирования. Использование данного термина представляется перспективным поскольку он точно описывает авторскую идею – не просто «вживление» нравственных ценностей в право и наоборот, но их преобразование, формирование нового типа социальной регуляции.

Корректное представление о полиструктурности корпораций, их сути и сложности, аналитический спектр исследований корпоративных кодексов, их универсальных и специфических принципов позволит решить многие вопросы в области корпоративного управления и корпоративных конфликтов.

Сформулированные в диссертации положения целесообразно использовать в практике корпоративного управления, в деятельности органов власти и управления различных уровней.

Дидактическое значение данного исследования заключается в том, что представленные материалы могут быть использованы в учебном процессе при изучении соответствующих разделов общей теории права и государства, иных юридических дисциплин, при написании студентами рефератов, докладов, курсовых и дипломных работ.

Положения, выносимые на защиту.

На защиту выносятся следующие основные положения.

1. Нравственно-правовое регулирование диссертант предлагает определять как комплексное упорядочение общественных отношений путем системного объединения регулятивных и охранительных свойств права и нравственности в единый механизм, где право усиливает свое регулирующее воздействие на общественные отношения за счет свойств нравственности, а требования нравственности благодаря правой защите становятся юридически обязательными, а их неисполнение – наказуемым.

2. На основе учений И. Канта и Л.И. Петражицкого, диссертантом выявлена психолого-правовая детерминанта механизма нравственно-правового регулирования, в котором мораль как внутренние представления человека о добре и зле, через нравственность объективируется в волевое действие или бездействие, т.е. профессиональное поведение. Ядром морального регулятора являются разделяемые субъектом корпоративные ценности, которые мотивируют сотрудников к соблюдению норм нравственности, закрепленных в кодексах профессиональной этики. Не исполняя вышеуказанные нормы лицо испытывает угрызения совести (по Л.И. Петрижицкому), поскольку в предложенной системе социальных координат нарушать нормы корпоративной этики не только безнравственно, но и непрофессионально.

3. Автор доказывает, что корпоративные ценности представляют собой устойчивый когнитивно-поведенческий имплементированный в деятельность

корпораций паттерн, нацеленный на достижение их целей. Корпоративные отношения рассматриваются диссертантом с позиции онтологической теории ценностей Н.О. Лосского, в которой бытие не есть только носитель ценностей, оно само, будучи взято в его значительности, есть ценность. Таким образом, само существование, признание и нормативная артикуляция корпоративных ценностей – это одна из ценностей корпорации. Легализация и обеспечение реализации данных ценностей с помощью правового инструментария также является самостоятельной ценностью. В этой связи важным проявлением нравственно-правового регулирования является тот факт, что законодательство экономически развитых государств предписывает обязательность наличия кодекса корпоративного поведения во всех крупных компаниях.

4. С точки зрения разработанной автором концепции нравственно-правового регулирования, в которой нормативность предстает как выражение долженствования, отражение институционализированной воли корпорации (как коллективного субъекта права) в форме абстрактно-всеобщих норм, корпоративный этический кодекс – это локальный нормативный правовой акт, принятый уполномоченным органом, который содержит свод правил поведения, рассчитанных на неоднократное применение, устанавливающих и регулирующих должное нравственное поведение сотрудников корпорации при осуществлении ими профессиональной деятельности, в межличностных отношениях при осуществлении профессиональной деятельности, в отношениях с партнерами корпорации, органами государства, а также во внеслужебное время, за нарушение которых наступают неблагоприятные юридические последствия.

5. На основе анализа кодексов этики ведущих зарубежных и российских компаний, которые базируются на предписаниях Декларации Ко «Принципы этики международного бизнеса» и (или) ESG-принципах (Environmental, Social, Governance) — показатели благоприятного влияния бизнеса на мировые финансы, общество и окружающую среду), автор делает вывод об универсализме корпоративных ценностей и стремлении корпораций к единообразной регламентации внутренних отношений.

6. Несмотря на наличие в российском законодательстве норм, легализующих корпоративное нормотворчество, вопрос о статусе корпоративного этического кодекса как нормативного правового акта в отечественной юридической науке не решен, что детерминирует значительный разнобой в судебной практике. Исходя из описанного выше подхода к корпоративным кодексам этики, диссертант обосновывает необходимость установления единообразия судебной практики по данному вопросу путем принятия постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в котором будет дано разъяснение, что нарушение корпоративных этических кодексов может быть основанием для применения к работнику дисциплинарных взысканий в том случае, если соблюдение такого кодекса является обязательным в силу должностной инструкции и правил внутреннего-трудового распорядка рассматриваемой компании. Принятие такого разъяснения будет способствовать обеспечению стабильности трудовых отношений в корпорации.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Диссертация подготовлена на кафедре теории права и сравнительного правоведения Международно-правового факультета МГИМО МИД России, где неоднократно проводилось ее обсуждение.

Основные результаты проведенного исследования, выводы и предложения автора прошли апробацию путем участия автора в научных и профессиональных конференциях:

1) Факультет «Высшая школа управления» Финансового университета при Правительстве Российский Федерации, Круглый стол «Устойчивое развитие в российском спорте: риски, вызовы и возможности». Апрель 2022. На конференции представлен нравственно-правовой подход к управлению в концепции ESG-принципов;

2) НИУ «Высшая школа экономики», IX Международная научно-практическая конференция «Цифровая трансформация спорта: вызовы и перспективы», Развитие спортивной инфраструктуры: лучшие практики, Март 2022. На конференции представлена имплементация нравственно-правового

регулирования в управлении через формирование комплементарной ценностно ориентированной команды;

3) Спорт Бизнес Конгресс. 26 сентября 2024 года и ноябрь 2025 года. На конгрессах раскрыты особенности управления спортивной инфраструктурой через нравственно-правовое регулирование.

Результаты исследования отражены в публикациях в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки:

1) Митрофанов Д.А. Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1):147-158;

2) Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. С. 218–224;

3) Митрофанов Д.А. Универсальные корпоративные ценности как основа нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Образование и право. 2024. № 6. С. 418–427.

4) Митрофанов Д.А. Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственноправового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

Структура работы.

Поставленная проблема, объект, предмет, цель исследования определили логику и структуру представленной диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и списка источников и литературы.

ГЛАВА 1.
НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В КОРПОРАЦИЯХ: ОСНОВНЫЕ ИНСТИТУТЫ

1.1. Нормы права и нравственности в системе соционормативной регуляции общественных отношений

Проблемы соотношения нравственности и права, их взаимопроникновение и противоречия всегда считались «краеугольным камнем» во всех общественных науках, и особенно – в юриспруденции. Согласно информации Всероссийского центра изучения общественного мнения (далее - ВЦИОМ): «более половины россиян убеждены, что основные моральные нормы не подвержены влиянию времени, они всегда актуальны и современны (56%)»[55].

Прежде всего необходимо определиться с терминами. Для определения соотношения права и нравственности и описания механизма их интеграции следует, учитывая известный плюрализм мнений, сначала остановиться на каждом из регуляторов в отдельности, исследовав его основные свойства, характеристики и категории.

Сама дефиниция права является для отечественной юриспруденции дискуссионным вопросом. Исследователи выделяют множество типов правопонимания: легистские (нормативистские), юснатуралистские, социологические, коммуникативные, постмодернистские, интегративные[56]. Применительно к теме настоящей диссертации наиболее актуален вопрос о содержании права: исчерпывается оно лишь нормами, или включает в себя иные правовые явления, необходимые для обеспечения регуляции общественных отношений[57].

---

[55] "Моральный поворот". — Текст: электронный // ВЦИОМ: [сайт]. — URL: https://wciom.ru/analytical–reviews/analiticheskii–obzor/moralnyi–povorot (дата обращения: 15.06.2023).

[56] Философия права в современной России: некоторые подходы и направления: монография / под ред. А.И, Овчинникова, И.П. Кожокаря. М.: Проспект, 2021. – С. 46–47.

[57] Традиционно принято говорить об «узком» и широком» понимании содержания права. См.: Кожевников В.В., Мартыненко. М.В. Узкое и широкое понятие права в советской юридической науке в контексте анализа современных проблем интегративного типа правопонимания // Современное право. – 2014. – № 5. – С. 8–13.

Большая часть отечественных исследователей советского и постсоветского времени (Николай Григорьевич Александров, Сергей Сергеевич Алексеев, Михаил Александрович Аржанов, Сергей Никитич Братусь, Андрей Януарьевич Вышинский, Владимир Николаевич Кудрявцев, Альберт Семёнович Пиголкин, Иван Сергеевич Самощенко, Михаил Соломонович Строгович, Юрий Александрович Тихомиров и др.) придерживается так называемого «узконормативного» понимания, суть которого предельно ясно обозначил Михаил Иосифович Байтин, рассматривавший право в качестве системы «общеобязательных формально определенных норм, выражающих государственную волю общества, ее общечеловеческий и классовый характер; они издаются или санкционируются государством и охраняются от нарушений возможностью государственного принуждения, являются властно-официальным регулятором общественных отношений»[58].

Противоположное приведенному мнению «широкое» правопонимание основано на отнесении к содержанию права не только норм, выраженных в источниках позитивного права, но также правоотношений, идей и правосознания, субъективных прав и обязанностей и иных компонентов правовой системы общества, а в как максимум – общественной жизни в целом[59]. Этот подход, в частности, отражен в трудах Джангира Аббасовича Керимова, Степана Федоровича Кечекьяна, Елены Андреевны Лукашевой, Владика Сумбатовича Нерсесянца, Андрея Андреевича Пионтковского. и других, при этом регулятивная сила права, как и в предыдущем подходе, объясняется принудительно-властным обеспечением со стороны государства[60].

Принципиально иной подход предложил Владик Сумбатович Нерсесянц, который определял право через триединство формального равенства (абстрактно

---

[58] Байтин М.И. Сущность права (современное нормативное правопонимание на грани двух веков). Саратов: СГАП, 2001. – С. 81–82.

[59] Ершов В.В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений: монография. М.: РГУП, 2018. – С. 86.

[60] Нерсесянц В.С. Философия права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. – С. 395.

всеобщей и равной для всех меры равенства), свободы и соразмерной справедливости (эквивалентности)[61].

Определение в качестве ключевых категорий права и его философии понятий равенства, свободы и справедливости максимально четко коррелирует с проблематикой настоящего исследования. Названные категории принимаются нами за основу для понимания целей правового регулирования вне зависимости от способа применения.

Каждый из приведенных подходов обладает эвристической ценностью, но, по нашему мнению, оба несколько ограничены, дефинируя право, как атрибут и продукт исключительно государства – публично властного территориального политического союза. «Узкая» (позитивно-нормативная) концепция не допускает существования негосударственного права, «широкая» (интегративная) – фактически отождествляет право и правовую систему.

Поскольку в настоящей работе нами будет предложен дополняющий способ регулирования общественных отношений, мы считаем необходимым сформулировать «рабочее» определение права, которое не только раскроет его позитивные стороны, но и позволит говорить об интеграции категорий двух явлений – нравственности и права – на благо системы российского права.

В этих целях необходимо исходить из свойств права как регулятора общественных отношений. Поскольку указанные свойства подробно описаны в теоретико-правовой литературе полагаем возможным проанализировать их в форме таблицы, чтобы наглядно показать отличия и особенности точки зрения автора (см. таблицу 1).

Таблица 1 – **Свойства права как регулятора общественных отношений**

Свойство права	**Проявление свойства точки зрения традиционного подхода**	**Особенности позиции автора**
1. Регулятивная природа права	Право представляет собой одну и систем соционормативной	Регулятивность права производна не от принудительной силы государства, а из его внутренней природы как инструмента

[61] Там же. – С. 398.

Свойство права	Проявление свойства точки зрения традиционного подхода	Особенности позиции автора
	регуляции, упорядочивающую социальную коммуникацию[62].	упорядочения социальных взаимосвязей.
2. Объективность (реальность) права	Право существует как определенная социальная реалия, совокупность созданных человеком артефактов[63].	Право, с одной стороны, идеально, так как относится к числу важнейших ценностей в коллективной жизни людей[64]. С другой стороны – оно объективно, является элементом социальной реальности, поскольку существует в виде системы выраженных вовне логических моделей.
3. Нормативность права	Право не описывает реальность, а предписывает поведение, говорит «не столько о том, что реально существует, а о том, что должно быть[65].	Нормативность права следует понимать как прескриптивную модальность, выражение долженствования в форме юридических норм.
4. Принцип формального равенства как способ действия права	В основе способа действия права – применение равного подхода, равного масштаба к разным людям. История права и как идеи, и как социального института неразрывно связана с категориями соразмерности и справедливости (эквивалентности), выстраиванием симметричности в правовом взаимодействии[66].	Принцип формального равенства прежде всего означает равенство равенства всех в рамках одной социальной роли, описываемой нормами. Целями права (как минимум публично декретируемыми) являются защита свободы и человеческого достоинства, а также обеспечение равного и справедливого подхода к субъектам и ситуациями (в том числе через инструменты правосудия).
5. Официально-властная обязательность права	Правовые нормы официально провозглашаются государством, их обязательность поддерживается силой государственного принуждения[67].	Официальность норм права производна не только от государства, но также от иных институционально оформленных сообществ (в том числе

[62] Кривопалова В.Я. Право в системе современного соционормативного регулирования: автореферат дис. ... кандидата юридических наук / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. - Москва, 2002. 27 с.

[63] Малахов В.П. Философско-правовые интерпретации проблем современной общеправовой теории: сборник статей. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2021. – С. 170.

[64] Пономарева Е.В. Право как ценность в современном обществе // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 5. – С. 62-68.

[65] Алексеев С.С. Тайна права: его понимание, назначение, социальная ценность: резюме с претензией. М.: НОРМА, 2001. – С. 61.

[66] История политических и правовых учений: учеб. для вузов / Под ред. В.С. Нерсесянца. М.: НОРМА, 2001. – С. 97.

[67] Тихомиров Ю.А. Право официальное и неформальное // Журнал российского права. 2005. №5. – С. 80-81.

Свойство права	Проявление свойства точки зрения традиционного подхода	Особенности позиции автора
		корпораций). Это свойство означает выраженную вовне по установленной процедуре совокупную волю членов социума.
Формальная определенность правовых норм	Для норм права свойственно предельная конкретность содержания, системное описание адресатов, условий действия норм, моделей поведения, возможных последствий и т.п.	Формальная определенность – свойство не только норм, но и всех правовых явлений[68], обусловленное регулятивной функцией права. Упорядочить поведение людей, при этом не опустив произвола, можно только максимально определенно описав границы дозволенного и запрещенного.
Механизм принудительной реализации правовых велений	Особенность права как регулятора состоит в том, что его предписания обеспечены государственным принуждением[69].	Специфика правового принуждения не в субъекте, его обеспечивающем, а в особой процессуальной форме. Праву присуще свойство юстициабельности – возможность реализации его требований посредством обращения к третьему лицу (арбитру), который вынесет обязательное решения по установленной процедуре[70]. В этом частноправовые смысле корпорации также могут быть субъектом правого принуждения.

Источник: составлено автором.

Синтез указанных свойств приводит нас к определению права, которое, не претендуя на всеобщность, является исходной точкой в рамках настоящего исследования.

---

[68] Грибова Е. Н. Принцип правовой определенности: понятие и основные характеристики // Advances in Law Studies. 2021. №. 3. – С. 16-20.

[69] Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права. М.: Зерцало-М, 2015. – С. 76–81; Сырых В.М. Материалистическая теория права: избранное М.: РАП, 2011. – С. 416; Кулапов В.Л., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Норма: ИНФРА-М, 2023. – С. 114;

[70] Kantorowicz H. The Definition of Law. Cambridge: Cambridge University Press, 1958. P.112; Карбонье Ж. Юридическая социология. М.: Прогресс, 1986. – С. 170–171; Три царства права: действительность, действенность, легитимность / под ред. Е. В. Тимошиной. СПб.: : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2023. – С. 540.

Мы *понимаем под правом регулятор отношений в рамках определенного социума (корпорации, публично-правового объединения, в том числе государства, и пр.), имеющий собственные задачи и принципы, определяющие направления его действия, в числе которых формальное равенство, справедливость и уважение человеческого достоинства, внешне объективированный в виде системы норм, установленных официально-властным образом и снабженных механизмом принудительной реализации.*

При этом, мы убеждены, что без взаимодействия с категориями нравственности, указанные нами базовые категории права могут быть искажены человеческой интерпретацией.

Обратимся к формулированию необходимой для настоящего исследования дефиниции нравственности и определению круга базовых нравственных категорий.

Прежде всего необходимо определиться, рассматриваем мы понятие нравственности как идентичное понятию морали, либо разграничиваем их. В науке известны оба подхода. Для ученых, которые отождествляют нравственность и мораль, они выступают как совокупность норм, основанных на представлениях о добре и зле, совести и справедливости[71], а различение обычно строится по линиям «объективное – субъективное»[72] либо «исторически обусловленное – непреходящее»[73].

Автор настоящей диссертации солидарен с исследователями, различающими мораль и нравственность.

---

[71] Гревцов Ю.И., Козлихин И.Ю. Энциклопедия права. – СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – С. 577–586. В.Н. Протасов, Н.В. Протасова. Лекции по общей теории права и теории государства. – М.: Издательский дом «Городец», 2010. – С. 264; Общая теория государства и права: академический курс в трех томах. Т. 2: Право / Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Юридический фак.; отв. ред.: М. Н. Марченко. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма ИНФРА-М, 2013. – С. 120–122.

[72] Хвостов А. Моральное сознание в зарубежных исследованиях // Развитие личности. – 2017. – № 1 – С. 96

[73] Бачинин В.А. Энциклопедия философии и социологии права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 501, Ширшов В.Д. Духовно-нравственное воспитание. М.: ИНФРА-М, 2026. – С. 45

Так, по мнению Елены Петровны Гарановой, мораль вписывает человека в определенную социальную группу, а нравственность относится к его внутреннему миру. Первая дает оценку поведению индивидов на основе сложившихся норм, вторая – по внутреннему убеждению[74].

Автор настоящей диссертации придерживается иного мнения. Вслед за Иммануилом Кантом мы определяем мораль как внутренние убеждения человека и нравственность как способ реализации внутренней морали через волевое действие или бездействие, т.е. поступок.

Нравственность – нормативно-регулятивная система, действие которой можно проследить на уровне общественного и индивидуального сознаний, практических правил для поведения и общественных отношений.

По словам Г.В. Мальцева, «юрист, как правило, выделяет в феномене морали то, что характеризует ее как способ регуляции, ищет здесь поддержку и некий нравственный ресурс действующей правовой системы»[75]. Такой подход к регулятивной функции морали не отражает всего многообразия категорий, которыми может оперировать мораль в связке с правом. Право и мораль прежде всего выступают критериями принятия решений в случае коллизии ценностей, которые возникают в любом современном обществе[76].

Мы солидарны с С.С. Алексеевым в определении права и нравственности как нормативно-ценностных регуляторов[77]. С позиции заключенных в них ценностей поведение индивидов и их объединений квалифицируется соответственно, как «правовое» или «нравственное» либо «неправомерное или «безнравственное». Право и нравственность создают основания для возможности оправдать свои действия как совершенные «по праву» или «по совести».

---

[74] Гаранова Е.П. Церковное право и российская правовая система: монография. Кострома: Костромской госуд. технолог. ун–т, 2007. – С. 201.

[75] Мальцев Г.В. Нравственные основания права: монография. М.: Федеральная палата адвокатов РФ, 2016. – С.1.

[76] Синха С.П. Юриспруденция. Философия права: краткий курс / Пер. с англ. М.: Академия COLPI, 1996. – С. 70–113.

[77] Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 7: Философия права и теория права. – М.: Статут, 2010. – С. 64.

То, о чем упоминает в своей монографии П.Е. Матвеев, говоря о нравственности, в вольной интерпретации справедливо и для целей настоящего исследования в описании свойств этического регулятора. Слово «нравственность» возможно использовать, как правило, для обозначения некоторого феномена (например, особого рода норм, социального института, формы сознания, типа поведения, учения о добре и долге и пр.), а не для оценивания чего бы то ни было.

Как пишет П.Е. Матвеев, будучи захваченным стихией обыденного сознания и естественного языка с характерным для них ценностно-познавательным синкретизмом, слово «нравственность» (и прилагательное «нравственный») несет нередко и ценностную нагрузку, выполняя наряду с констатирующей также и квалифицирующую функцию: «нравственный» означает не только «принадлежащий к определенному классу явлений», но и «хороший» (в особом смысле поступок). Тем самым нравственность предстает одновременно и как знание о некотором объективно сущем «ценностном предмете» (знание, которое в принципе может быть истинным или ложным), и как сам этот «предмет», и как ценностная позиция или действие человека[78].

Основная эпистемологическая сложность формирования общего понятия нравственности связана с тем, что оно не имеет чувственно-наглядного коррелята, как например, понятие «человек». Эмпирически наблюдаемому объекту «человек» предшествует дотеоретическое представление о нем, фиксирующее его отличительные морфологические и поведенческие признаки. В то же время понятие «нравственность» конструируется путем вычленяя его объекта из реальности человеческого мира, не опираясь при этом на какой-либо наглядный образ.

При этом даже отграничение теоретического контекста от ценностного не приводит к однозначному и общезначимому ответу на вопрос о сущности нравственности. Данную проблему усугубляет эклектика в методологических подходах, характерная для философского учения об этических явлениях. Поэтому

[78] Матвеев П.Е. Моральные ценности: монография. Владимир: Владимирский госуд. ун–т, 2004. – С. 18.

сопоставление сложившихся в философии нравственности концепций, поиск в них общего и особенного весьма затруднены.

В интегральном феномене нравов можно выделить особые виды поведения, направляемые специфическими побуждениями, отличными как от обычая, так и от эгоистических проявлений «человеческой природы». Эти своеобразные поведенческие мотивы и паттерны, а также нормы, требующие соответствующего поведения, обособляются в отдельную сферу – нравственность. Тем не менее, несмотря на богатство теоретических идей, накопленных за всю историю философии, вопрос о сущностной специфике нравственности до сих пор не имеет общепризнанного решения.

Согласно существующим трактовкам, этика обнаруживает себя в различных слоях бытия: в индивидуальном сознании, в нравственном измерении поведения, в божественном духе, в социальных отношениях, в общественном сознании и т.д., причём зачастую одновременно в нескольких из названных измерений. Практически для всех известных концепций нравственности общим является признание индивидуально-духовной составляющей в качестве обязательного элемента морального феномена[79].

Предельно общее определение содержания нравственности и этического поступка формулируется посредством понятия «справедливость». В данном контексте справедливость понимается как способ оптимального распределения материальных и нематериальных благ среди членов общества, направленный на достижение гармонии и баланса между интересами различных социальных групп и индивидов. Такой подход позволяет каждому человеку рассчитывать на получение своей доли общественного блага в соответствии с общепринятыми нормами равенства и взаимной ответственности.

В такой логике справедливым будет деяние, целью которого является создание оптимально сбалансированного порядка вещей, где интересы разных сторон гармонично сочетаются друг с другом. Этот порядок предполагает

[79] Поляков А.В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: курс лекций. СПб.: Санкт–Петербургский госуд. ун–т, 2004. – С. 364.

устранение любого проявления несправедливости, будь то неравенство возможностей, ущемление прав или дискриминация отдельных лиц или групп населения.

Хотя конкретные представления о справедливости меняются во времени и зависят от культурных особенностей той или иной эпохи и региона, важно отметить, что основной принцип равноправия остается неизменным. Он предполагает, что каждый должен относиться к другим людям как к равным, признавая за ними такие же права и возможности, какие имеет сам. Парадигма справедливости позволяет разумно ожидать от иных членов социума соблюдения собственных законных ожиданий и потребностей, независимо от социального статуса, национальности, пола или иных факторов.

Рассмотрим функции нравственности в качестве ценностного регулятора общественных отношений. Здесь важно понимать, что носителем морали является внутренний человек, а нравственность – это отражение его морали в действиях, поступках и регулировании взаимодействия между людьми.

Гуманизирующая. Нравственность считает каждого из нас достойным лучшей жизни. Любую «природу» нравственность поступков очеловечивает. В нравственных поступках и их результатах не отказано никому. Если мир, космос сами по себе ни добры, ни злы, то нравственность и на них стремится распространить понятие добра, сделать мир добрым для человека, соразмерным человеку, уютным для осмысленного проживания. Всякое частное предписание отступает перед общеобязательностью морального состояния и нравственного долга.

Регулятивная. Как верно отмечает Бачинин В.А.: «Нравственность регулирует поведение как отдельного лица, так и общества. Суть в том, что не одни люди контролируют жизнь других, а каждый сам строит свою позицию, ориентируясь по моральным ценностям»[80]. В этом случае происходит моральная саморегуляция личности и нравственная саморегуляция социальной среды в целом.

---

[80] Бачинин В.А. Энциклопедия философии и социологии права. СПб.: Юридический центр «Пресс», 2006. – С. 501.

Общественное единство нельзя создать принуждением или законом.

Ценностно-ориентирующая. Мораль содержит жизненно важные для человека ориентиры, необходимые для того, чтобы жизнь наша была человеческой, а не только биологической. Это представления о смысле жизни, о предназначении человека, о ценности всего человеческого, гуманного. Таким образом, задача морали – придавать осознанию повседневности нашего бытия высший смысл, создавая его идеальную перспективу. Задача нравственности – имплементировать моральные начала во всякое взаимодействие и взаимовлияние.

Познавательная. Моральное сознание видит мир через особую призму и фиксирует это видение в понятиях добра и зла, долга и ответственности. Это не объективно-научное исследование мира как он есть, это постижение не устройства, а смысла явлений. Мораль дает возможность постижения человеческой судьбы, но не в качестве закона, а в качестве регулятивной идеи через нравственное поведение.

Воспитательная. Нравственное воспитание всегда занимало центральное место в системе образования и процессе становления личности человека. Оно не просто учит следовать правилам, но и формирует способность руководствоваться высшими идеалами и установлениями при совершении нравственных поступков. Благодаря способности к моральной саморегуляции человек может не только выбирать правильный образ поведения, но и непрерывно совершенствоваться, развиваться. Качества, присущие нравственной личности, проистекают из ее основополагающей способности человека действовать в соответствии с моральными нормами, руководствуясь ценностными представлениями, при этом сохраняя свою независимость и свободу воли.

Важно понимать, что выделение отдельных функций нравственности носит условный характер, поскольку в действительности они всегда взаимосвязаны. Именно в их совместной работе и целостности проявляется уникальное влияние нравственности на существование человека.

В целях исследования способов регулирования деятельности корпораций автор определяет *нравственность как основной способ реализации морально*

мотивированного действия человека и его взаимодействия в социуме на основе различения категорий добра и зла.

Такая дефиниция определяет в качестве основных категорий нравственности добро и зло – с совестью в качестве морального балансира человека; благоразумия – в качестве сочетания интеллекта с благими целями, а также категории чести и милосердия.

Следует отметить близость нравственности и права по их функциональному назначению. Ранее мы уже описали оценочную и регулятивную функции. Мы также солидарны с Е.П. Гарановой, которая выделяет:

– «репродуктивную функцию, состоящую в воспроизводстве данной социальной системы (конкретного социального строя). Нравственность и право, наряду с другими компонентами культуры, являются особыми механизмами, призванными обеспечивать устойчивость и непрерывность функционирования сложившихся отношений во времени и в заданных параметрах общества;

– трансляционную функцию, связанную с предыдущей и воплощающуюся в передаче сконцентрированных в праве и нравственности достижений; социального опыта от поколения к поколению, обеспечивая преемственность и развитие общественных отношений;

– воспитательную функцию, т.е. когда ценности, содержащиеся в нравственности и праве способствуют успешной социализации личности, ее правильной ориентации в общественном пространстве»[81].

Далее рассмотрим ключевые категории права и категории нравственности с позиции того, что их объединяет, а что является эксклюзивным для нравственности и права.

Добро и зло – нравственные категории, определяющие наполнение регулятивной функции права. Ключевыми нравственными категориями являются, на наш взгляд, понятия добра и зла. Как верно отмечает Г.В. Валеева,

[81] Гаранова Е.П. Церковное право и российская правовая система: монография., Кострома: Костромской госуд. технол. ун-т, 2007. – С. 203.

Антагонизм добра и зла – «фундамент нравственности», без осмысления этих категорий невозможно осознать подлинный смысл роли человека в мире[82].

Согласно Толковому словарю обществоведческих терминов Н.Е. Яценко, добро – этическая категория для выражения положительной оценки общественных явлений, включая поступки отдельных личностей. Добро – есть то, что отвечает интересам человека и общества. Зло – этическая категория для выражения отрицательной оценки общественных явлений, включая поступки отдельных людей. Зло – есть то, что препятствует удовлетворению интересов человека и человечества[83].

Добро есть все, что направлено на созидание, сохранение и укрепление блага. Зло есть уничтожение, разрушение блага[84].

Добро – нормальное и должное отношение человека к другим людям, к делу, которому он служит, к окружающему миру в целом[85].

Как верно отметили А.Н. Бражникова, А.А. Зюзя: «…Добро в абсолютном значении – этическое понятие, объединяющее все; имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее ограничению нравственного от безнравственного, противостоящее злу. Добро определяется как сотворение ценностей в мире и приобщение к ним окружающих людей; добро – это то «хорошее, приятное и полезное», а значит ценное, что делается ради другого, в конкретных условиях жизни и деятельности»[86].

Согласимся и с мнением Гарановой Е.П. о том, что «…Добро и зло существуют неразрывно друг от друга и представляют собой единство противоположностей. При этом, зло – вторично по отношению к добру, его

---

[82] Валеева Г.В., Нравственные ценности «Добро» и «Зло» в учении о теодицее Н. О. Лосского, № 6 (68) Журнала Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение 2016, часть 2, – С.53.

[83] Яценко Н.Е., Толковый словарь обществоведческих терминов, СПб.: Лань, 1999 г.

[84] Бай Е.А. Этика социальной работы: учебно–метод. комплекс: / сост. Е.А. Бай; Брест.гос. ун–т имени А.С. Пушкина, каф.социальной работы. Брест: БрГУ, 2013, – С.19.

[85] Коваль, Н.А. Духовность в системе профессионального становления специалиста: дис. д–ра психолог. наук: 19.00.13 / Коваль Нина Александровна. М., 1997.

[86] Бражникова А.Н., Зюзя А.А., Доброта как нравственное качество человека, Научно–теоретический журнал «Ученые записки», №11(81) –2011, – С.35.

оборотная, теневая сторона, которая всегда идет в противовес добру. Именно антагонистическая позиция этих двух понятий по отношению друг к другу помогает в полной мере раскрыть их суть»[87]. Благодаря осмыслению этих основных категорий этики можно определить смысл и дать оценку всем остальным нравственным категориям, к которым мы относим честь и достоинство, справедливость, долг и др. Данные ключевые понятия добра и зла помогают разграничивать нравственное от безнравственного, определить идеал взаимоотношений в обществе в целом и поведения отдельно взятого человека.

Рассматривая соотношение категорий этики и права, нельзя не отметить развернувшуюся в конце XIX – начале XX столетия широкую дискуссию о праве как минимуме нравственности, причем о праве как принудительно осуществляемом минимуме. Наиболее последовательными приверженцами этого воззрения были русский философ Владимир Сергеевич Соловьев и правовед – теоретик федерализма и синтетической тории права Александр Сергеевич Ященко. В своем труде «Теория федерализма. Опыт синтетической теории права», опубликованном в 1912 году, А.С. Ященко определял право, как «…совокупность норм поведения, которые действуют в обществе вследствие коллективно-психического переживания членами общества и принудительного осуществления органами власти, и устанавливают равновесие между интересами личной свободы и общественного блага»[88]. Он считал, что «право есть определенно фиксированный заранее принудительный минимум нравственности» и что оно не «не может быть понято, как начало самостоятельное и отдельное от нравственности»[89]. Русский философ Владимир Сергеевич Соловьев в своей книге «Оправдание добра. Нравственная философия» (1897 год) о праве как минимуме нравственности написал, ставшую уже афоризмом сентенцию: «Задача права вовсе не в том, чтобы

---

[87] Гаранова Е.П. Церковное право и российская правовая система: монография. – Кострома: Костромской госуд. технолог. ун–т, 2007. – С. 202.

[88] Ященко А.С. Философия права Владимира Соловьева. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. Спб., Алетейя, 1999 – С. 256.

[89] Там же. – С. 147.

лежащий во зле мир обратился в Царство Божие, а только в том, чтобы он — до времени не превратился в ад».[90]

Антагонистами этой теории выступили Б.Н. Чичерин, Г.Ф. Шершеневич, П.И. Новгородцев. Критику их позиций по этому вопросу достаточно обоснованно привел профессор А.С. Чернявский в своей статье «Право, как минимум нравственности»[91]. Автор настоящего исследования поддерживает точку зрения А.С. Чернявского о том, что понимание права как минимума нравственности устраняет всякий дуализм права и нравственности, т.к. одно не противостоит другому, а входит в другое как часть его и что материальное содержание правовых норм вытекает из требований нравственности[92].

Справедливость – нравственная и правовая категория. «В этике справедливость – категория, означающая такое положение вещей, которое рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из признания равенства между всеми людьми и необходимости соответствия между деянием и воздаянием за добро и зло, практической ролью разных людей и их социальным положением, правами и обязанностями, заслугами и их признанием»[93]. По Аристотелю, справедливость – «это душевная добродетель, состоящая в том, чтобы всем воздать по заслугам». Согласно Толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова, справедливость – это «беспристрастное соблюдение истины»[94]. По словарю русского языка С.И. Ожегова, «справедливый - «действующий беспристрастно; соответствующий истине; осуществляемый на законных и честных основаниях; истинный, правильный»[95]. Данные определения объясняют суть воплощения правосудия как синонима справедливости в лице богини Фемиды с повязкой на глазах,

---

[90] Соловьев В.С. Оправдание добра // Собр. соч. Т. 8. СПб., б.г. – С. 413.
[91] Чернявский А.С. Право как минимум нравственности. Образование и право № 3, 2020, – С. 53–57.
[92] Там же. – С. 56.
[93] Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С.М., Панов В.Г. Философский энциклопедический словарь. М., 1983. –С. 650.
[94] Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. URL: https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=73470. (дата обращения 01.09.2025).
[95] Ожегов С.И. Словарь русского языка. – 22–е изд. М., 1990.

обозначающую беспристрастность процесса суда, и весами - как символа меры и справедливости.

Соразмерная справедливость. В гражданском праве «одним из критериев справедливости является соразмерность. Согласно определению Словаря русского языка, «соразмерность - соответствие между чем-либо по размерам, величине, качеству, достоинству и т. п.».[96]

Так, по Г.В. Мальцеву «справедливость требует соразмерности подвига и награды, трудовых усилий и преимуществ в сфере потребления, преступления и наказания»[97].

В.П. Сергейко определял принцип соразмерности как один из элементов юридической справедливости[98].

Соразмерность подразумевает под собой некое мерило, что-то усредненное или близкое по величине к эталону.

К примеру, согласно ч. 1 ст. 333 Гражданского кодекса Российской Федерации: «…если подлежащая уплате неустойка явно несоразмерна последствиям нарушения обязательства, суд вправе уменьшить неустойку». Данное правовое положение уравновешивает права обеих сторон, определяя оптимальный, справедливый баланс интересов, сохраняя за истцом право на получение компенсации за невыполненные его оппонентом обязательства, при этом, защищая ответчика от несоразмерного его нарушениям наказания. Принцип соразмерности в гражданском праве «способствует «развитию частноправового регулирования, повышению его гуманистического потенциала».[99]

Создавая свое учение о праве, автор психологической теории права Л.И. Петражицкий утверждал, что «…справедливость – это и есть право»[100]. Он

---

[96] Евгеньева А.П.., Словарь русского языка: В 4–х т. / РАН, Ин–т лингвистических исследований. Под ред. А. П. Евгеньевой. — 4–е изд., стер. — М., 1999.
[97] Мальцев Г.В. Социальная справедливость и право. М.: Мысль, 1977. – С. 54.
[98] Сергейко В.П. Законность, обоснованность и справедливость судебных актов. Краснодар, 1974, С. 148.
[99] Семякин М.Н. Частное право: философские и исторические основания современной цивилистической доктрины: монография. М., 2014, – С. 138.
[100] Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт–Петербург: Лань, 2000. – С. 406.

писал, что «…учение о праве и интуитивном праве может рассматриваться как соответственно развитое учение о справедливости». Он рассматривал справедливость «…не как удобное для известной цели, а как должное, независимо от каких бы то ни было целей и расчетов»[101].

Честь и достоинство – нравственные категории. Деловая репутация - как категория права. Понятие чести как нравственной категории, по мнению Н.К. Семерневой, определяется как общественная оценка личности с нравственных позиций, присущих в идеале членам общества. Мерилом этой оценки является поведение самого человека, его отношение к социальным и духовным ценностям, обществу, окружающим[102].

Аналогичное определение понятия чести дает и А.М. Эрделевский: «честь - общественная оценка личности, ее духовных и социальных качеств»[103].

Несколько иначе сформулировано понятие чести в «Словаре живого великорусского языка» В.И. Даля: «…честь представляет собой внутреннее нравственное достоинство человека, доблесть, честность, благородство души и чистая совесть»[104].

Так, В.И. Даль ставит в один ряд честь и достоинство человека. Достоинство, будучи так же нравственной категорией, определяется как «прежде всего, внутренняя уверенность в собственной ценности, чувство самоуважения, проявляющиеся в противлении всяким попыткам посягнуть на свою индивидуальность и определенную независимость. Понятие достоинства подчеркивает значимость личности как представителя рода человеческого. Поэтому независимо от социальной принадлежности человек обладает достоинством морального субъекта, которое должно поддерживаться им самим и присутствовать в общественной оценке его личности», «достоинство принадлежит

---

[101] Там же. – С. 402,403.
[102] Уголовное право. Особенная часть: учебник / отв. ред. И.Я. Козаченко, Г.П. Новоселов. М.: НОРМА, 2008, – С. 137.
[103] Эрделевский А. М. Моральный вред и компенсация за страдания: науч.–практ. пособие. М.: БЕК, 1997, – С. 77.
[104] Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1978. Т. 2., – С. 254.

человеку по праву рождения, потому что он человек. Поэтому достойный член общества признает достоинство других людей и не покушается на него»[105].

Также, согласно И.Я. Фойницкому, основой понятия чести является идея нравственной личности и покоящееся на ней понятие личного достоинства[106].

В Декларации о правах и достоинстве человека X Всемирного Русского Народного Собора 2006 г. говорится: «Совершая добро, личность приобретает достоинство»[107]. С учетом этого высказывания, а также исходя из описанной выше категории «Добро», достоинство человек приобретает, когда должным образом относится к другим, к миру, к делу, которым занимается, делает что-то хорошее, полезное для других.

Человек или корпорация, которые руководствуются принципами добра, признают и уважают честь и достоинство других, и не посягают на них, сами в свою очередь обладают честью и достоинством.

С понятиями чести и достоинства неразрывно связано и такое понятие как репутация, которая так же формируются на базе общественной оценки, исходя из поведения субъекта, его отношения к окружающим, делу, обществу. Репутация завоевывается путем совершения действий, поступков, дел, отсюда, скорее всего, и сформировалось такое понятие как «деловая репутация»[108].

Деловая репутация – это нематериальное благо, которое представляет собой оценку деятельности лица (физического, юридического, *институционального*) с точки зрения его деловых качеств[109]. Деловая репутация может быть, как положительной, так и отрицательной. Это своего рода «доброе имя» субъекта,

---

[105] Бай Е.А. Этика социальной работы: учебно–метод. комплекс: / сост. Е.А. Бай ; Брест.гос. ун–т имени А.С. Пушкина, каф.социальной работы. – Брест: БрГУ, 2013, – С. 21.
[106] Фойницкий И. Я. Уголовное право. Посягательства личные и имущественные (издание 5–е). СПб., 1907., – С. 57.
[107] Декларация о правах и достоинстве человека X Всемирного Русского Народного Собора 2006 г. URL: http://www.vrns.ru. (дата обращения 20.03.2024).
[108] Малеина М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М.: Пресс, 2016, – С. 278.
[109] Современный экономический словарь Архивная копия от 1 июня 2009 г. URL web.archive.org. (дата обращения 20.03.2024).

наработанное за определенный промежуток времени его направленными действиями в деловой сфере и правовом поле.

Понятие деловой репутации применимо в отношении компаний/юридических лиц, предпринимателей, то есть в отношении субъектов, производящих какие-либо материальные и нематериальные блага (товары, работы, услуги).

Деловая репутация является определяющим фактором уровня успешности деятельности субъекта. Защита деловой репутации предусмотрена для субъектов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, обладающих служебными и профессиональными качествами; находятся под защитой конституционного права.

В то же время понятия чести и достоинства применимы к любому субъекту, являются личным и естественным правом каждого человека, которым он обладает постоянно, вне зависимости от того будет это право нарушено или нет. Наличие у индивида данных нравственных категорий влияет на все сферы его деятельности, т.к. они дают общее представление о человеке, его нравственных идеалах и ориентирах.

Равенство – нравственная и правовая категория. В тесной взаимосвязи с понятием справедливости выступает такая нравственная и правовая категория, как равенство.

Словарь этики определяет равенство как формальный принцип нравственности, согласно которому моральные требования в равной мере должны распространяться на всех людей, независимо от их общественного положения и условий жизни. В личном плане этот принцип предполагает, что при оценке поступков других людей человек должен исходить из тех же требований, которые он предъявляет к самому себе[110].

Формальное равенство – преломление нравственной категории в категорию права определяется частью 1 ст. 19 Конституции РФ, согласно которой

[110] Словарь по этике 2022 г. URL http://moralphilosophy.ru/pg/ravenstvo. (дата обращения 20.03.2024).

перед законом равны все, вне зависимости от каких-либо обстоятельств, в том числе и от должностного положения[111].

Формальное равенство понимается В.С. Нерсесянцем как «уравненность» различных людей единой мерой и общей формой. Такой мерой выступает правовая норма, выраженная в форме закона государства[112].

Свобода. В качестве категории нравственности, свобода охватывает проблемы возможности и способности человека быть самостоятельной, самодеятельной и творческой личностью, выражать в моральной деятельности свою собственную, подлинно человеческую сущность. В различных идеалистических теориях нравственная свобода считается присущей человеку как таковому: данная ему природой или богом свобода воли. Это якобы изначальное свойство человека является предпосылкой его моральности: лишь благодаря свободе человек может быть моральным существом, ответственным за свои поступки[113].

По В.Г. Белинскому свобода – способность человека действовать в соответствии со своими интересами и целями, опираясь на познание объективной необходимости. Свобода есть не произвол, но согласие с законами необходимости[114].

В правовом поле свобода не безгранична и выражается через **личные права и свободы** человека и гражданина. Так, в Главе 2 Конституции Российской Федерации закреплены следующие личные права и свободы человека и гражданина:

1) право на жизнь (часть 1 статьи 20 Конституции РФ);
2) право на личное достоинство (часть 1 статьи 21 Конституции РФ);

---

[111] Правовое (формальное) равенство и законное неравенство в современных условиях (Д.Е. Зайков, "Гражданин и право", № 8, август 2011 г.

[112] Нерсесянц В. – С. Типология правопонимания // Право и политика. 2001. № 10. – С. 5. — Цит. по: Лапаева В. В. Типы правопонимания: правовая теория и практика. М., 2012. – С.132–133.

[113] Национальная энциклопедическая служба России (НЭС) – открытый образовательный ресурс. Философская энциклопедия. Свобода нравственная. URL https://terme.ru/. (дата обращения 20.03.2024).

[114] Белинский В.Г., Письмо М. А. Бакунину, 21 ноября 1837. Малый академический словарь, МАС.

3) право на гуманное обращение (часть 2 статьи 21 Конституции РФ);

4) право на свободу и личную неприкосновенность (часть 1 статьи 22 Конституции РФ);

5) право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и доброго имени (часть 1 статьи 23 Конституции РФ);

6) право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (часть 2 статьи 23 Конституции РФ);

7) право на ознакомление с документами и материалами, непосредственно затрагивающие права и свободы (часть 2 статья 24 Конституции РФ);

8) право на неприкосновенность жилища (статья 25 Конституции РФ);

9) право на определение и указание своей национальной принадлежности (часть 1 статьи 26 Конституции РФ);

10) право на пользование родным языком (часть 2 статьи 26 Конституции РФ);

11) право на свободное передвижение, выбор места пребывания и жительства (часть 1 статьи 27 Конституции РФ);

12) право на свободный выезд за пределы РФ и на беспрепятственное возвращение (часть 2 статьи 27 Конституции РФ);

13) свобода совести и вероисповедания (статья 28 Конституции РФ);

14) свобода мысли и слова (часть 1 статьи 29 Конституции РФ);

15) право на информацию (часть 4 статьи 29 Конституции РФ).

Вышеперечисленные права отражают универсальные общечеловеческие ценности, такие как, свобода, справедливость, равенство, семья и др., и формируются на базе естественных прав человека, которые присущи ему от рождения. Охрана таких прав и свобод цель современного правового государства.

С учетом вышеизложенного, а также согласившись с утверждением А.М, Шериева, который соотнес понятия свободы и личных прав: «...Часть дозволенного определяется через права человека. Закрепление прав необходимо для того, чтобы помочь человеку осознать свои возможности, но ни один набор

прав не исчерпывает содержания свободы»[115], можно заключить, что права и свободы, сформированные на базе естественных прав, и закрепленные на законодательном уровне, обеспечивают человеку их правовую защиту, но не могут в полной мере отразить всех интересов и свобод, присущих человеку, так как не могут в полной мере объять всю широту сущности понятия свободы.

Свобода как нравственная категория имеет более широкий спектр выбора действий, самостоятельности, независимости субъекта, чем тот, что определен правом.

Ответственность. Ответственность - обусловленная нравственной свободой способность и готовность человека выполнять, принимать решение, совершать действия, отвечать за них перед собой и другими[116].

Таким образом, ответственность – это то, за что человек несет ответ перед собой и окружающими, при совершении им тех или иных действий, принятии решений. Будучи нравственной категорией, она не предусматривает четко определённой санкции за проступок, до тех пор, пока ответственность не попадет в правовую плоскость, и не станет юридической ответственностью.

Так, **юридическая ответственность может быть определена как**:

- оценка деятельности правонарушителя, которая выражается в приговоре суда или иного компетентного органа[117];
- реакция общества на правонарушения[118];
- мера государственного пресечения либо как наказание за правонарушение[119];

---

[115] Шериев А.М. Субъективные права, свобода и законные интересы как объекты правовой охраны и защиты: проблемы теории и практики: автореф. дис.. канд. юрид. наук. – Краснодар, 2008.

[116] Словарь Толковый словарь обществоведческих терминов. Н.Е. Яценко., СПб.: Лань, 1999.

[117] Демидов Ю.А. Социальная ценность и оценка в уголовном праве. М.: Издательство: Юрид. лит., 1975. – С. 163.

[118] Лившиц Р.З. Теория права. М.: БЕК, 1994. – С. 147.

[119] Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. М., 1992. – С. 19.

- мера государственного принуждения к исполнению требований права, содержащие осуждение деяния правонарушителя государством и обществом[120];
- исполнение юридической обязанности на основе государственного или приравненного к нему общественного принуждения[121];
- обязанность правонарушителя дать отчет за совершенное правонарушение[122];
- ответственность лиц или общества за нарушение гражданских прав или за совершение правонарушений[123].

Таким образом, ответственность, как категория нравственности, не обеспеченная силой государственного принуждения, во взаимосвязи со слабой волей субъекта на применение этого принципа, имеет меньший регулятивный потенциал по сравнению с ответственностью в правовом поле и, соответственно, меньшую практическую ценность.

Аналогичная ситуация прослеживается при рассмотрении механизма реализации нравственной категории долженствования.

Долг. Долг, по мнению А.И. Кравченко, – «…категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях. Долг представляет собой нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем. Это личная задача конкретного лица в конкретной ситуации»[124].

Долг – внутреннее принимаемое (добровольное) обязательство, «обязанность человека, освящённая его совестью»[125].

---

[120] Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Сущность юридической ответственности в советском обществе. М., 1974. – С. 6.
[121] Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Издательство «Юридическая литература», 1976. – С. 4.
[122] Тархов В.А. Ответственность по советскому гражданскому праву. Саратов, 1973. – С4, 11, 16.
[123] Блэк Генри Кэмпбелл, Юридический словарь Блэка, 2009.
[124] Кравченко А.И. Обществознание: учебник для 10–11 классов. – 7–е изд. М.: ООО ТИД «Русское слово – РС», 2014. – 312 с. Глава 10, § 35 – С. 240–252.
[125] Витрук, Н. В. Общая теория юридической ответственности. 2–е изд., испр. и доп. М.: НОРМА, 2009. – С. 11.

Будучи нравственной категорией, долг представляет собой моральную (этическую) позицию человека, исходя из которой он сам определяет и формулирует для себя задачи и обязательства, которые он принимает на себя. Отличительной чертой нравственного долга является то, что он проявляется добровольно, без какого-либо побуждения извне.

Вместе с тем, чувством долга обладать не все субъекты. В таких случаях в качестве инструмента, помогающего реализовать исполнение долга выступают правовые нормы. Так, например, отсутствие у гражданина чувства долга в вопросах защиты Родины компенсируется уже его юридической обязанностью защищать ее в силу действующего законодательства. Так, Конституции РФ говорит о том, что: «…Защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации»[126].

И, если долг, как нравственная категория, не предусматривает конкретной санкции в отношении человека, то в правовом поле неисполнение гражданином своего долга перед государством, в данном случае уклонение от службы в армии/уклонение от мобилизации, влечет конкретное законное наказание. Неисполнение долга может не подвергаться «санкциям» в виде порицаний со стороны некоторой части общества как нравственного регулятора поведения человека, но в правовой плоскости влечет административную и/или уголовную ответственность, в силу ч. 1. ст. 328 Уголовного кодекса РФ «Уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы».

Таким образом, нравственность предопределяет то, что поведение человека в идеале должно соответствовать этическим и моральным эталонам. Но следование нравственным идеалам может быть дисконтировано слабостью воли на реализацию нравственных поступков. Здесь на помощь нравственности приходит опыт реализации правовых предписаний и запретов.

---

[126] Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г., ст. 59.

При этом, правовые нормы, лишенные силы нравственных категорий, ограничены буквой закона, и не могут учитывать всей сложности и глубины конкретной жизненной ситуации оцениваемого и урегулированного субъекта.

По мнению В.С. Нерсесянца, право есть не что иное, как формальное равенство – всеобщая и необходимая форма свободы в общественных отношениях людей[127]. Но в то же время само по себе право не является носителем идеалов добра и справедливости, являясь известным «минимумом нравственного поведения». С давних пор в общественном и индивидуальном сознании людей утвердилось представление о приоритете морали над правовыми критериями поведения.

Мы соглашаемся с мнением Е.П. Гарановой о том, что «…право и нравственность представляют собой однопорядковые явления, объективированные регуляторы поведения индивидов в общественных отношениях. Следовательно, они обладают рядом существенных общих признаков. Прежде всего это нормативные регуляторы, являющиеся результатом сознательной и целенаправленной деятельности людей, выражением их совокупной воли. Право и мораль, реализуемые через нравственный поступок, состоят из общих правил социально значимого поведения индивидов, призванных внести в жизнь людей начала упорядоченности, стандарты должного или, наоборот, недопустимого»[128].

Как верно отмечает Жан.–Луи Бержель.: «…конечные цели права и морали не тождественны. Так, конечная цель права – создание надлежащего порядка в общественной жизни на основе социального компромисса, а цель морали – внутреннее совершенствование человека сообразно с нравственными идеалами»[129].

Нравственность, как самостоятельный социальный регулятор, как правило, не находит отражения в каких-либо письменных источниках, в то время как право изначально ориентировано на внешнюю объективацию, например в правотворчестве, в официальных писаных актах, либо в обычаях – устойчивых

---

[127] Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учеб. для вузов. М.: ИНФРА–М., 2012. – С. 9.

[128] Гаранова Е.П. Церковное право и российская правовая система: монография. – Кострома: Костромской госуд. технолог. ун–т, 2007. – С. 202.

[129] Бержель Ж.–Л. Общая теория права / Под ред. В.И. Даниленко. М.: Nota Bene, 2000. – С. 56, 93.

формах социальной практики, признанных в качестве обязательной нормы. Нравственность содержит в себе представления общества об обязанностях и ответственности, в то время как право направлено на юридическое обеспечение возможностей субъекта, кроме того, право способно указать на юридически недопустимое поведение.

Автор психологической теории права Л.И. Петражицкий в своем монументальном труде «Теория права и государства в связи с теорией нравственности» писал, что он наряду с писаными законами, т.е. наряду с реально существующей системой правовых норм и предписаний, установленных государством, признает правом также психические переживания людей[130].

Интуитивное право, утверждал Л.И. Петражицкий, т.е. психологическая оценка своего поведения, основанная на понимании справедливости, «…формируется независимо от официальных предписаний и отражает индивидуальный психологический опыт, определяемый условиями жизни человека»[131]. Его содержание определяется индивидуальными условиями и обстоятельствами жизни каждого конкретного человека – его характером, воспитанием, образованием, социальным положением, профессиональными занятиями, личными знакомствами и отношениями.

Право для Петражицкого – это императивно-атрибутивные психические переживания людей . Петражицкий соглашался с И. Кантом, усматривавшими существо права в таком устройстве отношений, которое позволяет совмещать свободу одного со свободой другого так, «чтобы каждый имел в известных пределах свою сферу свободы»[132].

Петражицкий отмечал, что осознание своего права оказывает на человека «…важное воспитательное влияние, …делает его гражданином, …сообщает ему сознание собственного достоинства, …необходимую для жизни твердость и

---

[130] Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт–Петербург: Издательство «Лань». 2000.
[131] Там же. – С. С. 456-457.
[132] Там же. – С. 256.

уверенность, энергию и предприимчивость»[133]. Осознание индивидуумом, как субъектом атрибутива своего права, его защита (активное притязание) важно для развития общества. Именно атрибутивной функции в праве Петражицкий придавал решающее значение.

Интуитивные императивно-атрибутивные переживания Петражицкий отождествлял с «…переживаниями справедливости и справедливостью как таковой»,[134] подчеркивая ее обязательственно-притязательный и нормативный характер, обосновывая правовое, а не нравственное понимание справедливости.

Автор коммуникативной теории права профессор А.В. Поляков, рассматривающий право как форму коммуникации, обоснованно отмечал, что Петражицкому удалось выявить и обосновать необходимую связь между правом и человеческой личностью. Право создается и воспринимается человеком благодаря специфическим возможностям человеческого сознания, человеческой психики, человеческой ментальности[135].

Мы согласны с мнением Е.В. Тимошиной, которая в своем диссертационном исследовании отмечает, что «…разработанная Л.И. Петражицким модель конституирования правовой реальности может быть интерпретирована как нормативно-ценностная и вместе с тем социокультурная. Ученый, вопреки субъективистским предпосылкам своей теории, исходил из презумпции существования легитимного правопорядка, в «границах» которого возможна общность понимания смысла нормативных фактов и конституируемых на их основе субъективных прав и правовых обязанностей. Нормативно-ценностным основанием «обязывающей силы» права является эмоциональное переживание субъектом самодовлеющей ценности типа должного поведения (акционного представления, сопровождающего правовую эмоцию); нормативный смысл

[133] Петражицкий Л.И. Указ. соч. – С. 131, 132, 134.
[134] Там же. – С. 404.
[135] Поляков А.В. Психологическая теория права Л. Петражицкого в свете коммуникативного подхода // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2016. № 5. – С. 144–155.

правового переживания выражается в том, что оно мотивирует субъекта к реализации должного»[136].

Определяя основоположников предпосылок создания этических кодексов и их имплементации в социальные реалии, можно смело сказать, что Лев Иосифович Петражицкий, по нашему мнению, идеолог и теоретик нравственно-правового регулирования, а его учение – доктринальное обоснование необходимости этических кодексов.

По мнению А.В. Полякова, сегодня на следующем этапе развития постклассических правовых исследований, мы можем опираться не только на новейшие идеи в мире философии, но и на открытия современной науки, показывающие наличие тесной связи между формированием жизненного мира человека и его эволюционным прошлым в единстве с культурным настоящим; мы можем ссылаться на социологические, антропологические, лингвистические и нейронаучные данные, позволяющие понять ценностный мир человека, его способы целеполагания и зависимость от права как экзистенциальной потребности в самоопределении для совместного бытия с другими. В более прикладном аспекте постклассическая методология позволяет осмыслить и роль права применительно к традиционным российским ценностям, которые, как было нами установлено, вне и помимо права существовать не могут.

Подобного рода конструкции правопонимания возможны только в том случае, если право понимается не как произвольный приказ власти, позволяющий нормам права иметь любое содержание, но как результат целеполагающей деятельности, направленной на обеспечение наилучших условий для совместного сосуществования людей[137].

Мы согласны с мнением Е.П. Гарановой и Е.В. Кискина, что «…должна происходить не конвергенция (сближение) права и морали, не морализация права, а диверсификация базисных моральных (нравственных) ценностей в правовую

---

[136] Тимошина Е.В. Теория и социология права Л.И. Петражицкого в контексте классического и постклассического правопонимания: автореф. дис…д-ра юрид. наук. СПб., 2013.

[137] Поляков А.В. Современные правовые исследования: единство в многообразии // Теоретическая и прикладная юриспруденция. М., РАНХИГС, 2025, (3). – С.7-10.

материю, то есть их распределение между различными активными компонентами правовой сферы с одновременным преломлением в юридическом ключе на основе исконно правовых постулатов. Представляется, что термин «диверсификация» в данном случае наиболее удачен, так как diversificatio означает и «изменение», и «разнообразие», и «распределение» (от лат. diversus – разный и facere – делать)»[138].

В свою очередь мы предлагаем не просто разнообразить право нормами нравственного поступка, но интегрированным, сонаправленным единым массивом упорядочивать общественные и корпоративные отношения. Основа для этого – схожий modus operandi обоих регуляторов. Преломление абстрактно-всеобщих (нормативных) требований в индивидуальное поведение осуществляется посредством парных категорий – субъективного права и юридической обязанности (для права), нравственного требования и нравственного долга (для нравственности).

Будучи самостоятельными нормативно-регулятивными системами, нравственность и право, помимо сходства, характеризуются и существенными различиями. Достаточно полно и комплексно особенности каждого типа норм описал Сергей Сергеевич Алексеев (см. таблицу 2) [139].

Таблица 2 – **Различия права и нравственности по С.С. Алексееву**

Критерий сравнения	**Право**	**Нравственность**
1. Онтологический статус	Интерсубъективная реальность, институционально оформлено, объективировано в нормах, преимущественно письменно.	Относится к сфере сознания, совокупность нематериальных (духовных) артефактов, не требует документальной фиксации.
2. Степень формализации	Высокая, жесткая логическая структура, обеспечивает четкие рамки поведения индивида.	Низкая, абстрактность, отсутствие жёсткой структуры, обеспечивает гибкость регулирования.
3. Принцип регуляции	Формальное равенство, эквивалентность, соразмерность (равный подход).	Неравенство людей, различность, учет личностных характеристик (дифференцированный подход).

[138] Гаранова Е.П., Кискин Е.В. Диверсификация моральных начал в юридическую материю: теоретическая модель и опыт церковного права // Государство и право: Вестник научных трудов Нижнекамского филиала МГЭИ. – Нижнекамск: Нижнекамский филиал МГЭИ, 2004. – С. 8.

[139] Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 7: Философия права и теория права. – М.: Статут, 2010. – С. 64. – С. 226–227, 238.

4. Объем регулирования	Уже, чем у нравственности, только значимое поведение. Ограничено интересами как общества, так и индивидов.	Шире, чем у права (включая быт, семью, малые группы), воздействует на поведение в интересах сообщества.
5. Доминирующая модальность	Дозволение или запрет (определяет правомочия и юридическую ответственность).	Долженствование, обязанности и ответственность индивида перед обществом.

Источник: составлено автором по: Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 7: Философия права и теория права. – М.: Статут, 2010. – С. 64. – С. 226–227, 238.

По мнению Г.В. Мальцева, линии нравственного и правового поведения часто совпадают либо пересекаются. В одно и то же время лицо может выступать как субъект морали и субъект права, способный приписывать своим действиям различные моральные и правовые смыслы, сочетать, объединять и разграничивать соответствующие ценности, конструировать поступки на основе богатейшего морального и правового нормативного материала[140].

Среди теоретиков-юристов и в трудах по этике господствует моральный релятивизм – представление об относительности всех моральных ценностей и невозможности рационального выбора между ними. Все попытки выстроить систему абсолютных моральных ценностей неизменно оказывались неудачными[141].

Мы согласны с С.С. Алексеевым, который указывает на то, что с точки зрения общей системы ценностей, сложившейся в современном обществе, право должно отвечать общепринятым требованиям морали, то есть общечеловеческим элементарным этическим требованиям, соответствующим основным началам христианской культуры или культуры, однопорядковой по моральным ценностям с христианской, в том числе – культуры буддизма, ислама[142].

---

[140] Мальцев Г.В. О различиях права и морали // Наш трудный путь к праву. Материалы философско–правовых чтений памяти академика В.С. Нерсесянца. М.: НОРМА, 2006. – С. 223.

[141] Варламова Н.В. Право и мораль как базовые социальные регуляторы // Наш трудный путь к праву. Материалы философско–правовых чтений памяти академика В.С. Нерсесянца. М.: НОРМА, 2006. – С. 284.

[142] Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования. М., 1999. – С. 336.

Мы также поддерживаем мнение О.И. Цыбулевской, что лежащие в основе права ценности представляют собой, по сути, моральные феномены, способствующие пониманию нравственной природы права[143].

Влияние нравственности должно проявляться во всех компонентах социальной системы, в том числе в области экономики, которая характеризуется жесточайшим столкновением интересов, опасностью безудержной жажды наживы. Нарушения этических императивов, требований добросовестности в коммерческих отношениях так же опасны, как нарушения закона, поскольку создают атмосферу недоверия и разрушают стабильность гражданского оборота. Нравственные категории должны присутствовать в позитивном праве, правосознании, юридической практике. В нормативном массиве нравственность может реализовываться не только в конкретных нормах, но и в принципах – нормативно-логических моделях наиболее общего характера, которые определяют социальную сущность права[144].

Важнейшую мысль высказал Рафаел Ашотович Папаян, исследуя христианские корни современных правопорядков. В его интерпретации нравственность, «…поскольку придумана не человеком, весьма непостоянным в своих поисках, блужданиях и заблуждениях, а дана ему Богом, Истиной, она является величиной константной»[145]. Незыблемость базовых норм нравственности «…обеспечена тем, что она дана Богом: и конституции, и законы менять можно, а Библию – нельзя»[146]. Соглашаясь с мнением Р.А. Папаяна, мы не поддержим взгляды С.С. Алексеева о максималистской императивности нравственности[147].

Характеризуя соотношение права и нравственности, мы исходим из следующих положений:

---

[143] Цыбулевская О.И. Нравственные основания современного российского права / Под ред. Н.И. Матузова. Саратов, Саратовская госуд. академия права, 2004. – С. 8–9.

[144] Гаранова Е.П., Кискин Е.В. Диверсификация моральных начал в юридическую материю: теоретическая модель и опыт церковного права // Государство и право: Вестник научных трудов Нижнекамского филиала МГЭИ. Нижнекамск: Нижнекамский филиал МГЭИ, 2004. – С. 24.

[145] Папаян Р.А. Христианские корни современного права. М.: Издательство НОРМА, 2002. – С. 156.

[146] Папаян Р.А. Указ. соч. – С. 156.

[147] Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 7: Философия права и теория права. М.: Статут, 2010. – С. 65-66.

1) право и нравственность не находятся в иерархических отношениях, каждая из этих регулятивных систем имеет свою ценность и свой регулятивный потенциал, утверждение о превосходстве той или иной системы необоснованны;

2) редукция права к минимуму морали, ее прагматичной и упрощенной версии, которая встречается не только у классиков (И.А. Бердяев), но и у современных правоведов[148] опасна в силу двух причин:

- идеологической, так как порождает нигилистическое отношение к правовым институтам;
- социальной, поскольку может породить произвол и неопределенность в силу повышенной степени абстракции норм нравственности, тогда как социальный порядок особенно действия власти, нуждаются в формальной определенности, которую дает право;

3) равным образом опасна иная крайность: радикальное отмежевание права от морали, его абсолютизация и формализация, поскольку лишенный ценностной основы, правопорядок неизбежно деградирует, превращаясь в деспотию и собственный антипод – «неправо»[149];

4) нравственность и право, сохраняя свою качественную специфику, взаимодействуют в рамках единой системы соционормативной регуляции, укрепляют друг друга. Их кооперация направлена на обеспечение цивилизационного развития, охрану главнейших ценностей человеческого общества.

Подобное взаимодействие права и нравственности позволяет нам сделать вывод о возможности существования неразрывного, комплексного нравственно-правового регулирования общественных отношений. При этом не только нравственность проникает в право, но и право воздействует на нравственность, смягчая ее сверхимперативные требования.

---

[148] Коновалов А. В. Принципы права: монография. М.: Норма, 2026 – С. 117.

[149] Бачинин В.А. Неправо (негативное право) как категория и социальная реалия // Государство и право. – 2001. – № 5. – С. 15–19, Клементьев А.А. О категории «неправо» в парадигме интегративного правопонимания // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2019. – Т. 19. № 3. – С. 82.

Так, Аркадий Авакович. Тер-Акопов разработал концепцию «коэволюции» права и нравственности, показав проникновение в общественную мораль правовых начал, принципов соразмерности, эквивалентности, справедливости[150].

Нравственность и право – это две особые, духовные, ценностно-регулятивные социальные области, занимающие самостоятельные ниши в жизни общества, то есть такое положение в комплексе социальных явлений, когда главными принципами их соотношения являются взаимодействие «на равных» и взаимодополняемость.

Важно не забывать знаменитое изречение римского права о том, что право – есть искусство добра и справедливости[151], и важнейшее значение права состоит в его способности быть выразителем идеи справедливости, как писал Р.З. Лившиц: «Право есть нормативно закрепленная и реализованная справедливость»[152].

Категории права и нравственности, снабженные присущими им отдельными механизмами регуляции, путем интеграции друг в друга образуют единый, нравственно и юридически насыщенный механизм регулирования общественных отношений, при этом такое объединение не является механическим, а образует новую системную целостность, не сводящуюся к сумме составляющих ее частей и обладающей новыми (интегративными) свойствами.

Таким образом, нравственно-правовое регулирование представляет собой комплексное упорядочение общественных отношений путем системного объединения свойств права и нравственности в единый механизм, где право усиливает свое регулирующее воздействие на общественные отношения за счет свойств нравственности, а требования нравственности благодаря праву становятся юридически обязательными, а их неисполнение – наказуемым.

Задача вышеуказанного механизма состоит в том, чтобы «усилить» право нормами нравственности, путем воздействия на правосознание индивида такими категориями как «долг», «совесть», «справедливость». По Петражицкому, лицо

---

[150] Тер–Акопов А.А. Нравственность и право. Избранное. М.: Юрлитинформ, 2015. – С. 419.
[151] Дигесты Юстиниана. Общ. редакция перевода: Л. Л. Кофанов. 2–е изд., испр. Т. 1. Кн. I—IV. Статут, Москва, 2008.
[152] Лившиц Р.З. Теория права. М.: БЕК, 1994. – С. 210.

должно испытывать угрызения совести при нарушении норм права. В свою очередь право формально определяет нравственные нормы и содержит санкции за их нарушения, устанавливая по сути дела правовой механизм юридической ответственности за безнравственные поступки.

Таким образом, нравственно-правовое регулирование часто опирается на концепцию естественного права, стремясь, чтобы позитивное право соответствовало нравственным и естественным принципам.

Необходимо выделить основные свойства нравственно-правового регулирования, среди которых ведущее место, по нашему мнению, занимает *комплексность, системность* такого регулирования – возможность охватывать все правовые реалии современного общества; формализм, присущий праву, ограничиваясь гибкостью морального регулирования, образует *сбалансированность* нравственно-правового регулирования; сочетание морального убеждения, нравственного поступка и юридического принуждения говорит об *эффективности* нравственно-правового регулирования; возможность применения во всех сферах деятельности позволяет сделать вывод об *универсальности* нравственно-правового регулирования.

Таблица 3 – **Взаимоотношения категорий права и нравственности**

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Добро и зло	***Добро и зло*** — категории этики и понятия морального сознания, в предельно общей форме показывающие разграничение нравственного и безнравственного, должного и предосудительного в мотивации деятельности и поступках.[154]	***Добро*** -Преамбула Конституции Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.):[155] «Мы, многонациональный народ Российской Федерации, …чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в **добро** и справедливость,…» **Доброе имя** – статья 23 Конституции: «Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.» Нед***обросо***вестная конкуренция – ст. 35 Конституции: «Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и не***добро***совестную конкуренцию.»	***Добро***. (***Добро***совестность, ***Добро***желательность) - Преамбула Декларации о правах и достоинстве человека X Всемирного Русского Народного Собора от 06.04.2008: «…Совершая ***добро***, личность приобретает ***достоинство***»[156]. п.п.4 *Положения о корпоративной этике ООО «Первая энергосервисная компании»*. ***ЗЛО*** (***зло***употребление) Статья 3.3. *Регламента Российского Футбольного союза по этике*

[153] Здесь и далее использованы примеры из кодексов этики, исследуемых в настоящей работе. Более широкий спектр примеров использования категорий этики приведен в таблице 2.

[154] Здесь и далее ссылки приведены из Новейшего философского словаря. URL: https://gufo.me/dict/bes/ (дата обращения 20.03.2024).

[155] Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) Далее по тексту Конституция Российской Федерации

[156] Декларация о правах и достоинстве человека X Всемирного Русского Народного Собора от 06.04.2008

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Благо	**Бла́го** (в этике и философии) то, что заключает в себе определённый положительный смысл. Вопрос о Б. ставился в философии в связи с уяснением смысла бытия и человеческого существования как вопрос о высшем Благе (термин введён Аристотелем, лат. summum bonum), в зависимости от которого определялась соотносительная ценность всех других Благ. В дальнейшем понятие Благо постепенно утрачивает своё значение и с середины 19 века вытесняется понятием Ценность. В более узком, собственно этическом смысле слова понятие Блага. синонимично понятию **добра**	***Благо*:(*благо*получие, *благо*приятное, *благо*творительность) - Статьи 39,41,42,114 Конституции РФ: «Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и *благо*творительность»; «Каждый имеет право на *благо*приятную окружающую среду,….» - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О *благо*творительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».[157]	***Благо*: (*благо*получие, *благо*приятное) - п.2.6 Положения о корпоративной этике ООО «Первая энергосервисная компания»: «…содействовать улучшению условий труда, способствующих творческому росту персонала, укреплению его здоровья и социального благополучия…» - п.1. Свода нравственных принципов и правил в хозяйствовании: «Не забывая о личном благе, нужно заботиться о **благ**е ближнего, **благе** общества и Отчизны»[158].

[157] Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135–ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве) с изменениями на 08.08 2024 года // Собрании законодательства Российской Федерации от 14 августа 1995 г. N 33 ст. 3340

[158] Свод нравственных принципов и правил в хозяйствовании. URL: https://azbyka.ru/svod–nravstvennyx–principov–i–pravil–v–xozyajstvovanii (дата обращения 20.03.2024).

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Справедливость	***Справедливость*** – общая нравственная санкция совместной жизни людей, рассмотренной по преимуществу под углом зрения сталкивающихся желаний, интересов, обязанностей; она касается человеческих взаимоотношений во всех их общественно значимых разновидностях (от межличностной сферы до международных отношений). Специфический предмет ***справедливости*** – благо и зло совместного существования в рамках единого социального пространства.	***Справедливость*** – Преамбула Конституции Российской Федерации: «Мы, многонациональный народ Российской Федерации, …чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и ***справедливость***,…» - Статья 297 УПК РФ: «Приговор суда должен быть законным, обоснованным и ***справедливым.»***[159]	***Справедливость*** Статьи 4,11,14 Кодекса судейской этики: «...требования к соблюдению принципа ***справедливости***»; «…правосудие осуществляется компетентно, независимо, беспристрастно и **справедливо.**.» - Статья 32 Регламента Российского Футбольного союза по этике: «…требований добросовестности, разумности и **справедливости**.»

[159] Уголовно–процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. N 174–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 24 декабря 2001 г. N 52 (часть I) ст. 4921

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Долг	***Долг*** (греч. δέον, лат. officium, obligatio; англ. duty, obligation;– одно из фундаментальных понятий этики и нравственности, которое обозначает нравственно аргументированное принуждение к поступкам, нравственную необходимость, фиксированную в качестве субъективного принципа поведения. ***Долг*** выражает императивную форму морали. Сами действия, поскольку они мотивированы долгом, именуются обязанностями или ***Должествование***м».	***Долг*** - Статья 59 Конституции РФ: «Защита Отечества является **долгом** и обязанностью гражданина Российской Федерации» - Статья 26 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»: «Защита государственного суверенитета и территориальной целостности Российской Федерации …составляют существо воинского ***долга***…»	***Долг*** п. 10: Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: «… исполнять служебный ***долг***…» - Статья 4.3 Кодекса судебной этики: «Соблюдение Кодекса судейской этики ***должн***о быть внутренним убеждением судьи, правилом его жизни, ***должно*** способствовать укреплению доверия общества к судебной системе…»

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Совесть	***Со́весть*** **–** категория нравственности, характеризующая способность личности осуществлять нравственный самоконтроль, самостоятельно формулировать для себя нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершаемых поступков; одно из выражений нравственного самосознания личности.	***Совесть*** - Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. N 125-ФЗ «О свободе ***совест***и и о религиозных объединениях»[160] - Статья 5.26 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ[161] (ред. от 28.04.2023): «Нарушение законодательства о свободе ***совести,*** свободе вероисповедания и о религиозных объединениях» - Статья 14 УК РФ **:** «нарушение права на свободу ***совести*** [162] Статья 14 Уголовно-исполнительного кодекса РФ**[163]**: «Обеспечение свободы ***совести*** и свободы вероисповедания осужденных»	***Совесть*** - Статья 18 Регламента Российского Футбольного союза по этике: «Комитет РФС по этике принимает свои решения самостоятельно, независимо от каких-либо влияний. Каждый из членов Комитета РФС по этике оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, руководствуясь при этом настоящим Регламентом и ***совестью***.» - Статья 11 Кодекса судебной этики: «Компетентность и добро***совестность*** являются необходимыми условиями надлежащего исполнения судьей своих обязанностей по осуществлению правосудия.»

[160] Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. N 125–ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях (с изменениями и дополнениям на 08.08.2024)" // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 сентября 1997 г. N 39 ст. 4465

[161] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ (ред. от 28.04.2023) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1

[162] Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63–ФЗ
(ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.12.2019) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954

[163] Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. N 1–ФЗ

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Ответственность	***Ответственность*** – отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им (ретроспективно или перспективно) в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие ему. Объектом ответственности (т.е. иным) могут быть другие люди, в т.ч. будущие поколения, общности, а также животные, окружающая среда, материальные, социальные и духовные ценности и т.д.	***Ответственность*** – Статьи 41,54, 113 Конституции РФ: «Сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ***ответственность*** в соответствии с федеральным законом.» - Статьи 3, 5, 28, 28.3 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих: Глава 3. Обязанности и ***ответственность*** военнослужащих; - Глава 9 Семейного кодекса Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ.[164] «***Ответственность*** супругов по обязательствам»	***Ответственность*** - п.2.2 Положения о корпоративной этике ООО«Первая энергосервисная компания: «…следование высоким моральным требованиям, такими как честь, ***ответственность***, непредвзятость, справедливость, доброжелательность, являющимся необходимым условием успешного выполнения Обществом своих целевых задач.» - Статьи 4,32. Регламент Российского Футбольного союза по этике «…несет ответственность ...» - Преамбула к Кодексу судейской этики: «…осознавая свою ***ответственность*** перед обществом за надлежащее отправление правосудия, принимают Кодекс судейской этики»

[164] Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223–ФЗ (с изменениями на 23 ноября 2024 г) // Собрании законодательства Российской Федерации от 1 января 1996 г. N 1 ст. 16

Категория	Нравственное содержание	Правовое, нормативное отражение	Нравственно-корпоративные акты[153]
Достоинство и честь	***Достоинство*** – характеристика человека с точки зрения его внутренней ценности, соответствия собственному предназначению. ***Честь*** - категория, означающая нравственную оценку человека обществом, а также самооценку.	***Честь и достоинство*** Статьи 21, 83, 102 Конституции Российской Федерации: « ***Достоинство*** личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления.» - Статья 152 ГК РФ[165] «Защита ***чести достоинства***.» - Глава 17 УК РФ – Преступления против свободы, ***чести и достоинства*** личности - статья 9 УПК РФ. «Уважение ***чести и достоинства л***ичности» - Статья 5, 26 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"[166]: «Защита свободы, ***чести и достоинства*** военнослужащих»	***Достоинство. Честь*** - Статья 6.1 Кодекса судебной этики: «Судья должен следовать высоким стандартам морали и нравственности, быть ***чест***ным, в любой ситуации сохранять личное ***достоинство***, дорожить своей ***честью»*** - п.2.2 Положения о корпоративной этике ООО «Первая энергосервисная компания»***:*** «… отвечать требованиям ***чести***…». - п.1. Основ учения Русской Православной Церкви о **достоинстве,** свободе и правах человека: «Базовым понятием, на которое опирается теория прав человека, является понятие человеческого ***достоинства»*** [167]

Источник: составлено автором**.**

Категории права и нравственности в большинстве своем общие, имеют единое направление.

При этом, категории права «заземлены» на реальность, а категориями нравственности обладает внутренний мир человека.

[165] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51–ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301

[166] Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76–ФЗ "О статусе военнослужащих" (с изменениями на 30.11.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации от 1 июня 1998 г. N 22 ст. 2331

[167] Основы учения Русской Православной Церкви о достоинстве, свободе и правах человека URL: http://www.patriarchia.ru/db/text/428616.html (дата обращения 20.03.2024).

Категории нравственности безусловно шире категорий права. Как шире, например, категории «добра и зла», отраженные в долженствованиях права через запреты: «не убей», «не укради» и т.д.

Как только категории нравственности и права «приземляются» в реальных нормах, независимо от их формы – законодательные или нормативно-корпоративные, они получают: свою статусность и оформленность (включение в конструкцию нормы), конкретность (причинно-следственные связи с обстоятельствами) и защиту, соответствующую своему уровню.

Не всякое правовое явление может отвечать принципам справедливости, честности, нравственности. Право видит в категории, ее смыслах, только прикладное значение – то, что может потребовать или защитить.

Категории права как правило входят в конструкцию нормы в части гипотезы или диспозиции, тогда как категории нравственности чаще всего используются в качестве принципов и деклараций.

По этому поводу профессор А.А. Тер-Акопов подчёркивал, что право не может в полной мере принять на себя функции нравственности. Оно не имеет той духовной полноты, способной регламентировать человеческое поведения из себя самого, т.е. из внутренних глубин человеческого духа. В связи с этим, возникают различные прецеденты. Так, он привел в своей работе некоторую коллизию экологического права: к примеру, закрывается завод, который не экологичен в своём производстве, в связи с этим лишаются работы десятки, а то и сотни людей, оставаясь без средств существования, что само по себе безнравственно[168].

Учитывая сказанное, проблемы взаимодействия категорий права и нравственности возникают, на наш взгляд там, где мы используем их без должной интеграции в единый механизм.

[168] Тер–Акопов А. А. Мораль и право: перспективы коэволюции //Российский военно–правовой сборник. – 2005. – №. 6.

1.2. Универсальные корпоративные ценности как инструмент нравственно-правового регулирования общественных отношений

Исследованию категории ценности посвящена обширная литература в разных концептуальных направлениях. В первую очередь ее изучением занимается специальная область философии - аксиология (axios - имеющий ценность; logos - разум, теория), которая анализирует природу и проблемы социальной значимости взаимосвязи ценностей между собой и их квалификационными характеристиками.

В Большом энциклопедическом словаре ценность определяется как положительная или отрицательная значимость объектов окружающего мира для человека, социальной группы, общества в целом. В нашем случае – корпорации. Такая значимость определяется вовлеченностью ценности в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений. Критерии и способы оценки значимости выражаются в нравственных принципах и нормах, идеалах, установках, целях[169].

В специализированном философском энциклопедическом словаре этот феномен характеризуется тем, что чувства людей диктуют признать стоящим над всем и к чему можно стремиться, созерцать, относиться с уважением, признанием, почтением (Пауль Менцер). С формальной точки зрения, ценности делятся на позитивные и негативные, на относительные и абсолютные, на субъективные и объективные[170].

Системный анализ философской аксиологии и специфики правовой аксиологии позволяет сделать вывод о том, что основой нравственно-правового корпоративного регулирования являются, в том числе, универсальные общечеловеческие ценности.

Правовая аксиология и ее практическое применение в научной литературе вопрос достаточно новый и в рамках современных тенденций развития корпоративных отношений требует дальнейшего исследования. Теоретики права,

---

[169] Большой энциклопедический словарь // URL: https://gufo.me/dict/bes/ ЦЕННОСТЬ (дата обращения 20.07.2025).

[170] Философский энциклопедический словарь. М.: Издательство «Инфра– М», 2003.

занимающиеся правовой аксиологией, дали достаточно объемный анализ аксиологических теорий и представлений в их историческом развитии. Этот вопрос нашел свое отражение в трудах В.П. Тугаринова[171], Л.В. Баевой[172], А.А. Лаптева[173], С.Ф. Анисимова[174], П.Е. Матвеева[175], В.Г. Лукьянова[176] и других. Практически во всех исследованиях отмечаются три основные сущностные позиции этого феномена:

1) понимание ценности как объективного бытия, усматриваемого или усваиваемого субъектом в процессе практической, познавательной, нравственной или эстетической видов деятельности (Платон, С. Франк, Н. Лосский, Вл. Соловьев, С. Анисимов, и др.);

2) понимание ценности как субъективного феномена, имеющего своим источником совокупность интеллектуальных, психологических, нравственных особенностей личности, проявляющихся вовне (И. Кант, Ф.М. Достоевский, В. Тугаринов и др.);

3) понимание ценности как субъективно-объективного или объективно-субъективного феномена, имеющего свою природу и проявляющегося только в отношениях между субъектом и объективным бытием (В. Виндельбанд, Э. Гуссерль, Ж.П. Сартр и др.).

Русский философ Н.О. Лосский считал, что ценности неопределимы традиционно через родовидовые различия, что это особые идеальные трансцендентные феномены, которые могут быть объективными и субъективными, абсолютными и относительными, положительными и отрицательными. Ценность

---

[171] Тугаринов В.П. О ценностях жизни и культуры. Л.: Изд–во Ленингр. ун–та, 1960.

[172] Баева Л.В. Ценностные основания индивидуального бытия: Опыт экзистенциальной аксиологии. М.: Изд. Прометей; 2003.

[173] Лаптев А.А., Наумов П.Ю. Генезис научных представлений о сущности профессиональных ценностей // Современные исследования социальных проблем (Электронный научный журнал) 2016. № 12.

[174] Анисимов С.Ф. Введение в аксиологию. М.: Научная библиотека «Современных тетрадей», 2001.

[175] Матвеев П.Е. Моральные ценности. Владимир: ВГУ. Монография, 2004.

[176] Лукьянов В.Г. Изучение проблемы ценностей в современной философии // Материалы международной научной конференции: к 80–летию профессора Моисея Самойловича Кагана. Санкт–Петербург: 2001.

есть нечто всепроникающее, определяющее смысл и всего мира в целом, и каждой личности, и каждого события, и каждого поступка[177].

Сходную позицию занимают и современные ученые-философы. В частности, С.Ф. Анисимов, издавший в 2001 году учебное пособие «Введение в аксиологию», отмечал самой трудной проблемой в аксиологии дефиницию категории ценности и что именно в этом аспекте наблюдаются наибольшие расхождения, в зависимости от мировоззрения теоретика[178].

Доктор философских наук, профессор П.Е. Матвеев в своей монографии «Моральные ценности», вышедшей в 2004 году, указывал, что дать исчерпывающего определения ценности невозможно. Можно дать рабочее определение ценности: ценность - есть особое качество, которое связано с объектами и субъектами, и характеризует их единственность, единство, их место во всеобщей взаимосвязи»[179].

Рассматривая ценности как понятийные универсалии в области корпоративных отношений, при их изучении следует наряду с привычным сравнительно-правовым методом применять метод юрислингвистики (лингвоправоведения) и метод этимологии правовых понятий. Этимология — это одно из старейших научных направлений лингвистики, которое с помощью сравнительно-исторического метода позволяет изучать закономерности происхождения юридических понятий и терминов, их эволюцию и рецепцию, а также изменение их содержания[180].

Так, профессор Т.Н. Ростовская, определяя ценность как основополагающий признак, по которому можно охарактеризовать степень изучения и понимания трансформации социальных институтов, приводит следующие этимологические смыслы этого понятия: первоначальный смысл данного слова (на латинском языке «valere») означал позитивную оценку физического состояния человека. В ряде

---

[177] Лосский Н.О. Ценность и бытие. М., 1994.
[178] Анисимов С.Ф. Введение в аксиологию. М.: Научная библиотека «Современных тетрадей», 2001.
[179] Матвеев П.Е. Моральные ценности. Владимир. 2004 – С. 94
[180] Алексеев, С.С. Теория права. М.: Изд–во БЕК, 1995 – С. 8.

европейских языков понятия «ценность» и «стоимость» имеют идентичный смысл, используются в синонимичном варианте. Слово «wert» на немецком языке кроме обозначения «ценность» также определяется как «стоимость» и как прилагательное в значении «достойный», «ценный»[181].

Правовая аксиология – наука сравнительно молодая, но уже получившая серьезное освещение в юридической теории. Такие известнейшие ученые-правоведы как С.С. Алексеев[182], В.С. Нерсесянц[183], А.В. Поляков[184], А.А. Тер-Акопов[185] писали на эту тему. Работы О.И. Цыбулевской[186], А.Н. Бабенко[187], Н.С .Цинцадзе[188], В.А .Цвык[189] и другие продолжили развивать это направление на современном этапе.

Наиболее полную дефиницию правовой ценности, не утратившую своего значения и по сей день, на наш взгляд, дал С.С. Алексеев, который под правовыми ценностями понимает конкретные социально-правовые явления, правовые средства и механизмы. К ним относятся: конкретное выражение собственной ценности права в практической жизни людей – безопасность человека в конфликтных ситуациях, определенность и гарантированность прав, обеспечение истины, правды при решении юридических вопросов; фундаментальные прирожденные права человека, основополагающие демократические правовые принципы; особые правовые средства и юридические механизмы (все то, что называется юридическим инструментарием), обеспечивающие ценность права,

---

[181] Ростовская Т.К., Ростовская Н.А., Калиев Т.Б Этимологическое основание категориии «ценность» // Наука. Культура. Общество. 2018. № 2–3. – С. 6

[182] Алексеев, С.С. Теория права. М.: Изд–во БЕК, 1995.

[183]Нерсесянц В.С. Философия права. М.: Наука, 1999.

[184] Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода. СПб.: Издательский дом Санкт–Петербургского государственного университета. 2004.

[185] Тер–Акопов А.А. Нравственно–правовой императив развития цивилизации // Современные проблемы цивилизации. Научные труды МНЭПУ — МНЭПУ, 2001

[186] Цыбулевская О.И. Нравственные основания современного российского права. Саратов. 2004.

[187]Бабенко А.Н. Правовые ценности и освоение их личностью: автореф. дис. … д–ра юр. наук. М., 2002

[188] Цинцадзе Н.С. Категории правовой аксиологии: значение и содержание // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 6(122). С. 195-200.

[189] Цвык В.А. Профессионализм как нравственная ценность // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. 2012. Т. 10. № 4. С. 72-77.

гарантированность прав, институты, выражающие оптимальное соотношение нормативного и индивидуального регулирования, и т. д.[190].

В теории права принято различать ценности права и ценности в праве[191]. Автор разделяет мнение профессора А.А. Полякова о том, что к первым относятся ценности, присущие самому праву: порядок, свобода, ответственность, равенство, справедливость. Ко вторым – ценности, выходящие за пределы самого права, которые отражают интересы и потребности людей и реализуются при помощи права. Такие ценности являются целью действий управомоченных лиц и выступают в качестве объектов правоотношений. Это может быть здоровье, достоинство, безопасность, информация, деньги. Важнейшее значение имеют такие ценности, как власть и собственность, вокруг которых всегда вращается маховик права[192].

Возвращаясь в поле корпоративной реальности и не дублируя исследование А.А. Раренко, мы согласимся с его дефиницией «корпоративной ценности», которую он представил, изучив и сопоставив 20 авторитетных мнений в своей статье: «К вопросу об определении понятия «корпоративные ценности».

«Корпоративные ценности» - значимые и разделяемые всеми сотрудниками организации нравственные и поведенческие ориентиры, правила, принципы, нормы и стандарты выполнения профессиональной деятельности, которыми они, независимо от занимаемой должности, готовы руководствоваться при реализации организационных целей и задач[193].

Вслед за развитием теории правовой аксиологии, внедрением ценностных реалий в правовое поле, последовало использование аксиологического понятия «ценность» в нормотворчестве. Так, указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 утверждены Основы государственной культурной

---

[190] Алексеев С.С. Теория права. М.: Изд–во БЕК, 1995. – С. 123.

[191] Белинова О.А. Фомин В.Е. Ценности права и ценности в праве // Научный вестник Омской академии МВД России. 2012. № 1(14). – С. 29.

[192] Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода. СПб.: Издательский дом Санкт–Петербургского государственного университета. 2004. – С. 248

[193] Раренко А.А. К вопросу об определении понятия «корпоративные ценности». // Известия Юго–Западного государственного университета. 2022. Том 12. № 6.

политики, где на законодательном уровне говорится о ценностях, а именно о традиционных российских духовно-нравственных ценностях[194].

Современной кульминацией законотворческой деятельности в этом направлении, на наш взгляд, стали Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей, утвержденные указом Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 (далее – Основы)[195]. В этом нормативном акте (статьи 4 и 5) дано законодательное определение понятию традиционных ценностей и определен их качественный состав: «Традиционные ценности - это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России. К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России».

Следует отметить, что Основы, определяющие ценности, как объект защиты государством, получили высокий нормативный статус и были отнесены к документам стратегического планирования в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации (статья 1 Основ)[196].

---

[194] Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. N 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 52, ст. 7753).

[195] Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно–нравственных ценностей» Собрание законодательства Российской Федерации от 2022 г., N 46 , ст. 7977.

[196] Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172–ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации" «Российская газета" от 03.07.2014 г.

Заложенные в праве ценности подразделятся на социально-политические, экономические и правовые ценности. Приобретая юридическую форму, ценности должны стать в полном смысле правовыми, должны коррелировать с внутренними свойствам права (формальное равенство, свобода и справедливость).

В Основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей указывается на такие ценности как «созидательный труд», «приоритет духовного над материальным», тогда как в корпоративных этических кодексах эти понятия сводятся к профессионализму, объективируются эффективным трудом в пользу корпорации и нигде не говориться о превалировании духовного над материальным. Этическая категория «профессионализм» и ее ценностно-значимые свойства подробно рассмотрены в статьях В.А. Цвыка[197]

Ценности — это особые идеальные трансцендентные феномены, сущность которых полностью определить невозможно. Вместе с тем, не смотря на общую эфемерность на практике ценности воплощаются через нормы.

В нашем случае мы говорим об их имплементации в реальность через корпоративные нормативные акты. Как одна из возможностей - акты с «мягкими», дозволяющими нормами с практически отсутствующим императивом. Их зачастую называют нормами – ориентациями (нормами – декларациями). Наряду с ними существуют и «жесткие» нормы (нормы – регламентации), т.е. предписывающие или запрещающие нормы с акцентированным императивом. Так, за нарушение кодекса этики корпораций могут наступить негативные последствия как в репутационном аспекте, так и в форме дисциплинарной ответственности.

К примеру, в практике Московского городского суда имеется разбор ситуации, когда сотрудник корпорации, регулярно нарушающий кодекс этики в части, предписывающей уважительно относиться к личности и человеческому достоинству каждого сотрудника, был привлечен к дисциплинарной ответственности. Решение корпорации осталось в силе и в первой, и во второй

[197] Цвык В. А. Профессионализм как нравственная ценность // Вестник Новосибирского государственного университета. 2012. Том 4. – С. 72.

судебных инстанциях. В мотивировочной части определения второй инстанции, в частности была ссылка на императив в кодексе этики, а именно указывалось, что кодексом корпоративного поведения установлено, что представители и сотрудники должны избегать поведения на рабочем месте, которое не характеризуется честностью и предельным уважением к достоинству и нравственности каждого сотрудника[198].

Согласно онтологической теории ценностей Н.О. Лосского, бытие не есть только носитель ценностей, оно само, будучи взято в его значительности, есть ценность, оно само есть добро и зло. Применяя этот аксиологический постулат в ценностно-правовом аспекте корпоративных реалий, можно сказать, что само существование и признание корпоративных ценностей – это одна из ценностей корпорации. Легализация и применение ценностей в корпорации с помощью правового инструментария также является ценностью.

Корпоративные ценности, на наш взгляд, представляют собой устойчивый когнитивно-поведенческий имплементированный в жизнь корпораций паттерн[199] нацеленный, в т.ч. на достижение целей и задач корпорации.

Говоря об особенностях корпоративных ценностей, нельзя не отметить одну существенную черту. Общечеловеческие ценности, преломляясь в свете корпоративных интересов, приобретают черты универсальности с прагматизмом. В ходе исследования автор, используя сравнительно-правовой метод, формально-логический метод, а также метод юрислингвистики[200] (лингвоправоведения) и метод этимологии правовых понятий, составил настоящую сравнительную таблицу ценностей.

---

[198] Апелляционное определение Московского городского суда от 22 мая 2013 г. N 11–11717/13. https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/108992235/ (дата обращения 10.06.2025).

[199] Паттерн – это термин, обозначающий некий повторяющийся шаблон, также им можно назвать образец, модель, схему или образ. Понятие вышло от английского «pattern» и переводится, как пример, форма. Благодаря паттерну создается посредствующее представление, с помощью которого в режиме синхронности процессов восприятия и мышления проявляются закономерности, а также способ их существования в окружающем мире, природе, в обществе. https://www.philosophydic.ru/cennost (дата обращения 10.06.2025).

[200] Малиновский А.А. Роль юрислингвистики в сравнительно–правовом исследовании // Актуальные проблемы сравнительного правоведения: Сборник статей М., 2020.

Таблица 4 – **Сравнительная таблица ценностей**

№	Нравственные ценности // Указ Президента	Классификация (условно)	Корпоративные ценности	Корпоративные правила / Универсальные корпоративные правила
1	Жизнь	Общечеловеческие	Да	С учетом особенностей организации труда и типа корпорации - не универсально: правила внутреннего трудового распорядка, аттестация рабочих мест, производственная безопасность.
2	Достоинство	Общечеловеческие	Да	**Уважай, взаимодействуй, доверяй и благодари.**
3	Приоритет духовного над материальным	Общечеловеческие	Не акцентировано, противоречит целям коммерческих корпораций	В рамках некоммерческих корпораций - не универсально. Например, Красный крест, Гринпис и проч.
4	Гуманизм	Общечеловеческие	Да	С учетом особенностей организации труда и типа корпорации - не универсально: правила внутреннего трудового распорядка, аттестация рабочих мест, производственная безопасность.
5	Милосердие	Общечеловеческие	Да	С учетом особенностей организации труда и типа корпорации - не универсально: правила внутреннего трудового распорядка, аттестация рабочих мест, производственная безопасность.
6	Справедливость	Общечеловеческие	Да	**Отвечай за слова. Отвечай за результат. Работай прозрачно.**
7	Взаимопомощь и взаимоуважение	Общечеловеческие	Да	**Уважай, взаимодействуй, доверяй и благодари.**

№	Нравственные ценности // Указ Президента	Классификация (условно)	Корпоративные ценности	Корпоративные правила / Универсальные корпоративные правила
8	Нравственные идеалы	Общечеловеческие	Да	**1. Будь открыт. 2. Опирайся на факты. Информируй корректно и полноценно. 3. Бережно относись к доверенным ценностям. 4. Соблюдай конфиденциальность. 5. Не веди политических игр.**
9	Патриотизм	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
10	Гражданственность	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
11	Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
12	Единство народов России	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
13	Историческая память и преемтсвенность поколений	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
14	Крепкая семья	Суверенные	В зависимости от типа корпорации	Не универсально - не актуально для транснациональных корпораций.
15	Созидательный труд	Экономически объективированные	Да	**1. Будь эффективен и результативен. 2. Трудись добросовестно. Не ленись. 3. Управляй ожиданиями. Узнавай ожидания. 4. Отвечай за слова. Отвечай за результат. Работай прозрачно. 5. Проявляй**

№	Нравственные ценности // Указ Президента	Классификация (условно)	Корпоративные ценности	Корпоративные правила / Универсальные корпоративные правила
				инициативу. Будь лидером своего направления. **6. Развивайся.**
16	Коллективизм	Экономически объективированные	Да	**7. Уважай, взаимодействуй, доверяй и благодари.**

Источник: составлено автором.

Следует отметить, что какой бы ни была классификация ценностей, их сутевое содержание остается, в большинстве своем, неизменным.

Обращает на себя внимание то, что среди традиционных ценностей, упомянутых в Указе Президента не раскрыта категория «равенство». По мнению автора, это связано с содержанием пункта 14 Указа, согласно которому: «Идеологическое и психологическое воздействие на граждан ведет к насаждению чуждой российскому народу и разрушительной для российского общества системы идей и ценностей (далее - деструктивная идеология), включая культивирование эгоизма, вседозволенности, безнравственности, отрицание идеалов патриотизма, служения Отечеству, естественного продолжения жизни, ценности крепкой семьи, брака, многодетности, созидательного труда, позитивного вклада России в мировую историю и культуру, разрушение традиционной семьи с помощью пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений».

Современные западные интерпретации равенства, особенно в контексте гендерной и сексуальной идентичности, рассматриваются в рамках российской официальной риторики как чуждые, «нетрадиционные» и подрывающие устои. В отсутствии категории «равенство» усматривается идеологическое противопоставлением этим западным либеральным подходам.

К примеру, А.И. Пригожин в своей книге «Цели и ценности: новые методы работы с будущим» дает иную классификацию корпоративных ценностей:

1) **«ценности порядка:** пунктуальность, дисциплина, управляемость, стабильность, безопасность, ответственность, согласованность;

2) **ценности развития**: инновационность, проактивность, конкурентность, синергия, ориентация на клиента, качество, профессионализм, лидерство на рынке, стратегичность, целеустремленность, карьера, темп;

3) **ценности отношений:** командность, взаимная обязательность, доверие, состязательность, бесконфликтность, лояльность, уважительность, доброжелательность, демократизм, достоинство, открытость, честность);

4) **ценности благополучия**: доходность, благосостояние, семья, природа, комфорт, здоровье, безопасность, образование, интересная работа);

5) **ценности социальные**: польза обществу, социальная ответственность»[201].

Как видим, ценности, по своему содержанию максимально приближены тем, что содержаться в Указе Президента.

Вместе с тем, из представленной таблицы усматривается, что корпоративные реалии прагматизируют ценности, в том числе для того, чтобы «выжать» из людей полезность, самоотдачу, в т.ч. через саморазвитие. Корпорация из ценности выделяет некую составную часть, конгруэнтную своим целям и закладывает ее в норму-декларацию, что отличает ее от государства, позволяющего себе философский подход и высокие материи.

Вот некоторые декларируемые ценности корпораций и примеры пренебрежения ими.

Ценности Toyota: чтить букву и дух закона каждой страны, вести дела открыто и честно для того, чтобы быть достойным корпоративным гражданином мира. Уважать культуру и традиции всех наций и способствовать своей деятельностью экономическому и социальному развитию общества. Направлять усилия на производство экологически чистых и безопасных товаров, на повышение качества жизни во всём мире. *В 2024 года вскрылись факты многолетней*

[201] Пригожин А. И. Цели и ценности: новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010 – С. 37.

подтасовки результатов внутренних тестов автомобилей для получения сертификатов соответствия (https://www.kommersant.ru/doc/674567).

Ценности British Airways: создавать экологичные и ответственные сообщества. Пропагандировать здоровый образ жизни и равные возможности для всех. Ответственно осуществлять деловую деятельность. Снижать воздействие British Airways на окружающую среду. *Бывшая стюардесса авиакомпании British Airways Нада Эвейда выиграла в Европейском суде по правам человека (ЕСПЧ) процесс о запрете ее работодателем носить ей христианский крест на работе. Суд признал, что British Airways нарушили статью 9 Европейской конвенции по правам человека, которая гарантирует свободу мысли, совести и вероисповедания*[202].

Ценности Coca-Cola: быть ответственным гражданином мира, который вносит реальный вклад и изменяет мир к лучшему. *Coca-Cola второй год подряд становится лидером по загрязнению планеты пластиком, говорится в отчете природоохранного проекта Breakfreefromplastic. Компания ответственна за большее количество пластикового мусора, чем следующие три бренда-загрязнителя вместе взятых*[203].

Ценности XEROX: Этичное управление, Защита окружающей среды, Забота о местных сообществах, Улучшение условий труда, Потребители на первом месте, Добросовестное ведение бизнеса. *$10 млн - крупнейший в корпоративной истории штраф за нарушение бухгалтерских процедур. В 2001 году его получила Xerox. Корпорация в течение четырех лет завышала доходы. Xerox и ее трем топ-менеджерам пришлось заключить мировое соглашение с Комиссией по рынку ценных бумаг США и согласиться на высокие штрафы. Это позволило избежать судебных разбирательств и реальных сроков, грозящих топ-менеджменту*[204].

---

[202] Новостная лента РБК 15 января 2013 г. URL: https://www.rbc.ru/society/15/01/2013/570402299a7947fcbd4448bc (дата обращения 10.06.2025).

[203] Новостная лента ИНК. 24 октября 2019 г. URL: https://incrussia.ru/news/coca–cola–plastic/ (дата обращения 10.06.2025).

[204] Новостная лента Businessrevisor. 12.12.2018 г. URL: https://businessrevisor.ru/2018/12/xerox–accounting–scam–kpmg–information–asymmetry/ (дата обращения 10.06.2025).

По нашему мнению, найти корпорацию, которая не пренебрегала бы заявленными ценностями на протяжении своего жизненного цикла, в современном мире проблематично. Вместе с тем, важно последовательно поддерживать защиту таких ценностей через соответствующие механизмы регулирования.

Человеческий фактор, а именно, фактор управления как субъекта корпорации, как правило, прагматизирует ценности в сторону выгоды даже в некоммерческих корпорациях. Какую бы мы не взяли корпорацию коммерческую ли или некоммерческую – будет присутствовать использование ценностей в корпоративных целях. В некоммерческих корпорациях, где стремление получить прибыль не доминирует, имеется выгодополучение управленцев. Управленческий кластер даже в некоммерческой корпорации - операторозависим, поскольку имеет коммерческие цели, выраженные в форме вознаграждения за корректное управление. В этом случае оператором выступает учредитель такой некоммерческой корпорации.

Как мы видим, даже в некоммерческих корпорация материальное может преобладать над нравственным, а для коммерческих – это обыденная реальность. Учитывая такой вектор, важно вовлекать управленцев и правообладателей корпораций в процесс поиска баланса между интересами корпорации и нравственными устремлениями. Сделать это возможно через имплементацию общечеловеческих ценностей в правовое поле корпораций и именно такие ценности станут универсальными для корпораций[205].

Неслучайно большое внимание в теории корпоративного права уделяется управлению корпорациями, созданию новых управленческих моделей. В 1986 году вышла книга Т. Питерса и Р. Уотермена «В поисках эффективного управления» о новой ценностно-ориентированной модели управления или «управление по ценностям» (values-driven management или managing by values). В основе этого метода управления лежат ценности в их когнитивно-поведенческом восприятии

[205] Митрофанов Д.А. Универсальные корпоративные ценности как основа нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Образование и право. 2024. № 6. – С. 418–427.

сотрудниками, их значимости в различных аспектах жизни и труда, в допустимых средствах достижения желаемых целей[206]. Управление по ценностям (ценностное управление) представляет собой, в общих чертах, такую организацию менеджмента, когда ценностные векторы и приоритеты лежат в основе управления, согласованы и разделяются всеми сотрудниками, на любом уровне, в любое время, в любой ситуации. Ценности в таких корпорациях являются интегральным свойством их жизнедеятельности[207].

Между интересами корпорации и ценностями есть дилемма: выбор между ценностью и выгодой. «Договор дороже денег» - пример такого выбора, когда объект ценностного применения жертвует деньгами, потому как ему важнее репутация. Антология ценностей всегда противоречит какой-то выгоде. И это нормально, так как в этом и есть диалектическое единство. А декларирование корпорацией этих принципов-ценностей в своих корпоративных нормативных актах делает ее привлекательной и эффективной в бизнес-сообществе[208].

В ходе настоящего исследования изучались корпоративно-нормативные акты, которые по своему характеру и целям являются наиболее характерными примерами для корпораций с различными уставными целями (коммерческими и некоммерческими) и задачами в том числе: производственная корпорация (ПЭК «Первая энергетическая компания»); банковская корпорация (ВТБ); некоммерческая корпорация (Российский футбольный союз), Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «МГЮУ Кутафина», Положение об основных принципах корпоративного поведения и правилах работы со сведениями конфиденциального характера МГИМО МИД России.

В каждой из этих корпораций имеется определенный набор ценностей, используемых в качестве основ регулирования корпоративных отношений. И не всегда он одинаков. Вместе с тем, выявляются и универсальные, единые ценности,

---

[206] Питерс Т., Уормен Р. В поисках эффективного управления: (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986. – С. 272.

[207] Раренко А.А. К вопросу об определении понятия «корпоративные» ценности // Известия Юго–Западного государственного университета. 2022. Том12. № 6.

[208] Давыденкова О. В. Мотивация и влияние ценностей на процесс формирования имиджа организации // Вестник университета ГУУ. 2011. № 4. – С.11.

присущие деятельности всех корпораций, а именно: профессионализм, сотрудничество, ответственность, эффективность, гуманизм (уважение прав и достоинства других лиц, отсутствие дискриминации). Указанные ценности созвучны общечеловеческим ценностям и могут стать базисом для формирования универсального свода корпоративных ценностей как основы для разработки кодексов корпоративной этики[209].

Взаимодействие права и нравственности в корпорациях реализуется через новую модель влияния на управление, где нормы этики и морали переплетаются с правовыми механизмами для достижения синергетического эффекта – образования уникальной корпоративной культуры. Корпоративная культура способствует эффективному функционированию и развитию предприятия. В формировании такой культуры основополагающую роль играют корпоративные ценности.

В России развитие темы и осознанное формирование корпоративной культуры становятся все более актуальными. Проблемы внедрения нравственно ориентированной корпоративной культуры стали завоевывать всё большее внимание на старте процесса глобализации в связи с созданием совместных предприятий, выходом российских компаний на конкурентные рынки, расширением контактов, ускорением темпов общения. Сейчас вопросы корпоративной культуры остаются актуальными уже в связи с обратными процессами, вызванными санкционными процессами и попыткой отдельных участников рынка исключить страну из международного взаимодействия. Корпоративная культура включает в себя целый ряд компонентов: представление о миссии и видении компании; ценностные установки и принципы; модели поведения; стили управления организацией; системы коммуникации; нормы делового общения внутри и за пределами организации; пути разрешения конфликтов; принятые в организации традиции и обычаи, символика организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников и пр.).

[209] Митрополит Смоленский и Калининградский Кирилл. Свобода и ответственность: в поисках гармонии. Права человека и достоинство личности. М., 2008.

М.И. Магура рассматривает корпоративную культуру как средство, влияющее на поведение людей, которое, в свою очередь, воздействует на эффективность предприятия. Автор утверждает, что «…корпоративная культура зарождается в головах людей, а ценности, которые разделяют все участники предприятия, являются ее центром»[210].

В ситуации, когда мы находимся внутри и являемся участниками многообразия корпоративных отношений, возникающих в сложном, полиструктурном образовании корпорации, важно иметь определенный набор норм, задающих приемлемые, легитимные «правила игры» для участников корпоративных отношений.

В качестве базиса для такого регулирования в бизнес-среде и существует понятие корпоративной культуры.

Корпоративная культура – свод ценностей и убеждений, разделяемых членами корпорации и задающих им ориентиры поведения и действий.

Корпоративная культура – это среда, в которой живет корпорация, а нормативно-правовое регулирование ее инструмент и способ определения и формализации «правил игры» в т.ч. через формирование корпоративных этических кодексов.

А.А. Тагибова в своем исследовании «Корпоративная культура как ресурс профилактики конфликтов в транснациональных корпорациях», справедливо отмечает, что «…необходимо учитывать социокультурные факторы внешней среды функционирования корпорации. Корпоративные культуры могут радикально различаться между собой, в зависимости от того, в среде каких национальных культур создаются и действуют головные компании корпорации. Любая корпоративная культура возникает в среде национальной культуры. Поэтому современные корпорации (и компании) различаются не только своими специфическими и конкретными корпоративными культурами, но и своими общими национально-культурными особенностями. В соответствии с таким

[210] Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. – 2002. – № 1.

взглядом, бизнес-организация представляет собой социокультурную инфраструктуру – совокупность культуры бизнеса, культуры производства и социальной культуры, а корпоративная культура сочетает в себе совокупность социокультурный факторов бизнес-организации»[211].

Корпоративная культура, построенная на основе общечеловеческих ценностей, может стать либо питательной средой для осуществления самых дерзких планов, либо «болотом», в котором увязнет лучшая идея по развитию корпорации. Она способна объединить всех общими ценностями и направить работу сотрудников на достижение целей организации.

По нашему мнению, защита таких ценностей становится эффективнее и результативнее в том случае, если они разделяются всеми участниками корпорации и соответствуют представлениям о добром, разумном и справедливом с учетом понимания полиструктурности и сложности корпораций.

1.3. Корпорации как полиструктурные субъекты права

Для определения актуального рабочего понятия корпорации обратимся к истории становления этого института и его юридического определения.

В исторической ретроспективе корпорации как специализированные институты возникли еще в Древнем Риме. Тогда это были профессиональные объединения, предусматривающие групповое правление, то есть функции управления сосредоточены в руках профессиональных управляющих. Таким образом, корпорации в то время выступали как жизненный уклад, форма существования, организационная общность. Их целью была не кооперация сил ради увеличения производительности в какой-то определенной отрасли хозяйства, корпорации создавались для духовного объединения людей, их моральной

[211] Тагибова А.А. Корпоративная культура как ресурс профилактики конфликтов в транснациональных корпорациях. Дисс. МГИМО. М., 2019.

общности, самоидентификации ее членов внутри корпорации. Такое единство профессии перерастает в единство общего замысла, одну цель у всех участников[212].

Как верно отмечает Орюпин Е.В.: «…Термин «корпорация» является весьма многозначным и употребляется в нескольких значениях, что обусловлено сложностью и многогранностью данного экономического феномена»[213].

Корпорации, занимая все более существенное место в экономике, включаются и в общественные процессы, следовательно, возможно констатировать, что «корпорации – это доминирующие социальные институты нашего времени»[214].

Как верно отмечает Коваленко С.В.: «чаще всего под корпорацией понимается одна из правовых форм ведения бизнеса наряду с единоличными владениями и партнерствами, то есть акцент делается на юридическом аспекте корпорации»[215].

Корпорация (от лат. corporatio – объединение, сообщество) может определяться как сообщество, союз, группа лиц, объединяемая общностью профессиональных или иных интересов.

В ином случае, например, по определению Дж. Ван Хорна, «…корпорация – это обезличенное предприятие, созданное законом, оно может владеть имуществом и брать на себя обязательства»[216].

С. Росс дает следующую трактовку: «…«Корпорация» – это бизнес, основанный как отдельное юридическое лицо, состоящее из одного или более частных или юридических лиц»[217].

---

[212] Дятченко Л.Я., Озерова М.М. Социальная природа корпорации // Научные ведомости. – 2014. – № 9 (180). – Вып. 28.
[213] Орюпин Е.В. Сущность корпорации // Вестник ВГУ. – 2005. – № 2.
[214] Потапчук В.А. Модель корпоративной коммуникации в XXI веке // Политология. – 2016.
[215] Коваленко С. В. Сущность корпорации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2011. — № 4 (16). — С. 13.
[216] Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Пер. с англ.; гл. ред. Я.В. Соколов. М.: Финансы и статистика, 2003. – С. 21.
[217] Росс С., Вестерфилд Р., Джордан Б. Основы корпоративных финансов / Пер. с англ. М.: Лаборатория базовых знаний, 2000. – С. 31.

П.В. Степанов утверждает, что: «термин «корпорация» происходит от лат. corpus habere, обозначающего права юридической личности»[218]. В своей диссертации «Корпоративные отношения в коммерческих организациях как составная часть предмета гражданского права»: (диссертация кандидата юридических наук) он говорит о том, что: «…Организации, основанные на принципе членства, стали базовыми формами организации коллективного предпринимательства. Именно в таких формах организовано все частное коллективное предпринимательство, а также часть государственного предпринимательства, осуществляемого с помощью акционерных обществ.

С помощью корпораций и объединений могут быть решены социальные и общественно-политические вопросы жизни страны. Общественные объединения, религиозные организации и политические партии, товарищества собственников жилья, союзы и ассоциации различных организаций, включая коммерческие, некоммерческие партнерства, жилищные, жилищно-строительные, гаражные, дачные, садоводческие и иные кооперативы также организованы на принципах членства и представляют собой формы корпораций.

Универсальность форм корпораций позволяет создавать юридические лица и объединения для решения множества задач на основе общего корпоративного интереса участников организации. Поэтому термин «корпорация» воспринимался скорее как «юридическое лицо»»[219].

На основе дефиниций, указанных выше, мы приходим к выводу о том, что термин «корпорация» близок по смыслу термину «юридическое лицо».

Классической является интерпретация Е.А. Суханова, который видел значение категории «юридическое лицо» в персонификации объединения индивидов и имущества, появлении отдельного субъекта права, не совпадающего со своими учредителями (участниками), , самостоятельно и от своего имени выступающего в гражданском обороте, имеющего собственные права и

[218] Степанов П.В. Корпорации в российском гражданском праве // Законность. – 1999. – № 4.
[219] Степанов П. В. Корпоративные отношения в коммерческих организациях как составная часть предмета гражданского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 1999. 190 с.

обязанности, несущего ответственность по своим обязательствам[220]. Как верно отмечает Я.И. Функ, «…Юридическое лицо должно иметь своих представителей, через волю которых формируется воля юридического лица, рассматриваемая как результат взаимодействия экономических интересов участников бизнеса»[221].

Использование для определения сущности корпорации правовой конструкции «юридическое лицо» считаем оправданным для формальной определенности, но недостаточным по своей сутевой наполненности.

Так, Н.Б. Сонькин определяет корпорацию как «…объединение нескольких юридических лиц, не обладающее статусом юридического лица»[222].

И. Ансофф рассматривает корпорацию как «…хозяйственное товарищество или общество, коммерческую организацию»[223].

Т.В. Кашанина, М.А. Эскиндаров, А.Б. Фельдман и другие – как «…объединение физических и юридических лиц или капиталов для осуществления социально полезной деятельности, то есть как юридическое лицо: хозяйственное товарищество или общество, некоммерческую организацию, производственный кооператив, при этом акционерное общество признается основной формой корпораций»[224].

По мнению П. Читипаховяна, корпорация – «…это прежде всего «группа-команда», имеющая четко сформулированную миссию, преследующая одобренные всеми участниками «команды» цели и учитывающая интересы поставщиков и потребителей»[225].

---

[220] См. Суханов Е. А. Сравнительное корпоративное право / Е. А. Суханов. Москва: Статут, 2014. – С. 60–65.

[221] Функ Я.И., Михальченко В.А., Хвалей В.В. Акционерное общество: история и теория (диалектика свободы). – Мн.: Амалфея, 1999. – С. 147.

[222] Сонькин Н.Б. Корпорации: теоретические и прикладные проблемы. М.: Московская высшая языковая школа, 1999. – С. 17.

[223] Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СП6.: Питер, 1999.

224 Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное) право: учеб. пособие. М.: НОРМА, 2003. – С. 34–35; Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. М.: Республика, 1999. – С. 224; Фельдман А.Б. Управление корпоративным капиталом. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 1999. – С. 194.

[225] Читипаховян П. Стратегическое планирование в интегрированных корпорациях: факторы оргобеспечения // Российский экономический журнал. – 2002. – № 1. – С. 71.

Согласно пункту 1 статьи 65[1] Гражданского кодекса Российской Федерации «юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган, являются корпоративными юридическими лицами (корпорациями)». Таким образом, учредители (участники) корпорации наделены правом определят ее поведение. Членство связано с тем, что участники корпорации, в отличие от учредителей унитарных юридических лиц, обладают комплексом прав и обязанностей по отношению к корпорации[226]. Равным образом и «…корпорация обладает правами и обязанностями по отношению к своим членам. Таким образом, между участником корпорации и самой корпорацией существует определенная правовая связь, которую называют отношениями участия»[227].

В соответствии с нормами статей 53, 65[1] Гражданского кодекса Российской Федерации, члены корпорации формируют ее высший орган управления. Как верно отмечает коллектив авторов учебного пособия по корпоративному праву: «…формирование высшего органа означает для большинства корпораций вхождение в него всех участников корпорации, так как высшим органом корпорации, как правило, является общее собрание ее участников. Исключение составляют некоммерческие корпорации и производственные кооперативы с числом участников более ста, в уставе которых может быть предусмотрено существование такого высшего органа управления, как съезд, конференция или иной представительный коллегиальный орган, в котором могут участвовать не все члены корпорации, а только их делегаты»[228].

По мнению З.О. Гукасян, из юридических лиц акционерные общества в большей степени подходят как объект исследования для оценки качества корпоративного управления по следующим причинам:

– в ряде стран (США, Англия и др.) корпорация отождествляется с открытым

---

[226] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). Пункт 2 статьи 65.1.

[227] См.: Степанов П. В. Корпоративные отношения в коммерческих организациях как составная часть предмета гражданского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 1999. – С. 62.

[228] Корпоративное право: учебное пособие / О.В. Жевняк, Е.Г. Шаблова, Е.А. Рыжковская, П.Г. Тиховская. Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2019. с. 47.

или закрытым акционерным обществом;

– структура акционерной собственности стала в России одним из важнейших факторов, определяющих качество корпоративного управления;

– в акционерных компаниях часть собственников отделена от функций управления, от хозяйствования, что приводит к появлению конфликта между собственниками и топ-менеджментом;

– в акционерных компаниях в результате процессов глобализации мировой экономики появляются иностранные акционеры за счет продажи им доли акций, что также может влиять на качество корпоративного управления;

– акционерные общества обязаны публиковать «открытый» вариант своей отчетности (публикуемая отчетность), что является информационной базой для оценки качества корпоративного управления;

– акционерные общества – это самая широко используемая организационно-правовая форма некоммерческих организаций в сфере крупного и среднего бизнеса.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для оценки качества корпоративного управления лучшей организационно-правовой формой (в качестве объекта оценки) являются акционерные общества, которые с юридической и экономической точек зрения можно называть корпорациями[229].

Формальное определение корпорации закреплено в пункте 1 статьи 65^1 Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которому: «…корпоративными юридическими лицами (корпорациями) являются юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган»[230].

Более развернуто определение корпорации закреплено в пункте 4.38 Системы национальных счетов 2008 (далее – СНС), которая представляет собой согласованный на международном уровне стандартный набор рекомендаций по

[229] Гукасян З.О. Теоретические подходы к исследованию сущности корпораций в России // JER. – № 1. – 2013. – № 1.

[230] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 10.06.2026) // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.

исчислению показателей экономической деятельности в соответствии с четкими правилами ведения счетов и учета на макроуровне, основанными на принципах экономической теории.

В СНС термин «корпорация» используется в более широком смысле, чем в строго юридическом. В СНС в принципе все единицы, которые могут производить прибыль или другие финансовые выгоды для их собственников, признаны законом как юридические лица, отдельные от их собственников, которые имеют ограниченные обязательства, учреждены для участия в рыночном производстве, рассматриваются как корпорации независимо от того, как они могут характеризовать и называть себя.

Кроме корпораций, учрежденных как юридические лица, термин «корпорации» охватывает кооперативы, партнерства с ограниченной ответственностью, условные резидентские единицы и квазикорпорации. Когда используется термин «корпорация», имеется в виду более широкий охват по сравнению с узким юридическим определением, если только другое не оговорено[231].

В России корпорация создается в терминах юридических лиц, хотя в нашем законодательстве строго не определяется. Законодатель признает существование объединенной группы лиц через отдельные нормы, например об управляющих компаниях, трансфертном ценообразовании или об избежании двойного налогообложения.

В статье 48 ГК РФ понятие юридического лица определяется так:

«1. Юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

---

[231] System of National Accounts 2008. URL: https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Russian.pdf. – С. 73. (дата обращения 20.08.2024).

2. Юридическое лицо должно быть зарегистрировано в едином государственном реестре юридических лиц в одной из организационно-правовых форм, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют вещные права, относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также учреждения»[232].

В соответствии со статьей 48 ГК РФ характерными признаками для юридического лица являются наличие строго определенного собственника, юридического адреса, наименования, центра экономического интереса в рамках одной или нескольких стран, формально определенного круга деятельности, органов управления.

Сложность определения корпорации заключается в том, что она формализуется через совокупность юридических лиц со множеством собственников или с одним собственником, более чем одним формальным адресом и географической разрозненностью, сложной системой органов управления, существенным кругом видов деятельности, отсутствием центра экономической деятельности.

Так, центром принятия корпоративных решений может быть управляющая компания, офис которой находится в Москве, центры производства могут находиться в десятках городов России и мира каждый со своим адресом и группой юридических лиц в качестве юридического оформления, функции поддержки – бухгалтерия, учет, поддержка информационных технологий – могут быть расположены в городах, отличных от мест расположения управляющей компании или производственных центров. И все это – одна корпорация.

Весь этот массив юридических лиц, разнофункциональных и разрозненных географически, объединяет в одну корпорацию единство управления.

В исследовании мы определяем корпорацию именно как институциональное образование, действующее в рамках институциональной экономики.

---

[232] Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51–ФЗ.

Основоположником институциональной экономики считается Т. Веблен. Сам термин «институциональная экономика» был введен в 1919 году У. Хамильтоном в статье, опубликованной в American EconomicReview[233].

«Институциональная среда» и «институты» – термины, пришедшие в экономику из области права. Мы можем определить институциональную среду как совокупность правил, норм и санкций, образующих политические, социальные и юридические рамки взаимодействия между людьми. Иными словами, институциональная среда – это рамки или «правила игры», в которых заключаются институциональные соглашения. Данные рамки, в свою очередь, подразделяются на неформальные «правила игры» – обычаи, традиции – и формальные, воплощенные в виде конкретных законов и нормативных актов.

В рамках институциональной экономической теории привычные категории – цена, прибыль, спрос и т.п. – рассматриваются с учетом более полного спектра интересов и отношений в их взаимодействии и взаимовлиянии.

Корпорация как элемент и институт гражданского общества становится участником максимального количества видов деятельности – науки, культуры, политики, благотворительности, образования и т.д.

Не забывая о максимизации экономической выгоды, корпорации проявляют новые типы поведения, продиктованные новыми «правилами игры» – принимают во внимание социальные нормы, проявляют определенную заботу о собственном имидже как для участников корпорации (лояльность), так и для общества в целом (социальная ответственность).

Некоторые корпорации декларируют первичность общественных интересов. Поведение и позиционирование корпорации направлено на соответствие ожиданиям общества.

Внутренние корпоративные процессы принимают риск невозможности прогнозирования действий человека и стараются принять во внимание экономические и неэкономические факторы, влияющие на поведение человека.

---

[233] Hamilton Walton H. The Institutional Approach to Economic Theory // American Economic Review. – 1919. – V. 9. – № 1. – P. 309–318.

В широком смысле **задача корпорации** как институционального образования не только в том, чтобы максимизировать акционерную стоимость или прибыль владельцев, но и в том, чтобы принять участие в изменении социальной и политической сфер жизни общества, оказать влияние на поведение людей и общественное сознание.

Таким образом, автор настоящего исследования приходит к выводу, **что корпорация – это действующее в институциональной среде объединение людей, учрежденное как юридическое лицо, группа юридических лиц, либо в форме профессионального сообщества, связанное единым управлением преимущественно через видение, миссию, стратегию и цели, действующее в правовом поле входящих в такое образование элементов, являющихся источником прибыли или других выгод для собственника (собственников) такого образования.**

Для раскрытия принципиально важных характеристик корпорации и, в частности, ее полиструктурности необходимо обратиться к понятию «корпоративные отношения». В теории права существует два подхода к определению корпоративных отношений. Согласно узкому подходу, такие отношения возникают только *внутри* корпорации, что не соответствует предложенному нами описанию корпорации, поскольку не отражает ее институциональной природы.

При классическом широком толковании корпоративных отношений, они определяются как отношения, возникающие в связи с предпринимательской деятельностью корпорации *как юридического лица*, что больше подходит в качестве определения корпоративных правоотношений, дисконтируя объем всех имеющихся взаимодействий и взаимоотношений корпорации.

Для того чтобы очертить суть корпоративных отношений с оглядкой на классический подход, определим их виды.

Классификация корпоративных отношений по определяющим признакам достаточно обширна: внутренние и внешние; финансовые и производственные; отношения управления и подчинения; трудовые; налоговые; страховые и т.д.

Участников (субъектов) корпоративных отношений также много: собственник-основатель; акционеры; наследники; органы управления единоличные и коллективные; топ-менеджмент; линейный менеджмент; сотрудники; государство в лице уполномоченных органов; «представители корпораций» как отдельный субъект; подразделения корпораций; дивизиональные подразделения корпораций (по продукту); дирекция по безопасности и служба внутреннего аудита, собственники корпораций-юридические лица, государство в лице регулирующих и контролирующих органов, политические, религиозные деятели и организации.

Круг физических лиц – участников корпоративных отношений определяется нами максимально широко. Так, субъектом корпоративных отношений выступают участники корпорации, вовлеченные в деятельность корпорации на основании урегулированных законодательством трудовых отношений. Кроме того, участником таких отношений становится лицо, чье взаимодействие с корпорацией урегулировано гражданским законодательством в рамках потребления таким лицом услуг, создаваемых корпорацией.

К отдельной группе субъектов корпоративных отношений-физических лиц автор относит тех, на чью жизнь корпорация оказывает влияние. К примеру, в случае обращения лица в суд с иском к корпорации в связи с оказанием неблагоприятного воздействия на экологическую обстановку в месте, где лицо проживает. В этом случае отношения могут регулироваться любым специальным законодательством или договором. Или, если рассматривать позитивный пример, субъектом корпоративных отношений становится лицо, обратившееся к органам управления корпорации за оказанием материальной помощи в связи с неблагоприятной жизненной ситуацией – в этом случае возникают отношения, базирующиеся на социальных и нравственных (этических) нормах, принятых корпорацией.

Отдельным субъектом корпоративных отношений автор определяет официальных представителей корпораций по взаимодействию со средствами массовой информации (функция PR) и органами власти (функция GR). В

современной корпорации эти функции возложены на специально обученных людей, имеющих опыт работы в СМИ или органах власти, обладающих максимально широким пулом связей для реализации функции позитивного неформального позиционирования корпорации в органах власти, СМИ и в глазах общественных организаций.

Эту роль зачастую выполняют люди, не являющиеся единоличным исполнительным органом юридического лица, и представительствуют они на основании полномочий, закрепленных во внутренних документах корпорации; доверенность или договор в качестве юридического закрепления полномочий лица в таких случаях не требуются.

Современная корпорация подвержена сильному влиянию внешних субъектов, которые также становятся субъектами корпоративных отношений – политических, религиозных, общественных организаций и деятелей.

Одним из таких примеров является ситуация с утечкой нефти, начавшейся после аварии на нефтедобывающей платформе 20 апреля 2010 года, которая стала крупнейшей экологической катастрофой за всю историю США. 22 апреля нефтедобывающая платформа Deepwater Horizon, арендованная British Petroleum, затонула у побережья штата Луизиана, что привело к гибели 11 человек. Разлив нефти продолжался 152 дня с 20 апреля по 19 сентября 2010 года, за это время из скважины в Мексиканский залив вытекло около пяти миллионов баррелей нефти.

«Мы можем с полным основанием назвать эту трагедию «нефтяным Чернобылем»», – заявил представитель международной организации Greenpeace.

Рыночная стоимость British Petroleum упала более чем на 23 млрд долл. – с момента первых известий об аварии ее акции подешевели примерно на 12%. От оцененного финансистами в 12,5 млрд долл. ущерба British Petroleum должна была заплатить около восьми миллиардов долларов. В этой ситуации общественная организация Greenpeace стала полновесным участником корпоративных отношений корпорации BP[234].

[234] Новостная лента ВЕСТИ, 02.09.2010 г. URL: https://www.vesti.ru/article/2050226 (дата обращения 15.08.2025).

Сложными субъектами корпоративных отношений являются подразделения корпорации с их внутренними связями и зависимостями. Каждое подразделение наделено собственной функцией и имеет свое регулирование. К примеру, финансовый департамент оказывает влияние на всю корпорацию через процессы бюджетирования, налогового планирования. Подразделения блока безопасности, служба внутреннего аудита и дирекция по безопасности выпускают обязательные для исполнения нормативные акты, связанные с противодействием корпоративному мошенничеству, и оказывают влияние на корпорацию путем формирования рекомендаций по совершенствованию бизнес-процессов.

Как субъект корпоративных отношений, любое подразделение генерирует определенный объем статистической и нормативной информации. Все подразделения связывает система обратной связи для оценки качества взаимодействия и взаимовлияния подразделений и структурных единиц корпорации в рамках корпоративных отношений.

Объектом корпоративных отношений при классическом подходе является поведение и действия субъектов таких отношений и последствия такого поведения и действий, возникающие как в формате юридического факта, так и вне правового поля. Объектом корпоративных отношений могут быть имущество, поведение, действия, связанные с корпоративным участием, внутрикорпоративной деятельностью, корпоративным управлением и контролем. Меры корпоративно-правовой защиты и ответственности также имеют некоторые особенности, требующие отдельного (самостоятельного) изложения[235].

Отдельным объектом корпоративных отношений автор выделяет информационное поле, включающее в себя фактические данные о работе подразделений и корпорации в целом, бухгалтерскую и управленческую отчетность, результаты анализа работы подразделений корпорации, информацию о корпорации, имеющуюся в СМИ, и остальных субъектов корпорации.

---

[235] Праслов Ю.П. Корпоративные отношения как предмет гражданского права // Территория науки. – 2013. – № 2.

Такое мнение автора в том числе подтверждается и тем, что в настоящее время законодатель идет по пути признания важности информации, в Российской Федерации появляются нормы о репутации корпорации, инсайдерской информации, защиты информации.

Крупные корпорации в Российской Федерации последовательно пользуются возможностями формирующегося правового поля в области отстаивания своей деловой репутации в российских судах. К примеру, компания «Роснефть», юристы которой подали целый ряд исков о защите репутации к различным СМИ, включая Forbes, РБК, «Эхо Москвы», агентство Bloomberg и канал «Дождь».

Как отмечает новостная лента Forbes: «…В своих исках представители компании, как правило, требуют признать спорную информацию порочащей репутацию, удалить ее и разместить опровержение. Что касается денежной компенсации, то на ее возмещении представители Роснефти настаивают не всегда. В случае же предъявления компенсационных требований свою репутацию компания оценивает в суммы, рекордные для отечественного судопроизводства. Так, в мае 2020 года Роснефть подала к РБК иск о «взыскании репутационного вреда» на беспрецедентную для России сумму – 43 млрд руб. Эффект от такой стратегии компании ощущается уже сейчас. Активные действия компании по защите репутации заставляют журналистов профессиональнее подходить к своей работе»[236].

Если говорить о статистике, то граждане и компании не очень охотно защищают доброе имя. Согласно данным портала Право.ru, число рассмотренных арбитражными судами Российской Федерации дел данной категории в период с 2015 по 2019 годы не превышало тысячи за год. Требования истцов удовлетворялись менее чем в 40% случаев[237].

---

[236] Новостная лента Forbes, 26.09.2020 г. URL: https://www.forbes.ru/biznes/401357–zagolovok–na–43–mlrd–kak–mozhet–razvivatsya–istoriya–iska–rosnefti–k–rbk (дата обращения 20.08.2025).

[237] Совкомблог, 13 декабря 2023 г. URL: https://journal.sovcombank.ru/glossarii/zaschita–delovoi–reputatsii–v–rossiiskoi–i–mirovoi–praktike (дата обращения 20.08.2025).

По данным агентства правовой информации «Судебная статистика.рф», аналогичная ситуация сохраняется и в периоде с 2020 по 2024 гг.[238].

Таблица 5 – **Статистика по делам о защите деловой репутации, рассмотренных арбитражными судами Российской Федерации**

Год	Рассмот-рено дел	Удовлетво-рено исков	Доля удовлетворенных исков	Взысканная сумма (тыс. рублей)	Средняя сумма иска (тыс. рублей)
2024	780	226	28.0	1162	5
2023	725	352	49.0	1870	5
2022	831	265	31.0	10865	41
2021	884	260	29.0	25792	99
2020	940	365	38.0	74895	205

Источник: составлено автором на основе данных агентства правовой информации «Судебная статистика.рф».

Таким образом, корпоративные отношения, с одной стороны, глубоко взаимоувязаны с организационными отношениями; с другой – имеют свою специфику, которая не может быть проигнорирована ни в ходе исследования этого компонента развития организации, ни в процессе практической деятельности по регулированию протекающих в них процессов.

Исходя из изложенного, предлагаем для целей настоящего исследования охарактеризовать ***корпоративные отношения как отношения, возникающие в процессе взаимодействия и взаимовлияния участников корпорации, внутрикорпоративных институтов как между собой, так и с внешними институтами, носящие волевой характер, порождающие для участников таких отношений определенные права и обязанности, регулируемые законодательством, психологическими, социальными и нравственными нормами.***

Многообразие корпоративных отношений проявляется внутри особой среды – структуры корпорации, которую автор определяет как полиструктурное образование. Структура корпорации формируется сравнительно устойчивыми связями, которые существуют между элементами организации в той системе, на основе которой управляется корпорация. Эта конструкция включает каналы власти

[238] Судебная статистика РФ. URL: https://stat.xn——7sbqk8achja.xn—p1ai/stats/arb/t/42/s/1 (дата обращения 20.08.2025).

и коммуникации между различными административными службами, а также информацию, которая течет по этим каналам.

Структура управления отражает фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками. Она отражает единство структурных подразделений, выполняющих определенные функции управления и находящихся между собой во взаимосвязи и соподчиненности[239].

Как верно отметил А.И. Кравченко, «корпорация в миниатюре напоминает общество»[240].

В соответствии с концептуальными положениями управленческой науки - нет идеальной организационной структуры управления, каждая компания выстраивает свою структуру под свои потребности и потребности клиентов.

Рассмотрим реальную карту функций бизнес-процессов – объектов корпоративных отношений, одного из крупнейших российских производителей металлопродукции для ведущих энергетических, транспортных и нефтегазовых компаний.

Как и большинство корпораций, данная компания имеет структуру верхнеуровневого управления, которая включает в себя:

– стратегию и развитие, в том числе разработку корпоративной стратегии, декомпозицию функциональной стратегии, контроль исполнения стратегии;

– маркетинг, в том числе консолидацию и анализ макроэкономической информации, разработку прогнозов рынков, стратегическое и тактическое ценообразование, аналитическую поддержку инвестиционных проектов, управление каналами продаж, контроль эффективности коммерческой деятельности, закупочной деятельности, производства, продвижения продукции;

– инвестиционную деятельность через управление инвестиционными проектами и эффективность инвестиционной деятельности, организацию приобретения новых активов и их интеграцию в систему управления компании;

---

[239] Бгашев М.В., Луценко А.В. К вопросу о построении эффективной организационной структуры российских корпораций // Бюллетень науки и практики (Bulletin of Science and Practice, scientific journal). – 2017. – № 12.

[240] Кравченко А.И. Социология. Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 277.

– управление эффективностью: разработку верхнеуровневых целей, включая ключевые показатели эффективности (далее – КПЭ), декомпозицию целей на нижние уровни иерархии, мониторинг и оценку достижений, целей и КПЭ, разработку и актуализацию требований, предъявляемых системой управления эффективностью к другим функциям;

– организационное проектирование, включая разработку и оптимизацию организационных структур в соответствии со стратегией компанией и правилами оргпроектирования;

– управленческую отчетность через организацию учета данных, необходимых для расчета показателей, используемых в управленческой и бухгалтерской отчетности, формирование управленческой отчетности для целей промежуточного мониторинга деятельности подразделений и оценки эффективности и результативности достижения целей, определенных системой целеполагания;

– экономику и финансы, бюджетирование и бюджетный контроль, текущее и проектное финансирование, казначейство, бухгалтерский учет и отчетность, налоговое планирование и оптимизацию, управление финансовыми рисками (процентными, депозитными, валютными, ликвидности);

– корпоративное управление с разработкой и актуализацией правил и структуры корпоративного управления, обеспечением соответствия структуры корпоративного управления компании законодательным требованиям и правилам корпоративного управления, управлением структурой и правилами функционирования коллегиальных органов компании, организацией учета и правового сопровождения операций, связанных с уставным капиталом компании и участием в смежных компаниях;

– управление персоналом и социальным развитием, куда входит подбор и адаптация персонала, кадровые перемещения и увольнение персонала, обучение и развитие персонала, формирование кадрового резерва и управление карьерой, управление корпоративной культурой, лояльностью персонала и поведенческими

стандартами, кадровый учет, мотивацию персонала, управление социальными объектами, программами и пакетами;

– связь с общественностью, в том числе спонсорство и благотворительность, осуществление внутрикорпоративного PR, внешнего PR, обеспечение взаимодействия с органами власти;

– контроль деятельности компании (внутренний аудит), включая выявление проблемных зон, разработку рекомендаций и оказание методологической поддержки при их внедрении;

– экономическую безопасность – управление экономической безопасностью, обеспечение режима конфиденциальности информации, охраны и режима, обеспечение кадровой безопасности.

В рассматриваемой корпорации применено сквозное планирование производства, начиная с момента получения запроса на выполнение заказов. Сквозное планирование требуется применять в том числе и потому, что корпорация обладает присущим ей принципом действия в качестве полиструктурного сложноуправляемого образования.

Как пример полиструктурности корпораций, можно привести факт существования множества производственных и вспомогательных процессов:

– управление цепочками поставок через укрупненное планирование, управление портфелем заказов, оперативное планирование и исполнение, управление запасами сырья и материалов, управление запасами;

– закупки основного сырья, материалов и услуг;

– логистика, в том числе управление логистической сетью, управление подвижным составом, организация доставки сырья и материалов, организация доставки готовой продукции, внутризаводские перевозки, организация хранения и размещения сырья и материалов и готовой продукции на складах;

– производство продукции, в том числе управление текущей производственной деятельностью, оперативное управление технологией производства, управление производственными активами;

– продажа продукции посредством заключения сделок по реализации готовой продукции, сопровождению продаж, реализации невостребованных ликвидных и неликвидных запасов.

Кроме основных процессов, существуют вспомогательные производственные процессы, а также вспомогательная управленческая деятельность.

Вспомогательные *производственные* процессы:

– управление технологией, в том числе разработка, создание, освоение НВП и технологий, научно-исследовательская деятельность, патентно-лицензионная деятельность);

– управление качеством: сертификация и развитие системы менеджмента качества и системы менеджмента бизнеса, управление процессом контроля качества продукции;

– ремонты: планирование и нормирование ремонтов, выполнение ремонтно-технического облуживания;

– энергетика: планирование потребности в энергоресурсах, генерация и передача энергоресурсов внешним пользователям, обеспечение и контроль энергоснабжения собственных объектов, управление активами, используемыми для энергообеспечения);

– экологическая и промышленная безопасность, охрана труда, в том числе управление экологической безопасностью и рациональным природопользованием, охрана труда и обеспечение промышленной безопасности, осуществление гражданской защиты (ГО и ЧС) и обеспечение пожарной безопасности.

Вспомогательная *управленческая* деятельность:

– правовое обеспечение деятельности, в том числе претензионно-исковая работа, договорно-правовая работа и сопровождение сделок, правовая экспертиза и поддержка подразделений компании;

– документационное обеспечение и управление стандартами через организацию разработки и актуализации нормативно-регламентирующей

документации, контроль соблюдения стандартов иерархии и требований к нормативным документам;

– административно-хозяйственная деятельность – организация инфраструктуры компании, хозяйственное, транспортное и офисное обеспечение;

– информационные технологии и связь, в том числе разработка и внедрение информационных систем, эксплуатация информационных систем, обеспечение программной защиты информационных систем;

– документационное обеспечение и управление стандартами, в том числе администрирование базы распорядительных документов, базы нормативно-регламентирующей документации в компании, организация разработки и актуализации нормативно-регламентирующей документации, контроль соблюдения стандартов иерархии и требований к нормативным документам.

Функции корпорации по характеру производимого результата подразделяем на основные и вспомогательные – основные верхнеуровневые и структуры производственного цикла. Всем функциям необходимо работать в единой системе, малейший сбой, казалось бы, на первый взгляд несущественной функции может повлечь за собой сбой всей системы управления.

Например, произошел сбой в процессе юридического сопровождения, некачественная экспертиза договора повлекла за собой санкции для одной из сторон. В результате дальнейшее сотрудничество прекратилось.

Или, как пример, плохо организованный процесс обслуживания оборудования может повлечь за собой поломку оборудования, из-за чего возникнут либо проблемы с качеством, либо со сроками, что в итоге негативно скажется на прибыли компании.

Распространенная проблема – недостаточная квалификация персонала также может повлечь проблемы с качеством, а недостаточная мотивация персонала может иметь массу негативных последствий, вплоть до коррупционных действий.

Если руководство изначально не сформировало свод ценностей и убеждений, разделяемых членами компании, сотрудники будут работать так, как привыкли.

Это может привести к проблемам с управлением персоналом и нарушить бизнес-процессы.

В целях повышения эффективности межфункционального взаимодействия необходимо мыслить и действовать как одна команда.

Современная корпорация представляет собой сложную полиструктурную, многокомпонентную, динамическую систему, включающую живые и неживые объекты, функционирующую в результате воздействия как внутренних, управляемых факторов, так и неуправляемых внешних факторов.

Когда мы говорим о любой корпорации, она представляется нам как живой организм, который имеет свои, только ему присущие черты. И во многом эти черты сформированы в результате воздействия, в котором организация функционирует.

В современном мире существует многообразие корпораций, они могут отличаться по формам собственности, классификации, территориальному месту положения, капиталу, численности и т.д., но объединяет их одно – люди. Проще говоря, люди управляют людьми, связями между ними и группами людей, всего предусмотреть невозможно и огромное значение имеет именно человеческий потенциал, нравственные установки человека.

Корпорации не могут думать сами за себя, они полагаются на людей, чтобы думать, и они полагаются на документы, чтобы знать, что люди думали.

У каждого человека есть своя точка зрения на любое обстоятельство. Помимо субъективного мнения, человек обладает собственными нормами поведения, ценностями и привычками. Одна из главных задач руководителя – объединить сотрудников, сплотить коллектив, определить через внутренние документы нравственные ценности для общего исполнения всеми членами корпорации.

Умение определять и внедрять новые универсальные инструменты, регулирующие весь массив корпоративных отношений в полиструктурной корпорации, станет действенным рецептом устойчивого развития компании. Ключевым инструментом и принципом такого развития мы видим применение нравственно-правового регулирования.

ГЛАВА 2.
МЕХАНИЗМ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Корпоративные этические кодексы в системе нравственно-правового регулирования корпоративных отношений

Вопросы целесообразности наличия корпоративных кодексов этики в корпорациях, имеющих различные уставные цели, до настоящего времени продолжают обсуждаться в практических кругах и в научной среде. Тема важна и в контексте вызовов, стоящих перед корпорациями: высокой конкуренции, колебаний фондовых рынков, необходимости построения имиджевого рейтинга и многих других причин. Наиболее остро дискутируются вопросы о соотносимости бизнеса и нравственных правил, о роли этических кодексов в управлении корпорациями, о практической выгодности, «окупаемости» кодексов и привлечения инвестиций.

Профессиональные кодексы этики выполняют важные для эффективной деятельности корпораций задачи: во-первых, их наличие гарантирует обществу и государству, что в корпорации будут соблюдаться общепринятые нормы нравственности; во-вторых, делают прозрачной информацию о нравственных стандартах и принципах поведения и о предписанных ограничениях, существующих в корпорации. Основной массив этических постулатов и ограничений, наряду с правовыми предписаниями содержится именно в этом формализированном источнике[241].

В процессе управления корпоративными отношениями кодекс этики оформляет социальное партнерство, мотивирует сотрудников искать нравственно приемлемые решения этически сложных дилемм.

В юридической литературе существует множество определений этики, этических и правовых норм в их взаимоотношениях и совместном

[241] *Митрофанов Д.А.* Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1). – С. 147-158.

интегрированном регулировании общественных отношений. Особо следует отметить труды таких авторов как Н.Н. Вопленко[242], Ю.В. Костин[243], Е.А. Лукашева[244], Н. И. Матузов[245], В.С. Нерсесянц[246].

Термин «этика» происходит от греческого ethos – обычай, нравственный характер и определяется как: «1) учение о нравственности как одной из форм общественного сознания, ее исторического развития и роли в общественной жизни; 2) система норм нравственного поведения человека, общественной и профессиональной группы»[247]. Интересное определение характерных особенностей нравственных норм этики, приведено в 1-й «Энциклопедии государства и права», изданной в 1930 году, под редакцией профессора Петра Ивановича Стучки: «Характерной особенностью нравственных норм той или иной общественной эпохи и того или иного класса является совокупность понятий и идей о своих взаимных обязанностях. Прежде всего круг тех возникающих или мыслимых между людьми отношений, которые оцениваются как «нравственные» или «безнравственные», гораздо шире области правоотношений, однако для правовой регламентации не существует никакой непроходимой грани. В области нравственности имеется тенденция легко переходить в область правовую, лишь только «безнравственные» действия начинают в каком-либо пункте чувствительно затрагивать интересы господствующего класса[248] .

Корпоративный кодекс этики в обязательном порядке, независимо от особенностей деятельности и целей корпорации, включает общие категории нравственности и права: добро, справедливость, честность, профессионализм. Вместе с тем, этический кодекс, как локальный акт, содержит в себе нормы, акцентирующие именно те нравственные ценности, которые важны именно для

---

[242] Вопленко Н.Н. Право в системе социальных норм. Волгоград, 2003.
[243] Костин Ю.В. Проблема соотношения права и нравственности в юридической науке // Научно–практический журнал «Современное общество и право». 2011. № 4. – С. 3–12
[244] Лукашева Е.А. Право, мораль, личность. М.: Наука, 1986.
[245] Матузов Н.И. Теория государства и права. Саратов: Изд–во СГАП, 2000.
[246] Нерсесянц В.С. Философия права. М.: Наука, 1999.
[247] Словарь иностранных слов. Москва, 1989. – С. 608.
[248] Энциклопедия государства и права // Под ред. П. Стучка; Коммунистическая академия. Секция общей теории государства и права. М.: 1929–1930. Т.3. – С.1174–1175.

определенной профессии или определенной разновидности корпораций. При этом кодекс нельзя рассматривать как должностную инструкцию или дисциплинарный кодекс. Помимо указания на неизменяемые нравственные ценности, кодекс этики иллюстрирует каким образом в корпорации реализуются требования не только к исполнению базовых, «вечных» нравственных ценностей, но и как они преломляются для осуществления задач и целей корпорации.

Как верно отмечает О.С. Евченко «…кодексы содержат две части: идеологическую (миссия, цели, ценности) и нормативную (стандарты рабочего поведения). Но сегодня можно встретить кодексы, которые содержат только заявления о ценностях, а также кодексы, в содержание которых идеологическая часть не включена. Некоторые компании ограничивают корпоративный кодекс описанием моральных ценностей, называя такой кодекс этическим. Этические кодексы в России, как правило, разрабатывают общественные объединения коммерческих и других организаций типа «союзов», «гильдий», «ассоциаций»»[249].

Говоря о статусе корпоративного кодекса этики, следует в первую очередь обратиться к существенным характеристикам этого акта, данного непосредственно в законодательстве.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами»[250] в пункте 2 указаны два основных признака нормативного правового акта: 1) издание его в установленном порядке управомоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления, иным органом, уполномоченной организацией или должностным лицом; 2) наличие в нем правовых норм (правил поведения), обязательных для

---

[249] Евченко О.М. Корпоративный кодекс как инструмент нравственно–этического регулирования. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010.

[250] Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 2019. № 2

неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение, направленных на урегулирование общественных отношений либо на изменение или прекращение существующих правоотношений.

Исходя из смыслов толкования Пленума о нормативном акте, ясно, что корпоративный кодекс этики, отвечая указанным характеристикам, несколько уже этого понятия. Вместе с тем, Конституционный суд Российской Федерации четко назвал один из кодексов профессиональной этики, а именно Кодекс профессиональной этики адвоката, принятый первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 года, – *корпоративным нормативным правовым актом*[251].

Выработка дефиниции кодекса этики, с определением его понятийных категорий и структуры, универсальных и специфических принципов, позволило бы решить многие вопросы в области корпоративного управления и разрешения корпоративных конфликтов.

В научной литературе имеется ряд определений кодексов этики. Так, И.И. Аминов определяет кодекс этики как свод норм правильного, подобающего поведения, считающегося уместным для человека той профессии, к которой данный кодекс имеет отношение[252]. Характеризуя сущность любого кодекса профессиональной этики, проф. А.А. Малиновский указывает, что он представляет собой кодифицированный нормативный акт, принятый представителями определенной профессии, который в систематизированном виде содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие профессиональное поведение[253].

---

[251] Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2010 г. № 1580–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лябихова Сергея Михайловича на нарушение его конституционных прав подпунктом 1 пункта 1 статьи 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», пунктом 1 статьи 8 и подпунктом 3 пункта 6 статьи 18 Кодекса профессиональной этики адвоката» // принят Пленумом Конституционного Суда РФ. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1699075/ (дата обращения 20.11.2024).

[252] Аминов И.И. и др. Юридическая этика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция». М., 2012. – С. 239.

[253] Малиновский А.А. Кодекс профессиональной этики: принятие и юридическое значение. // Журнал российского права. 2008. №4.

Созвучные положения о сущности корпоративного кодекса этики содержатся, как правило, в Преамбулах кодексов или в первых статьях кодекса об используемых терминах. Так, Кодекс судейской этики, утвержденный VIII Всероссийским съездом судей 19 декабря 2012 г. с изменениями от 01.12.2022 года, в статье 1 устанавливает: «Кодекс судейской этики, являясь актом судейского сообщества, устанавливает обязательные для каждого судьи правила поведения при осуществлении профессиональной деятельности по отправлению правосудия и во внесудебной деятельности, основанные на высоких нравственно-этических требованиях, положениях законодательства Российской Федерации, международных стандартах в сфере правосудия и поведения судей»[254]. Кодекс выводит на первый план должного поведения исполнение норм нравственности, которыми судья должен руководствоваться как в профессиональной деятельности, так и во внерабочее время. Этот кодекс – яркий пример жесткого обременения членов корпорации, в данном случае судейской, нравственными требованиями, нарушение которых переводит отношения субъекта корпорации в правовое поле реагирования за нарушение норм нравственности. Это и понятно, соблюдение судьями нравственных норм содействует формированию общественной парадигмы о справедливости, беспристрастности и независимости судей.

Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом» устанавливает, что «Кодекс – это документ, который транслирует ценности корпорации, определяет основанные на них этические принципы и правила поведения работников, включая нормы, устанавливаемые в применимых локальных нормативных актах Госкорпорации «Росатом» (далее – Корпорация). Кодекс не является исчерпывающим сводом правил»[255]. В этом кодексе отмечается интересный момент, указывающий, что в данной корпорации существуют помимо

---

[254] Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012 г.) с изменениями (Постановление X Всероссийского съезда судей от 1.12.2022 г. N 4 «О внесении изменений в Кодекс судейской этики»). URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70201432/ (дата обращения 20.11.2024).

[255] Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом». URL: https://rosatominternational.com (дата обращения 20.11.2024).

кодекса этики дополнительные локальные акты, содержащие нравственные нормы и что они сопрягаются с кодексом этики. Это еще раз подтверждает широчайшее разнообразие видов и форм кодексов этики, в зависимости от целей самой корпорации и «заказа» государства на обеспечения безопасности общества.

Кодексы этики частных корпораций, где нет участия государства, также формируются как свод нравственных правил и обязательств:

– «Корпоративный кодекс деловой этики Компании «Техноавиа» представляет собой свод принципов и правил, отражающий главные требования социального поведения, основных этических и деловых норм взаимоотношений внутри Компании и с деловыми партнерами, и не является исчерпывающим»[256];

– «Кодекс корпоративной этики АО «Научно-Технический Центр Единой Энергетической Системы» – внутренний документ Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества и определяющий основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения Работников Общества, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества»[257];

В этой связи заслуживает особого внимания понятие корпоративного нормативного акта, приведенного в статье профессора О.А. Рузаковой и С.С. Тулякова – это надлежащим образом оформленный документ, который издается органами управления корпорации в рамках своей компетенции, устанавливающий правила поведения, обязательные для всех лиц внутри корпорации и рассчитанные на неоднократное применение[258].

Исходя из анализа представленных дефиниций кодексов этики, полагаем возможным дать следующее рабочее определение понятия корпоративного кодекса этики.

---

[256] Корпоративный кодекс деловой этики ПВ ООО «Фирма «Техноавиа». URL: https://www.technoavia.ru/files/textedit/kodeks_delovoj_etiki.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[257] Кодекс корпоративной этики АО «Научно–Технический Центр Единой Энергетической Системы». URL: https://www.ntcees.ru/about/Code_corporate_ethics.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[258] Рузакова О.А. Туляков С.С. Понятие и особенности корпоративного нормативного акта // Право и управление XXI век 2020. № 3(56). – С. 36

Корпоративный этический кодекс – это корпоративный нормативный правовой акт, принятый уполномоченным органом, который содержит свод правил поведения, рассчитанных на неоднократное применение, устанавливающих и регулирующих долженствующее нравственное поведение сотрудников корпорации при осуществлении ими профессиональной деятельности, в межличностных отношениях при осуществлении профессиональной деятельности, в отношениях с партнерами корпорации, органами государства, а также во внеслужебное время, за нарушение которых наступают неблагоприятные юридические последствия[259].

Как обоснованно указывает проф. А.А. Малиновский: «…задача этических кодексов как раз и заключается в том, чтобы привести порой диаметрально противоположные представления членов профессионального сообщества о добре и зле к общему социально-полезному знаменателю. Этого можно достичь, только формализовав нравственные идеалы, на которых базируется та или иная профессиональная деятельность, возведя их в обязательные к исполнению корпоративные принципы и нормы[260].

В разрез с мнением профессора А.А. Малиновского, М.Д. Зотов в своем диссертационном исследовании о кодексах этики как механизмах управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России говорит о том, что «…этические кодексы играют роль ориентира, с помощью которого субъект управления может сравнивать реальное и желаемое нравственное состояние госслужащих и на основании этого вырабатывать соответствующие способы повышения уровня нравственности в их среде»[261].

---

[259] Митрофанов Д.А. Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1). – С. 147-158.

[260] Малиновский А.А. Кодекс профессиональной этики: принятие и юридическое значение. // Журнал российского права. 2008. №4.

[261] Зотов М.Д. Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России: дис… канд. социолог. наук. М., ФГОУВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2013.

На наш взгляд, подход М.Д. Зотова существенно дисконтирует регулятивный потенциал Кодекса, определяя только его манипулятивную составляющую, что делает затруднительным действенную имплементацию Кодекса как нравственно-правового ориентира для участников корпоративных отношений.

Разнообразие кодексов корпоративной этики при их сравнительном анализе выявляют применение общих, базовых категории этики и «специфичных», присущих определенному виду корпораций. Базовые категории этики представлены, как правило, во всех корпоративных кодексах – это в первую очередь: справедливость, добросовестность, честность, уважение, профессионализм, право. Вместе с тем акцентуированы и специфические, присущие определенной корпорации нравственные нормы. Например, обязанность «действовать надлежащим и уважительным образом по отношению к людям и животным» – устанавливает Кодекс поведения официальных лиц ОСФ на национальных соревнованиях по конному спорту в РФ[262].

Правовые и моральные категории в кодексах не выступают как антагонисты, напротив они взаимодействуют и дополняют друг друга. Признание такого характера связи между правом и нравственностью позволяет рассматривать их как важнейшие общественные феномены, которые параллельно функционируют, взаимообусловливают и взаимодополняют друг друга, сохраняя при этом свои специфические, автономные особенности и свойства[263].

В подтверждение положения об интегрированном сочетании норм нравственности и права в корпоративных кодексах этики, можно привести следующие примеры, которые указывают на необходимость восполнения правового регулирования дополнительными нравственно-моральными нормами. Так, Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением

---

[262] Кодекс поведения официальных лиц Общероссийской спортивной федерации на национальных соревнованиях по конному спорту в РФ. URL: https://fksr.org/files/uploads/Disciplinarnyj kodeks_s_prilozhenijami__utv___protokol___B_20–09_21_ot_03_09_2021_.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[263] Костин Ю.В. Проблема соотношения права и нравственности в юридической науке // Научно–практический журнал «Современное общество и право». 2011. № 4. – С. 3–12.

президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)[264] декларирует, что помимо Федеральных законов от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»[265], и от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»[266], государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности должны руководствоваться Типовым кодексом, представляющим собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми они должны руководствоваться. Кроме того, Типовой кодекс устанавливает дополнительные «специфические именно для этих служащих нравственные принципы, в частности:

– соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

Особенно ярко принцип интегрированного сочетания норм нравственности и права в корпоративных кодексах этики виден на примере Кодекса профессиональной этики адвоката, принятого Первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г. с изменениями и дополнениями на 15 апреля 2021 года[267]. Так, в статье 2 прямо указывается, что «настоящий Кодекс дополняет

---

[264] Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21). URL: https://base.garant.ru/55171108 (дата обращения 20.11.2024).

[265] Федеральный закон Российской Федерации от 27.05.2003 № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»: // Российская газета № 104 от 31.5.2003 г.

[266] Федеральный закон Российской Федерации от 2.03.2007 г. N 25–ФЗ О муниципальной службе в Российской Федерации: // Российская газета № 47 от 07.03.2007 г.

[267] Кодекс профессиональной этики адвоката // принят первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г. с изменениями и дополнениями от 15 апреля 2021 года. URL: https://base.garant.ru/12130519/ (дата обращения 20.11.2024).

правила, установленные Федеральным законом от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» с изменениями на 24 июля 2023 года[268].

Для выявления структуры корпоративных кодексов этики с точки зрения методологии исследования необходимо провести морально-правовое сравнение по аналогии с нормативным сравнением, предложенным проф. А.А. Малиновским в статье «Методология сравнительного правоведения». Нормативное сравнение состоит в сопоставлении предписаний правовых норм, законодательных дефиниций сравниваемых нормативных правовых актов с целью выявления сходств и различий.

Задача нормативного сравнения – выявить уникальное и типичное, общее и особенное в нормативно-правовом регулировании общественных отношений путем формально-юридического анализа объектов сравнения[269].

Рассматривая механизм соотношения права и нравственности в корпоративных кодексах этики с методологической точки зрения, наиболее применимы социально-регулятивный и ценностно-этический подходы. Согласно социально-регулятивному подходу взаимодействие права и нравственности основывается на их способности регулировать общественные отношения путем определения границ возможного и должного поведения. Этот подход сближает право и нравственность на основании общности их регулятивных функций и присущей им нормативности, позволяет рассматривать их как однопорядковые феномены социальной организации[270].

Чтобы сравнить использование различных этических категорий при создании кодексов этики корпораций, приведем конкретные примеры использования этих категорий в разных корпорациях.

---

[268] Федеральный закон Российской Федерации от 31.05. 2002 г. N 63–ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» с изменениями от 24.07.2023 г.) // Российская газета № 100 от 05.06.2002

[269] Малиновский А.А. Методология сравнительного правоведения. // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. № 3.

[270] Костин Ю.В. Проблема соотношения права и нравственности в юридической науке // Научно–практический журнал «Современное общество и право». 2011. № 4. – С. 3–12

Таблица 6 – **Общие категории корпоративной этики в этических кодексах**

Кодексы этики	**ОБЩИЕ КАТЕГОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**										
	Честь и достоинство	***Справедливость***	***Добросовестность***	***Долг***	***Ответственность***	***Доверие***	***Профессионализм***	***Гуманизм***	***ESG: управленческий***	***ESG: социальный социальный***	***ESG: экологический***
1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***	***11***	***12***
Корпоративные кодексы Этики в дополнение к Федеральным законам (бланкетные)											
Кодекс судейской этики	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Кодекс профессиональной этики адвоката	+	-	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Единые категории нравственности в корпоративных кодексах и ФЗ											
Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся ФГБОУ ВПО» МГЮУ Кутафина»	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Положение об основных принципах корпоративного поведения и правилах работы со сведениями конфиденциального характера МГИМО МИД России	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Кодексы этики корпораций, преследующих коммерческие цели											
Положение о корпоративной этике ООО «Первая энергетическая компания»	+	+	+	-	+	+	+		+	+	+
Этический Кодекс Банка ВТБ	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+
Кодексы этики корпораций, преследующих некоммерческие цели											

Кодексы этики	ОБЩИЕ КАТЕГОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ										
	Честь и достоинство	***Справедливость***	***Добросовестность***	***Долг***	***Ответственность***	***Доверие***	***Профессионализм***	***Гуманизм***	***ESG: управленческий***	***ESG: социальный социальный***	***ESG: экологический***
1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***	***11***	***12***
Регламент Российского Футбольного Союза по этике	+	+	+	-	+	-	-	+	-	-	-
Кодекс этики Всероссийская федерация лёгкой атлетики	+	-	+	+	+	+	+	+	-		

Источник: составлено автором.

В приведенной выше таблице наглядно показано, что общепринятые категории нравственности, как правило, присутствуют во всех корпоративных кодексах этики, независимо от целей и задач корпорации.

Обращает на себя внимание использование такой основополагающей категории этики, как «справедливость». Эта категория, например, отсутствует в Кодексе профессиональной этики адвоката.

В Федеральном законе от 31 мая 2002 год № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» а указание на эту категорию также отсутствует, кроме одного момента – когда у адвоката есть право на справедливое рассмотрение поданной на него жалобы (статья 33, часть 2, пункт 7 Закона). Полагаем, что здесь присутствуют не двойные стандарты, а специфика профессии. Категория нравственности «справедливость» постулируется в этом кодексе нормой, изложенной в статье 10 Кодекса: «Закон и нравственность в профессии адвоката выше воли доверителя».

Не используется прямым текстом категория «справедливость» и в других исследуемых кодексах: в Кодексе этики Всероссийской федерации лёгкой

атлетики[271], АО «Концерн Росэнергоатом»[272], Корпоративный кодекс деловой этики Компании «Техноавиа»[273]. Вместе с тем, в этих кодексах имеются ссылки на использование общепринятых нравственных принципов.

Можно сделать вывод о том, что нет жестко установленного обязательного набора общепринятых категорий нравственности в корпоративных кодексах этики. Акцентирование внимания на определенных категориях нравственности, которые включаются в кодексы, зависит от многих причин, в том числе – от профессиональной направленности корпорации, внутренних нравственных установлений заказчика и разработчика кодексов, сопряжения с профильным законодательством.

В этой части, разработчикам этических кодексов важно осознавать тот факт, что нельзя сделать в рамках юридической техники и поместить в закон, то можно раскрыть через нравственные нормы и категории кодексов. Так, например, при исследовании различных корпоративных кодексов этики выявилось разной степени жесткости сопряжение кодексов и федеральных законов, регулирующих природу одинаковых субъектов (суд, адвокатура, банки, акционерные общества и общественные организации). Это позволяет нам квалифицировать кодексы этики по степени связи, в нашем случае, с федеральным законодательством:

Бланкетные – кодексы, на которые есть ссылка в федеральных законах, а именно Кодекс судейской этики (статьи 12.1, 15, 20^2 Закона РФ от 26 июня 1992 года № 3132-I «О статусе судей в Российской Федерации»)[274], Кодекс

---

[271]Кодекс этики Всероссийской федерации лёгкой атлетики. URL: https://rusathletics.info/wp–content/uploads/2021/03/2021_03_29_kodeks–etiki.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[272]Кодекс этики АО «Концерн Росэнергоатом». URL: https://www.rosenergoatom.ru/upload/iblock/405/4056eda3f855a8b66c77dba8be0c0d2f.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[273] Корпоративный кодекс деловой этики ПВ ООО «Фирма «Техноавиа». URL: https://www.technoavia.ru/files/textedit/kodeks_delovoj_etiki.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[274] Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012 г.) с изменениями (Постановление X Всероссийского съезда судей от 1.12.2022 г. N 4 «О внесении изменений в Кодекс судейской этики»). URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70201432/ (дата обращения 20.11.2024).

профессиональной этики адвоката[275] упоминается в одиннадцати статьях Федерального закона от 31 мая 2002 года № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (статьи 7, 13, 16, 17, 29, 31, 33, 36, 37, 37^1, 43). Наиболее жесткая привязка к Кодексам этики наблюдается в указанных законах при определении дисциплинарных нарушений, среди которых большое место отводится нарушениям кодекса этики.

Восполняющие – кодексы этики, на которые нет ссылки в профильных федеральных законах, но сами законы упоминаются, как правило, в преамбуле кодексов, как база для внутренних нравственно-корпоративных норм, тем самым раскрывая нравственные константы, скупо изложенные в законах.

Так, в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21), в разделе Общие положения имеется ссылка на то, что кодекс разработан, в том числе и в соответствии Федеральным законом от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Согласно пункту 3 Типового кодекса, он «…представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности». Категории этики по тексту кодекса представлены достаточно широко, что отражено в представленной таблице № 1.

На Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»[276], ссылается Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный

---

[275] Кодекс профессиональной этики адвоката // принят Первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г. с изменениями и дополнениями от 15 апреля 2021 года. URL: https://base.garant.ru/12130519/ (дата обращения 20.11.2024).

[276] Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: // Российская газета №303. от 31.12.2012 г.

юридический университет имени О.Е. Кутафина» (МГЮА)[277]. В кодексе более объемно раскрываются такие категории нравственности как доверие, профессионализм, ответственность.

Суверенные или самостоятельные – кодексы, в которых нет ссылок на конкретные законы. В этих локальных нормативных актах базовыми основами являются нравственно-этические ценности и нормы корпоративного поведения сотрудников, принципы корпоративной культуры. Категории нравственности широко в них используются, а также раскрываются их понятия. В данном случае, категории нравственности явно выполняют свойственную категориям права регулятивную функцию[278].

Современные тенденции развития общества привносят свои корректировки в кодексы этики корпораций, сопрягают их с новыми социальными ценностями.

Обратимся к зарубежному опыту имплементации нравственных норм в предписания корпоративных кодексов, где наиболее структурированным, на наш взгляд, представляется Кодекс корпоративного поведения ERG[279].

Eurasian Resources Group (далее – ERG), международная компания, и одна из ведущих в мире и наиболее диверсифицированных корпораций в сфере добычи и переработки природных ресурсов,. Компания представлена в 20 странах мира. ERG утвердила 5 ключевых ценностей – Безопасность, Единство, Эффективность, Развитие и Ответственность, которые лежат в основе ее корпоративной культуры и определяют принципы ведения бизнеса Группы.

Кодекс достаточно детально описывает корпоративные ценности и способы их интерпретации (см. таблица 7):

---

[277] Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина» (МГЮА). URL: https://msal.ru/upload/iblock/2c7/vedhatzani8l68dtohto8wj44bzmfigu.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[278] *Митрофанов Д.А.* Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1). – С. 147-158.

[279] Кодекс корпоративного поведения ERG. https://www.erg.eu/c/document_library/get_file?uuid=b4fd0691–a6b5–029f–c7bf–946381093fac&groupId=10181&version=1.0 (дата обращения 20.11.2024).

Таблица 7 – **Ценности ERG**

№	Ценности	Описание	На практике это:
1	Безопасность	1. Мы ставим безопасное поведение превыше всего. 2. Мы обеспечиваем безопасные условия труда всем нашим Сотрудник7ам и подрядчикам, постоянно работаем над предотвращением всех видов травматизма.	1. Ставить в безусловный приоритет безопасность наших Сотрудников и подрядчиков, а также других лиц. 2. Ни одна цель не может оправдать нарушение требований безопасности или риск для жизни и здоровья людей. 3. Препятствовать опасному поведению и самим служить примером.
2	Единство	1. Мы работаем как одна неравнодушная команда - вместе двигаемся к достижению поставленных целей. 2. Мы с уважением относимся к культурным традициям регионов нашего присутствия.	1. Сообща действовать в интересах Группы. 2. Действовать, когда нужна наша помощь или поддержка. 3. Делиться знаниями и опытом. 4. Давать и быть готовым получать обратную связь от коллег, вне зависимости от их должности в Группе. 5. Уважать культуру, историю и традиции регионов нашего присутствия. 6. Уважать профессионализм друг друга.
3	Эффективность	1. Мы работаем ради результата, а не ради работы. 2. Достигая результата, мы бережно относимся к своим ресурсам. 3. Мы отдаем приоритет тому, что имеет наибольшее значение. 4. Мы минимизируем усилия, которые не приносят ценности.	1. Уверенно двигаться к нашим целям, пока не будет достигнут результат. 2. Бережно относиться ко времени и труду наших Сотрудников, а также вверенным ресурсам (оборудованию, сырью и материалам). 3. Фокусироваться на ключевых задачах и прилагать максимальные усилия для реализации наиболее важных инициатив. 4. Устранять барьеры и излишние препятствия для взаимодействия Сотрудников. 5. Минимизировать затраты времени на работу, не направленную на результат.
4	Развитие	1. Мы ценим наших Сотрудников и создаем условия для их развития. 2. Мы рационально внедряем новые	1. Создавать справедливые условия для профессионального и личностного развития. 2. Развивать в себе стремление к изменениям. 3. Идти в ногу со временем,

№	Ценности	Описание	На практике это:
		технологии и развиваемся как организация. 4. Мы обеспечиваем устойчивое развитие Группы.	следить за новыми тенденциями, предлагать и внедрять новые идеи. 4. Учитывать как краткосрочный, так и долгосрочный эффект при принятии решений.
5	Ответственность	1. Мы выполняем взятые на себя обязательства перед нашими Сотрудниками, их семьями, клиентами, партнерами, акционерами и обществом. 2. Мы ответственно относимся к вверенным нам ресурсам и окружающей среде. 3. Мы строим культуру взаимного доверия и уважения в Группе, а также с Деловыми партнерами и клиентами.	1. Отвечать за результат своей работы и работы своей команды 2. Понимать и откликаться на потребности коллег, партнеров, клиентов и других стейкхолдеров. 4. Способствовать формированию положительного имиджа Группы. 5. Тщательно управлять экологическим и социальным воздействием, которое мы оказываем, и бережно относиться к вверенным нам ресурсам. 6. Принимать решения и действовать прозрачно, честно и порядочно. 7. Выстраивать открытые коммуникации на всех уровнях.

Источник: Кодекс корпоративного поведения ERG. https://www.erg.eu/c/document_library/get_file?uuid=b4fd0691–a6b5–029f–c7bf–946381093fac&groupId=10181&version=1.0 (дата обращения 20.11.2024).

На наш взгляд, такой подход, когда описательная часть снабжается релевантными примерами недопустимого поведения Корпораций и их сотрудников, существенно упрощает понимание смысла объявляемых ценностей и делает жизнь Корпорации в их поле прозрачной и эффективной.

Учитывая опыт корпорации ERG, мы предлагаем дополнить профессиональные и кодексы корпоративной этики, принятые в отечественных корпорациях, примерами и пояснениями, позволяющими сотрудникам более точно соотносить свое поведение с положениями кодекса.

Это, возможно, позволит избежать негативного кейса, произошедшего с оценкой этичности компании Google сотрудниками этой компании. Как сообщает The New York Times, сотрудники Google написали коллективное письмо руководству, в котором потребовали отказаться от участия в программе Пентагона

по разработке ИИ для боевых беспилотников[280]. Свои подписи поставили 3,1 тыс. работников, в том числе топ-менеджеры, сообщает The New York Times.

Полагаем, что этика Google допускает поддержку военных технологий, слежки и т.п., а их актуальный девиз: «Делай правильные вещи!», сменивший исторический: «Не будь злом!», обладает существенным рядом допущений о том, что полезно (и кому), а что нет. В остальном, положения кодекса дублируют существующую международную практику описания стандартов должного и ожидаемого поведения сотрудников и самой корпорации[281].

Пример Google указывает на актуальность исследования вопроса о том, что, в действительности, может стать и быть принято в качестве ценности и как ценности должны имплементироваться в корпоративные локальные нормативные акты для того, чтоб их применение несло объективный позитивный эффект.

Обращает на себя внимание особое внимание в Кодексе ERG вопросам ответственности руководства и сотрудников. Руководству ERG предписывается, «…что оно обязано внедрять и поддерживать высочайшие этические стандарты делового поведения. Руководители должны личным примером демонстрировать приверженность неукоснительному соблюдению требований законодательства и моральным принципам ERG»[282].

Особые требования, практически неприменяемые в российских кодексах этики – это обязанность, которую условно можно назвать «доносительством», в частности установлены обязанность сотрудника ERG: «...незамедлительно сообщать о любых фактических или потенциальных случаях нарушения Кодекса посредством соответствующих каналов. При этом руководители должны отслеживать исполнение этих обязанностей, дословно: «Руководители обязаны удостовериться, что Сотрудники понимают положения Кодекса, политик ERG и

---

[280] https://www.nytimes.com/2018/04/04/technology/google–letter–ceo–pentagon–project.html (дата обращения 20.11.2024).

[281] Кодекс этики GOOGLE. URL: https://abc.xyz/investor/google–code–of–conduct/ (дата обращения 20.11.2024).

[282] Кодекс корпоративного поведения ERG. – С.2. URL: https://eurasianresources.lu/uploads/1/files/COC%202021%20Russian%20.pdf (дата обращения 20.11.2024).

применимого законодательства и информируют руководителей о любых несоответствиях»[283].

Из анализа кодексов этики зарубежных корпораций усматривается не только акцентированное внимание к вопросам ответственности за нарушение установленных кодексами этических и правовых корпоративных норм, но и более жесткие санкции за их нарушения. Так, в Кодексе Этических норм Interpump Group (одна из ведущих мировых машиностроительных компаний по производству гидравлических механизмов) в параграфе «Санкции» установлены требования о том, что «…соблюдение Кодекса является обязательным условием договорных обязательств, взятых на себя сотрудниками, что сотрудники обязаны исполнять трудовой договор, соблюдая нравственные принципы лояльности, справедливости и добросовестности»[284].

В частности, любое нарушение правил настоящего Кодекса представляет собой нарушение обязательств, вытекающих из трудовых отношений, вплоть до признания нарушения дисциплинарным проступком, могущим повлечь не сохранения трудовых отношений и возмещения компенсации ущерба, понесенного компанией Interpump Group.

Аналогичная ситуация регламентируется и в Глобальном кодексе деловой этики американской компании Paccar Inc - третьей в мире по объему производства тяжёлых грузовиков[285]. Так, параграф F гласит: «Все сотрудники PACCAR обязаны уведомлять Компанию о правонарушениях и о фактическом или о возможном нарушении Кодекса деловой этики. Утаивание информации о нарушении само по себе является нарушением Кодекса и в соответствии с действующим законодательством может привести к дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения.

---

[283] Там же С. 2.

[284] См. Кодекс этических норм Interpump Group. URL: https://inoxpa.ru/upload/iblock/b9a/n45sm1ssnidoyslzmie1n9y6ev3u2jha/Interpump%20Group%20–%20%20Updated%20version%20of%20Code%20of%20Ethics%20RU.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[285] Глобальный кодекс деловой этики Paccar Inc. URL: https://www.paccar.com/media/40xevy2h/code–of–conduct–2021–final_ru.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Кодекс поведения Google (Google Code of Conduct) указывает на то, что, если есть вопрос или проблема можно обратиться к руководителю, представителю отдела кадров или в отдел этики и деловой этики, задать вопрос или сообщить о предполагаемом нарушении Кодекса или любой другой политики Google по телефону горячей линии Alphabet. Если вы считаете, что произошло нарушение закона, вы всегда можете сообщить об этом по телефону горячей линии Alphabet или в государственное учреждение[286].

Практически во всех кодексах этики зарубежных компаний имеется обязательная ссылка на контроль за соответствием норм законодательства страны и законодательства страны базирования филиалов или предприятий Группы, актам и внутренним нормам компании.

В разработке кодексов этики, корпорации зачастую следуют принципам Декларации Ко[287]. К примеру, принципу 3 «Этика бизнеса: от буквы закона – к духу доверия» который говорит о том, что «…компании должны осознавать, что искренность, беспристрастие, правдивость, выполнение обещаний и открытость способствуют не только повышению уровня доверия к себе и собственной стабильности, но и смягчению и большей эффективности коммерческих сделок, особенно на международном уровне»[288] и принципу 4 «Уважение правовых норм», в котором императивно устанавливается, что «Для того, чтобы избежать разногласий в торговле и способствовать обеспечению равных условий для конкуренции в свободной торговле, а также справедливому и беспристрастному подходу ко всем участникам торговли, компании должны уважать международные и внутренние нормы»[289].

---

[286] Кодекс поведения Google. URL: https://abc.xyz/investor/google–code–of–conduct/ (дата обращения 20.11.2024).

[287] Декларация Ко «Принципы этики международного бизнеса». URL: https://irsepi.ru/deklaraciya–principy–etiki–mezhdunarodnogo–biznesa–1994/ - С. 4. (дата обращения 20.11.2024).

[288] Декларация Ко «Принципы этики международного бизнеса». URL: https://irsepi.ru/deklaraciya–principy–etiki–mezhdunarodnogo–biznesa–1994/ - С. 4. (дата обращения 20.11.2024).

[289] Декларация Ко «Принципы этики международного бизнеса». URL: https://irsepi.ru/deklaraciya–principy–etiki–mezhdunarodnogo–biznesa–1994/ – С. 4. (дата обращения 20.11.2024).

На сегодняшний день для такого соответствия локальных корпоративных норм используется иностранный термин «compliance». Система compliance базируется на массиве обязательных правил поведения, содержащихся в нормативных правовых актах, обязательных для предприятия. В юридической литературе такое понятие и его сущностные характеристики изучены не в полной мере. Автор поддерживает мнение Шашковой А.В. о разделении compliance на юридические и этические нормы и что с этической точки зрения compliance – это соответствие отраслевым стандартам, закреплённым в актах саморегулируемых организаций, и внутренним нормам компании[290].

Авторы статьи «Основные механизмы имплементации кодексов корпоративной этики в деятельность транснациональных корпораций» также отмечают, что этические кодексы являются обязательными элементами комплаенс-системы, в процессе их имплементации в деятельности ТНК[291].

Невзирая на разработанные международные стандарты корпоративного управления, использования их в настоящее время в качестве механизмов корпоративного управления, имеются грубейшие случаи их нарушения транснациональными компаниями[292]. Так, компания Apple сознательно закладывала программу «торможения работы» своих смартфонов IPhone и делала это не один и два раза, а неоднократно, на протяжении десяти лет каждый раз, когда выходила новая модель.

В рамках исследования зарубежного опыта мы отмечаем, что кодексы профессиональной этики зарубежных корпораций в качестве базиса имеют международные принципы и концепцию ESG. Их структура построена таким образом, чтобы каждый элемент ESG был подробно регламентирован.

---

[290] Шашкова А.В. Значение кодекса корпоративного управления банка России //Вестник МГИМО Университета. № 4(37) (2014) – С. 253–263

[291] Касаткина А.С., Улугназаров А.А. Основные механизмы имплементации кодексов корпоративной этики в деятельность транснациональных корпораций // RUDN Journal of Law.2024. Т. 28. № 2. – С. 345–359. URL: https://doi.org/10.22363/2313–2337–2024–28–2–345–359 (дата обращения 20.11.2024).

[292] Дементьева А.Г., Соколова М.И. Международное регулирование корпоративного управления. Право и управление XXI век № 4(45) 2017. – С. 47–58. URL: http://pravo.mgimo.ru (дата обращения 20.11.2024).

Так, в отличие от российских аналогичных документов, в кодексах этики зарубежных корпораций существенное внимание уделяется трудовым отношениям, защите их от проявлений дискриминационного характера, защите прав несовершеннолетних.

Соблюдение ESG-принципов означает ответственность компании в области охраны окружающей среды, высокую социальную ответственность, высокое качество корпоративного управления. Это неизбежно приводит к социализации бизнеса, что, безусловно, способствует более полному удовлетворению потребностей стейкхолдеров компании, а следовательно, и повышению ее деловой репутации.

Вопросы этического поведения компаний понимаются в настоящее время достаточно широко и включают не только социальные отношения, а и аккуратность в выполнении принятых обязательств перед контрагентами, соблюдение экологических нормативов, надлежащих условий труда и безопасности персонала.

Компания, проявляющая заботу о своей деловой репутации, выстраивает собственный имидж на основе соблюдения законодательства, корпоративных ценностей и политик, набора определенных компетенций, культуры и обязательств перед сотрудниками, ответственного отношения к окружающей среде. Таким образом, на фундаменте ответственности и надежности компании инвестиционный имидж превращается в репутационный потенциал.

Стратегия ESG представляется нам одним из способов «лечения» и профилактики корпоративных «болезней». Корпоративные ценности компании как элемент ESG-повестки являются фундаментальными и неизменными, определяя миссию и видение корпоративного управления.

Наличие корпоративных кодексов этики с включением ESG-принципов делает такую корпорацию лояльной с точки зрения участия в «зеленых проектах», а также инвестирования в них в рамках «зеленого банкинга». К категории «зеленых проектов относятся проекты, целью которых является улучшение состояния окружающей среды, снижение сбросов загрязняющих веществ, сокращение

выбросов парниковых газов, энергосбережение и повышение эффективности использования природных ресурсов, адаптация экономики к изменению климата.

Наличие кодексов профессиональной этики – это показатель нравственной зрелости общества (в нашем случае –корпорации), которое может без помощи государства самостоятельно регламентировать поведение своих членов.

Независимо от степени связи кодексов этики с федеральным законодательством, их бланкетности или суверенности корпоративные кодексы этики остаются одним из важнейших инструментов управления деятельностью корпорации и регулирования корпоративных отношений.

Исследуя кодексы этики корпораций, можно констатировать, что они, в интеграции с правом, имеют позитивное воздействие на повышение эффективности деятельности корпорации, формирование нравственно-ориентированной корпоративной культуры.

Включение в корпоративные кодексы этики ESG-принципов повышает ответственность компании в области охраны окружающей среды, выводит корпорации на новый уровень социальной значимости. В свою очередь, это приводит к социализации бизнеса и способствует повышению деловой репутации корпорации.

Изучение корпоративных кодексов этики позволяет сделать выводы о том, что имея статус корпоративного нормативного правового акта – они являются гибкими и полноценными инструментами управления корпорацией[293].

К примеру, этой теме посвящен раздел 2 Кодекса деловой этики текстильной промышленности и модной индустрии Германии[294], согласно которому, представители бизнеса гарантируют отношение к сотрудникам с уважением. Отвергаются любые формы незаконного наказания, злоупотребления, преследования, запугивания или другого недостойного обращения с работниками

[293] Митрофанов Д.А. Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1). – С. 147-158.

[294]Кодекс деловой этики текстильной промышленности и модной индустрии Германии. URL: https://www.trans–textil.de/wp–content/uploads/2022/08/TransTextil_Code_of_Conduct_Dt_Textil_und_Modewirtschaft_2022_RUS.pdf (дата обращения 20.11.2024).

(п. 2.1.). Не допускается использование детского труда и соблюдается установленный законом минимальный возраст для приема на работу. В любом случае, не принимают на работу лиц младше возраста окончания обязательного школьного образования, установленного законодательством по месту трудоустройства, а также лиц младше 15 лет (п. 2.2.).

Базовые принципы, содержащиеся в зарубежных и отечественных кодексах, остаются неизменными, несмотря на то что глубина их раскрытия меняется в зависимости от предпочтений той или иной Корпорации по уровню детализации кодекса.

Таблица 8 – **Сравнительная таблица ценностей в зарубежных и отечественных кодексах**

Кодексы этики	**ОБЩИЕ КАТЕГОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**										
	Честь и достоинство	***Справедливость***	***Добросовестность***	***Долг***	***Ответственность***	***Доверие***	***Профессионализм***	***Гуманизм***	***ESG: управленческий***	***ESG: социальный***	***ESG: экологический***
1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***	***11***	***12***
Кодекс поведения Google	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кодекс поведения для деловых партнеров Volkswagen	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кодекс деловой этики текстильной промышленности и модной индустрии Германии	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кодекс поведения Microsoft Q&A	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кодекс делового поведения и этики VERSACE	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Этический кодекс АШАН	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Источник: составлено автором.

Отдельное внимание в зарубежных кодексах уделено описанию необходимости и важности социальной ответственности бизнеса. Важности корректного ведения бизнеса как для человека, так и для государства и институциональных образований, что также коррелирует с принципами ESG в качестве сутевой основы зарубежных Кодексов.

Понимая, что добровольное применение норм, содержащихся в этических кодексах, не обеспеченных силой государственной защиты, зачастую саботируется, зарубежное право пошло по пути максимальной поддержки таких Кодексов.

Президент США Дж.Буш 30 июля 2002 года подписал Закон Сарбейнза — Оксли (англ. Sarbanes-Oxley Act, SOX)[295]Закон представляет собой одно из самых значительных событий по изменению федерального законодательства США по ценным бумагам за последние 60 лет. Закон значительно ужесточает требования к финансовой отчётности и к процессу её подготовки в ответ намногочисленные корпоративные скандалы, связанные с недобросовестными действиями топ менеджмента крупных корпораций.

Статья 406 SOX предписывает обязательность наличия кодексов корпоративного поведения, определяя кодекс как набор стандартов, которые предназначены для противодействия злоупотреблениям и продвижения ряда принципов честного ведения бизнеса. При этом, каждый эмитент в своих периодических отчетах должен указывать на то, что он принял Кодекс корпоративного поведения для высших финансовых сотрудников компании.

SOX защищает корпоративных информаторов (ст. 806, ст. 1107), аудиторов (ст. 303) ставя их под защиту от злоупотреблений со стороны руководящих лиц компании.

В развитие темы государственной защиты норм, содержащихся в корпоративных кодексах, Министерство юстиции США в 2022 году представило

[295]Sarbanes–Oxley Act of 2002. PUBLIC LAW 107–204—JULY 30, 2002. URL: https://pcaobus.org/About/History/Documents/PDFs/Sarbanes_Oxley_Act_of_2002.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Меморандум «Дальнейшие изменения политики корпоративного уголовного правоприменения» (Further Revisions to Corporate Criminal Enforcement Policies Following Discussions with Corporate Crime Advisory Group)[296].

Как отмечает портал anticor.world, « … В качестве первоочередной задачи в области корпоративного правоприменения Минюст США заявил привлечение к ответственности физических лиц, вовлеченных в совершение корпоративных преступлений и получающих от них прибыль.

В Меморандуме заявляется приверженность Минюста США принципу прозрачности приоритетов и процедур в сфере корпоративного уголовного правоприменения, включая ожидания ведомства в отношении сотрудничества со стороны организаций и принимаемых ими комплаенс-программ, а также последствия соответствия или несоответствия этим ожиданиям»[297].

Зарубежная судебная практика также решительно встает на защиту интересов Корпорации в случае нарушения ее участниками этических норм.

Одним из самых ярких примеров судебной защиты интересов корпорации от недобросовестного сотрудника стало Дело Morgan Stanley v. Skowron, 989 F. Supp. 2d 356 (S.D.N.Y. 2013)[298]. В данном прецеденте нашла свое закрепление доктрина «неверный слуга». Суд постановил, что сотрудник хедж-фонда, участвующий в инсайдерской торговле в нарушение кодекса поведения своей компании (который содержал требование к работнику сообщать о своих неправомерных действиях), должен выплатить своему работодателю 31 миллион долларов, полученный качестве зарплаты за период своей «неверности».

Зарубежный опыт содержит пример формирования кодексов профессиональными сообществами и негосударственными объединениями. Так, в 2003 году был впервые опубликован Кодекса корпоративного управления

---

[296] Further Revisions to Corporate Criminal Enforcement Policies Following Discussions with Corporate Crime Advisory Group. URL: https://www.skadden.com/–/media/files/publications/2023/04/quarterly–insights/20220915ccagmemo0.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[297] The US Publishes a Memorandum on Corporate Liability for Corruption. URL: https://anticor.world/main/news_page/v_ssha_opublikovan_memorandum_o_korporativnoy_otvetstvennosti_za_korruptsiyu (дата обращения 15.12.2025).

[298] Morgan Stanley Seeks $10.2 Million From Convicted Ex–Trade r989 F. Supp. 2d 356 (S.D.N.Y. 2013).

котируемых компаний, разработанный AFEP[299], объединяющей более 100 крупнейших предприятий Франции и MEDEF, с более чем 750 000 участников из числа представителей бизнес-сообщества Франции.

Кодекс определяет все ключевые аспекты корпоративного управления, в том числе состав и деятельность Совета директоров и его комитетов, оценку их работы, вознаграждение высших должностных лиц и членов Совета, их независимость, уровень образования, профессиональную этику, совмещение мандатов. Документ призывает к рационализации деятельности компаний во благо акционеров, устанавливает верховенство последних над руководством компании, гарантирует акционерам, что их вложения работают в интересах общества.

В ноябре 2016 года рекомендации Кодекса были уточнены и дополнены по следующим аспектам: независимость членов Совета, социальная или гражданская ответственность компании, вознаграждения высших должностных лиц.

В мировой практике корпоративных отношений отмечается некое напряжение, когда речь идет о транснациональных корпорациях. Так, в статье профессора Хуана Эрнандеса Субисарреты[300] и докладе специалиста по международной торговле и финансам Джеймса К. Джексона[301], сделанном в 2015 году на Конгресса США «Транснациональные корпорации, кодексы поведения и новое корпоративное право (Сводный реферат)», поднимаются вопросы о конфликте принципов международного инвестиционного права и прав человека, о роли «жесткого» и «мягкого» права в регулировании деятельности транснациональных корпораций и корпоративных объединений.

---

[299] Кодекс корпоративного управления котируемых компаний, разработанный AFEP–MEDEF с учетом изменений от 30.01.2020 года. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1747472012&tld=ru&lang=ru&name=k.ue.–ku–vo–francii.pdf&text=Кодекса%20корпоративного%20управления%20котируемых%20компаний%2C%20разработанный%20AFEP&url (дата обращения 20.11.2024).

[300] Hernández Zubizarreta J. The new global corporate law //State of power: An annual anthology on global power and resistance.Report. – 2015. – 13 Jan. – P. 1–11. URL: https://www.tni.org/sites/www.tni.org/files/download/01_tni_state–of–power–2015_the_new_global_corporate_law–1.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[301] Jackson J.K. Codes of conduct for multinational corporations:An overview // Congrassional research service report for Congress. –Wash., 2013. – 16 April. – P. 1–8. URL: http://fas.org/sgp/crs/misc/RS20803.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Вместе с тем, зарубежной практике известны и случаи противоречивого применения кодексов корпоративной этики. Эти примеры проиллюстрировала Л.С. Кириллова в своей публикации, посвященной корпоративной этике в регулировании трудовых отношений.

Так, в 2019 г. CEO «Макдоналдс» и Intel были уволены из-за служебного романа; в 2005 г. глава Boeing был вынужден подать в отставку по этой же причине; в 2012 г. директор Best Buy ушел из компании после того, как стало известно о его близких отношениях с сотрудницей. В РФ закрепление запрета на служебные романы в локальном акте может быть признано ухудшающим положение работника. Подобные отношения не являются публичными и относятся к частной жизни лица, которая не может быть объектом обсуждения без согласия гражданина. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ст. 24 Конституции РФ)[302].

Вопрос использования в судебной практике и практике разрешения этических конфликтов приватной информации о личной жизни человека, на наш взгляд, остается дискуссионным, поскольку с одной стороны – нормы этики нарушены и этим может быть нанесен как минимум репутационный ущерб, с другой – корпоративная этика не может вмешиваться в личную жизнь человека и использовать в корпоративных целях охраняемую законом неприкосновенность частной жизни.

По нашему мнению, до тех пор, пока факт нарушения этических кодексов не затрагивает правовое поле государства, в пределах которого такое событие имело место и не нарушает установленного законодательством порядка, а ущерб от такого нарушения не доказан – от применения таких норм следует воздерживаться.

Подводя итог исследованию зарубежного и российского опыта формирования и защиты этических норм, содержащихся в кодексах корпоративного поведения, отметим следующее.

---

[302]Кириллова Н.С. Корпоративная этика в регулировании трудовых отношений // Вестник экономики, права и социологии. М, 2024. – С. 106.

1. Базовые принципы, содержащиеся в зарубежных и отечественных кодексах, остаются неизменными, несмотря на то что глубина их раскрытия меняется в зависимости от предпочтений той или иной Корпорации по уровню детализации кодекса.

2. Зарубежный опыт содержит примеры формирования кодексов профессиональными сообществами и негосударственными объединениями, что делает их распространение и добровольное принятие обычаем делового оборота, усиливая регулятивный потенциал кодекса в силу его применения сообществом добровольно.

3. Зарубежному опыту известны случая прямой судебной защиты норм, закрепленных в кодексе корпоративного поведения.

4. Отраслевые этические кодексы зачастую защищены нормами законодательства. К примеру, SOX для усиления регулятивного потенциала и защиты этических норм в сфере инвестиций и биржевой торговли в зарубежной практике и ФЗ «О статусе судей» в отечественной.

5. Сопряжение кодексов и федеральных законов, регулирующих природу одинаковых субъектов (суд, адвокатура, банки, акционерные общества и общественные организации) позволяет нам квалифицировать кодексы этики по степени связи с законодательством как бланкетные, восполняющие и самостоятельные.

6. Учитывая международный опыт, мы предлагаем дополнить профессиональные и кодексы корпоративной этики, принятые в отечественных Корпорациях, примерами и пояснениями, позволяющими сотрудникам имплементировать их в повседневную рутину.

2.2. Международные стандарты и принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений

Учитывая известный плюрализм мнений в вопросах корпоративного управления, обратимся к международному опыту формирования стандартов и принципов корпоративного управления[303].

Поскольку сфера нравственности требует более гибкого регулирования, основополагающее значение здесь имеют инструменты soft law.

Исторически и идеологически большую роль сыграла доктрина устойчивого развития (ESG), разрабатываемая в рамках ООН. Корпорации стали внедрять принципы в свою практику. Появились обобщение опыта и лучших практик в виде международных принципов:

- на частном уровне неформальных объединений (Декларация Ко).

- на уровне международных организаций (принципы ОЭСР).

В 1987 году Генеральная Ассамблея ООН одобрила и опубликовала доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) «Наше общее будущее»[304]. Именно там впервые было выведено концептуальное понятие «устойчивое развитие» – это такая модель социально-экономического развития, при которой достигается удовлетворение жизненных потребностей нынешнего поколения людей без того, чтобы будущие поколения были лишены такой возможности из-за исчерпания природных ресурсов и деградации окружающей среды.

Генеральная Ассамблея ООН постановила направить доклад МКОСР всем правительствам и руководящим органам учреждений, организаций и программ системы ООН и предложила им учесть анализ и рекомендации, содержащиеся в докладе Международной комиссии, при определении своих программ и политики.

---

[303] Дементьева А.Г., Соколова М.И. Международное регулирование корпоративного управления. Право и управление XXI век № 4(45) 2017. – С. 47–58

[304] Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) «Наше общее будущее». URL: http://xn—80adbkckdfac8cd1ahpld0f.xn—p1ai/files/monographs/OurCommonFuture–introduction.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Концепция устойчивого развития определила и ввела в мировой обиход три взаимосвязанные платформы: экологическую, экономическую и социальную.

На наш взгляд, емко и достаточно каждую из платформ описывает Е. Скоробогатько.

«Экологическая платформа. С природоохранной точки зрения устойчивое развитие обязано гарантировать единство био- и физических природных систем. Особой значимостью обладает жизнестойкость экосистем, от которых зависит целостность всей биосферы. Основное внимание уделяется сохранению способностей к самовосстановлению и динамической адаптации таких систем к переменам, а не поддержка их в некоем «идеальном» состоянии. Деградация природных ресурсов, засорение окружающей среды и потеря биомногообразия сокращают способность экологических систем к самовосстановлению.

Экономическая платформа. Данная теория предполагает наилучшее применение ограниченных ресурсов, а также использование экологичных природо-, энерго- и материалосберегающих технологий, включая добычу и переработку сырья, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.

Социальная платформа. Социальная концепция устойчивого развития направлена на человека и на поддержку устойчивости социальной и культурной систем. Основополагающим для данного подхода считается объективное распределение благ. С целью достижения устойчивого развития нынешнему обществу потребуется сформировать наиболее эффективную систему принятия решений. Немаловажен результат не только внутри-, но и межпоколенной справедливости. В рамках концепции человеческого развития индивид является не объектом, а субъектом развития. Концепция устойчивого развития предполагает, что человек обязан принимать участие в процессах, которые формируют область его жизнедеятельности»[305].

[305] Скоробогатько Е. Устойчивое развитие: расшифровка понятия и его возникновение // Столыпинский вестник. – 2021. – № 5. – Т. 3.

ESG-принципы должны быть ключевым аспектом деятельности как нефинансовых, так и финансовых организаций, и которые институциональные инвесторы учитывают в процессе принятия инвестиционных решений[306].

Отражение этой идеи мы находим в Декларации Ко «Принципы этики международного бизнеса»[307], принятой в 1994 году в швейцарском городе Ко руководителями крупнейших национальных и транснациональных корпораций США, Западной Европы и Японии в стремлении синтезировать морально-этические принципы ведения бизнеса восточной и западной деловых культур. Декларация Ко – концентрированный свод этических принципов международного бизнеса[308].

Преамбула Декларации Ко констатирует: «Законы и движущие силы рынка являются необходимым, но не достаточным руководством к действию. Фундаментальными принципами являются ответственность за политику и действия в сфере бизнеса, уважение человеческого достоинства и интересов участников бизнеса»[309].

В Декларации Ко прописаны семь принципов: принцип 1 «Ответственность бизнеса: от акционеров – к владельцам своей доли в бизнесе»; принцип 2 «Экономическое и социальное влияние бизнеса: к прогрессу, справедливости и мировому сообществу»; принцип 3 «Этика бизнеса: от буквы закона – к духу доверия»; принцип 4 «Уважение правовых норм»; принцип 5 «Поддержка многосторонних торговых отношений»; принцип 6 «Бережное отношение к окружающей среде»; принцип 7 «Избегать противозаконных действий». В заключении Декларации отмечалось, что Принципы международного бизнеса

---

[306] Зимина О.С., Финогенова Ю. Ю. Влияние ESG на банковский сектор: новые возможности // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 3(56). – С. 324–330.

[307] Декларация Ко «Принципы этики международного бизнеса». URL: https://irsepi.ru/deklaraciya–principy–etiki–mezhdunarodnogo–biznesa–1994/ (дата обращения 20.11.2024).

[308] Митрофанов Д.А. Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

[309] Там же. – С.1.

(Декларация Ко) – мировой этический стандарт, в соответствии с которым можно строить и оценивать поведение в сфере международного бизнеса[310].

В силу принципов Декларации Ко, бизнес должен быть ответственен. Этика бизнеса строится от буквы закона к духу доверия, но с уважением правовых норм, экологии со стремлением избежания противоправных действий.

Так, согласно заключительному принципу Декларации, бизнес не должен участвовать или мириться со взяточничеством, отмыванием денег или с другими бесчестными приемами. Без сомнения, он должен стремиться к сотрудничеству с остальными для искоренения подобной практики. Он не должен заниматься торговлей оружием или другими материалами, используемыми в террористической деятельности, распространением наркотиков или другими видами организованной преступности[311].

Здесь интересно отметить, что в 1912 году Российский Союз промышленников и предпринимателей утвердил «Семь принципов ведения дел в России»[312]. Эти принципы включают: уважение к власти, честность и правдивость, уважение частной собственности, любовь к человеку, верность слову, жизнь по средствам и целеустремленность. Принципы Декларации заметно коррелируют и не противоречат принципам РСПП 1912 года, что в очередной раз подтверждает перманентность нравственных принципов в т.ч. для экономически обусловленных отношений.

На уровне международных организаций, базовые принципы устойчивого развития и этического ведения бизнеса нашли свое отражение в Принципах корпоративного управления G20/ОЭСР[313] (далее - Принципы КУ G20), впервые принятых в 1999 году, ставших международным ориентиром (рекомендациями)

---

[310] Там же. – С.1.

[311] Митрофанов Д.А. Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

[312] Семь принципов ведения дел в России. Российский Союз промышленников и предпринимателей. 1912г. URL: https://irsepi.ru/7–principov/ (дата обращения 20.11.2024).

[313] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. URL: https://www.oecd.org/en/publications/g20–oecd–principles–of–corporate–governance–2023_ed750b30–en.html (дата обращения 20.11.2024).

для директивных органов, инвесторов, корпораций и других заинтересованных лиц во всем мире.

Согласно преамбуле документа, принципы призваны помочь лицам, ответственным за выработку политики в усилиях по оценке и совершенствованию правовых, институциональных и регуляторных инфраструктур корпоративного управления в целях оказания содействия экономической эффективности, устойчивому росту и финансовой стабильности. В основном, это достигается за счет предоставления акционерам, членам советов директоров, руководящим лицам, а также финансовым посредникам и поставщикам услуг необходимых стимулов для осуществления своих ролей в рамках системы «сдержек и противовесов»[314].

При этом, важно учитывать, что применение принципов невозможно без корректной структуры управления, а единого универсального решения о формате такой структуры в практике бизнеса нет.

В этой ситуации, принципы как надсистемное явление, могут стать основой как для выстраивания правильно действующей корректной системы управления, так и для правил функционирования и целеполагания такой системы[315].

В этой связи, государство и содружества государств не имеют возможности оставаться в стороне, отдавая формирование принципов и их применение на откуп бизнесу.

Поддерживая сказанное, Принципы КУ G20 прямо указывают на то, то правовые и регуляторные требования, влияющие на практику корпоративного управления, должны соответствовать требованиям верховенства закона, быть прозрачными и реализуемыми[316].

При этом, надзорные, регулирующие и правоприменительные органы должны быть добросовестными, обладать полномочиями и ресурсами,

---

[314] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. – С.9.

[315] Митрофанов Д.А. Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

[316] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. – С. 15.

необходимыми для профессионального и объективного выполнения своих обязанностей[317].

Безусловно, общие долженствования, содержащиеся в Принципах КУ G20 не оспоримы, вместе с тем, основанные на ценностных категориях они могут быть обеспечены защитой лишь в объеме, в котором эти категории приняты и понимаются применителями таких принципов.

Интересным, на наш взгляд, является и то, что следом за установлением верховенства закона, документ во второй главе сразу переходит к защите интересов капитала, раскрывая и защищая права акционеров: надлежащую регистрацию права собственности на акции, участие в прибыли, подотчетность перед акционерами и т.д.[318] А в третьей главе защищает интересы институциональных инвесторов[319].

Безусловно, установленные Принципами КУ G20 правила о недопустимости инсайдерской торговли, манипулировании рынком и т.д. действительно необходимы для развития рыночной экономики и нравственны по отношению к участникам процессов корпоративного управления, вместе с тем, мы не видим в Принципах раскрытия правил и рекомендаций о допустимом поведении, установленных для лиц, извлекающих прибыль от участия (в смысле – владения им) в бизнесе.

В 2023 году Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) опубликовала обновленные Принципы корпоративного управления. Рекомендации, изложенные в документе, призваны помочь регулирующим органам совершенствовать нормативную и институциональную базу корпоративного управления в целях поддержания высокого уровня доверия на финансовом рынке, экономической эффективности, устойчивого роста и стабильности.[320]

---

[317] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. – С. 17.
[318] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. – С. 17–19.
[319] Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР С. 34–36.
[320] Актуальные изменения в зарубежных кодексах корпоративного управления. Информационно–аналитический обзор 2024 года. URL: https://nccg.ru/assets/files/obzori/aktualnye–izmeneniya–v–zarubezhnyh–kodeksah–korporativnogo–upravleniya.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Полагаем, что преамбула принципов может быть дополнена рекомендациями, исполнение которых защитит участников экономических отношений от нравственного и этически некорректного функционирования корпоративного управления, приводящего к негативным последствиям за периметром круга лиц, получающих дивиденды.

Без этого, на наш взгляд, ценность таких принципов ограничена узким кругом лиц, интересы которых защищены принципами, а красота и правильность звучания принципов – носит манипулятивный характер.

Автор настоящего исследования рекомендовал бы Принципы КУ G20 дополнить правилами и рекомендациями по защите интересов участников бизнеса и государства от неэффективного корпоративного управления ответив на вопрос о том, какими принципами должны руководствоваться участники управления и акционеры чтобы соответствовать высоким нравственным стандартам по отношению к работникам корпорации и государству. Или применять Принципы корпоративного управления во взаимосвязи с иными правилами и рекомендациями, установленными международным сообществом, в которых этому аспекту уделено должное внимание[321].

Концепция ESG, равно как Принципы КУ G20 и Декларация КО направлены на добровольную имплементацию и исполнение компаниями норм этики в корпоративных отношениях.

Дальнейшее развитие идеи нормативного закрепления нравственных стандартов получили в формате hard law – в виде международных обязывающих документов: Конвенции Организации объединенных Наций против коррупции – на международном уровне и Директиве Европейского Союза о должной осмотрительности в отношении корпоративной устойчивости (Директива 2024/1760) – на уровне Евросоюза.

---

[321] Митрофанов Д.А. Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

Так, в Конвенции Организации объединенных Наций против коррупции – Справочнике о мерах государственного регулирования[322] (далее – Конвенция ООН), направленных на повышение добропорядочности компаний сформированы принципы, применение которых будет способствовать установлению синергичных отношений в сфере экономики, между обществом, государством и собственниками корпораций, а также имеются рекомендации о возможных санкциях за нарушение таких правил и принципов.

Принципы выстраивания корпоративных отношений, раскрытые в этих документах, конкретизируют и гармонично дополняют экономически мотивированные и обусловленные Принципы КУ G 20 и Декларации КО.

Так, уже во введении к Конвенции ООН имеется указание на то, что в ней рассматриваются меры, «…которые государства могут принять в целях содействия укреплению корпоративной добропорядочности.»[323] Указываются возможные санкции, применение которых должно быть обеспечено государственным принуждением: денежные штрафы, лишение свободы, конфискация активов, полученных незаконным путем, принуждение к исполнению контрактных обязательств, отстранение от участия в закупках, отказ от предоставления льгот, возмещение причиненного ущерба, репутационный урон[324].

В противовес негативной ответной реакции на недобросовестное поведение корпораций, Конвенция ООН предусматривает и позитивные стимулирующие мероприятия: смягчение наказания, преференции при закупках, доступ к льготам, мероприятия, повышающие уровень доверия и деловой репутации.[325]

Положения Конвенции достаточно конкретны и, в связи с этим, удобны для последующего применения, что подтверждается созвучными нормами в российском законодательства, к примеру, в уголовным законодательстве РФ:

---

[322] Конвенция Организации объединенных Наций против коррупции – Справочник о мерах государственного регулирования. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml

[323] Там же. – С.1.

[324] Конвенция Организации объединенных Наций против коррупции – Справочник о мерах государственного регулирования. – С. 3.

[325] Там же. – С. 5.

Таблица 9 – **Сравнительная таблица отдельных статей Конвенции ООН против коррупции и УК РФ**

№	Статья в Конвенции ООН	Статья в УК РФ
1	Подкуп национальных публичных должностных лиц (статья 15), подкуп иностранных, публичных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций, (статья 16), подкуп в частном секторе (статья 21)	Уголовная ответственность за коммерческий подкуп предусмотрена статьёй 204 УК РФ. Наказание в каждом конкретном случае может отличаться и зависит от множества факторов.
2	Злоупотребление влиянием в корыстных целях (статья 18)	Под злоупотреблением служебными полномочиями ст. 201 УК РФ понимает использование управленцем в коммерческой или иной организации своих полномочий вопреки интересам этой организации в целях извлечения выгоды, если это повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства.
3	Хищение имущества в частном секторе (статья 22)	Злоупотребление служебными полномочиями выражается не только в незаконном расходовании средств, но и в фальсификации документов. В результате квалификация деяния может осуществляться по части 3 статьи 159 УК РФ (мошенничество с использованием служебного положения) в совокупности со статьей 285 УК РФ (злоупотребление должностными полномочиями).
4	Отмывание доходов от преступлений (статья 23)	Уголовная ответственность за легализацию (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем, предусмотрена ст. 174 УК РФ
5	Сокрытие (статья 24)	Недобросовестные предприниматели чаще всего используют такой способ уклонения от уплаты налогов как сокрытие доходов. Уголовная ответственность по ст. 199 УК РФ.
6	Воспрепятствование осуществлению правосудия (статья 25)	Статья 294 УК РФ (часть 1) предусматривает ответственность за вмешательство в какой бы то ни было форме в деятельность суда в целях воспрепятствования осуществлению правосудия

Источник: составлено автором.

Положения Конвенции формируют базис для защиты корпоративной добропорядочности и в достаточной степени определяют коррупционные

правонарушения, которые государствам надлежит запретить в законодательном порядке, обеспечив силой государственного принуждения.

Далее, Конвенция ООН раскрывает важность таких нравственно-правовых ценностей и понятий как корпоративная честность, которая включает в себя спектр методов корректной деловой практики. Включая, но не ограничиваясь и постулатом о том, что организациям надлежит действовать добропорядочно, следовать нормам права и этики, справедливо и уважительно относится к своим сотрудникам, клиентам и партнерам.

На европейском континенте особое значение имеет Директива Европейского Союза от 5 июля 2024 г. № 2024/1760 о должной осмотрительности в отношении корпоративной устойчивости (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD). В соответствии с этим актом компании, подпадающие под действия Директивы будут выявлять и устранять неблагоприятные воздействия на права человека и на окружающую среду, связанные с их действиями в Европе и за ее пределами.

Директива устанавливает обязанность так называемой корпоративной должной осмотрительности или комплексной проверки (corporate due diligence duty), которая предполагает интеграцию должной осмотрительности в политику и системы управления, выявление и оценку негативного воздействия на права человека и окружающую среду, предотвращение, прекращение или минимизацию фактического и потенциального негативного воздействия на права человека и окружающую среду, оценку эффективности мер, информирование и устранение последствий..

За несоответствие требованиям Директивы для компаний-нарушителей предусматривается ответственность и штрафы до 5% от глобального оборота.

Интересно то, что в статье 28 Директивы закрепляется создание Европейской сети надзорных органов, которая будет заниматься вопросами соблюдения Директивы. Они будут публиковать решения надзорных органов, содержащие штрафы, и ориентировочный список компаний третьих стран, подпадающих под действие Директивы и проч.

При этом, статья 29 Директивы определяет гражданскую ответственность компаний и право на полную компенсацию. Компания может быть привлечена к ответственности за ущерб, причиненный физическому или юридическому лицу.

Корпорация, управление которой сформировано на основе принципов устойчивого развития, проявляет заботу о своей деловой репутации, выстраивает собственный имидж на основе соблюдения международных принципов и стандартов, законодательства, корпоративных ценностей и политик, набора определенных компетенций, культуры и обязательств перед сотрудниками, ответственного отношения к окружающей среде.

Таким образом, на фундаменте ответственности и надежности компании репутационный потенциал напрямую влияет на инвестиционный имидж.

«…Деловая репутация компании – справедливо отмечает Н.П. Козлова, – это формирующееся в сознании заинтересованных сторон (целевых групп) в течение значительного промежутка времени общественное мнение о компании, в основе которого лежит оценка основных аспектов ее деятельности – экономического, социального, экологического»[326].

Мы также согласны с тем, что «…положительная репутация не только облегчает доступ компании к различным ресурсам (кредитным, материальным, финансовым и т.д.), но и обеспечивает надежную защиту интересов компании во внешней среде, влияет на обоснованность принятия решений в области менеджмента. Репутация представляет собой наиболее ценное имущество компании – то, что накапливается годами и может быть разрушено в одночасье. Репутация – неосязаемый актив, плохо защищенный от рисков и неудач, но открывающий новые возможности и приносящий доход. Этот актив оказывает непосредственное влияние не только на стоимость компании (в том числе на ее ликвидность и рыночную капитализацию), но и на ее способность достигать стратегические и производственные цели. Целый ряд факторов определяет деловую репутацию компании: это и качество корпоративного управления, и

[326] Козлова Н.П. Особенности формирования деловой репутации современной компании: монография. М.: ИТК «Дашков и Ко», 2014.

обоснованность управленческих решений, и отношения с партнерами, контрагентами, покупателями продукции (стейкхолдерами), и организация работы с собственным персоналом, и отношения с органами власти, и корпоративная социальная ответственность компании и т.п.»[327].

Обращаясь к теме деловой репутации интересно отметить, что в международной практике существует клише «Корпорация зла» — троп в популярной культуре, который изображает Корпорацию как игнорирующую социальную ответственность, мораль, этику, а иногда и законы с целью получения прибыли для своих акционеров.

К примеру, чтобы защититься от подобного рода ярлыка, корпорация Google приняла официальный девиз «Не будь злым», а в Японии комитет журналистов и правозащитников ежегодно присуждает «корпоративную Малину», известную как награда «Самая злая корпорация года» (также называемая премией Black Company Award) компании «с культурой переутомления, дискриминации и домогательств».

Как верно отмечают И.Ю. Беляева, Н.П. Козлова, О.В. Данилова, «…современную компанию можно определить как социальную систему, осуществляющую деятельность в сфере обмена ресурсами и оказывающую воздействие на них. В процессе осуществления деятельности компания сталкивается с многочисленными представителями определенных групп интересов (стейкхолдерами), и оценка деятельности компании все в большей степени определяется той ценностью, которую она предоставляет своим стейкхолдерам, степенью удовлетворения их потребностей. Цели современной компании не ограничиваются только получением прибыли. На первый план выходит необходимость гармонизации интересов всех участников корпоративных отношений, развитие межличностного взаимодействия и нарастающая зависимость корпораций от различных факторов внешней среды, прежде всего социальных и экологических»[328].

---

[327] Беляева И.Ю., Козлова Н.П., Данилова О.В. ESG–факторы как инструмент формирования деловой репутации // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 4. – С. 16.

[328] Беляева И.Ю., Козлова Н.П., Данилова О.В. Указ соч. С. 17.

Для решения поставленных задач компании вынуждены искать новые подходы к взаимодействию со стейкхолдерами, изучая для этого разные модели их поведения, выделяя ключевых стейкхолдеров, определяя группы влияния. Так, Р. Фриман выделяет четыре уровня подхода к стейкхолдерам: «…первый – продвижение основных ценностей, когда закладывается понимание того, как добиться улучшения положения стейкхолдеров, а последний уровень – этическое лидерство»[329]. Как верно отмечает Благов Ю.Е.: «Очевидная взаимосвязь между устойчивым развитием компании, ее деловой репутацией и созданием ею этических ценностей выводит отношения со стейкхолдерами на новый уровень, ведь этическое лидерство возможно только при четком видении и учете в стратегии компании интересов и забот стейкхолдеров. В ряде исследований доказывается возможность стейкхолдеров наказывать компании за неискренние социальные инициативы»[330]. Повышаются требования к открытости компаний, соблюдению принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности, увеличивается формализация корпоративных отношений, становятся обязательными требования подготовки отчетности по устойчивому развитию, по международным стандартам[331].

Как верно отмечает Эрнандес Субисаррета, контракты и инвестиции крупных компаний защищаются множеством норм, договоров и соглашений, которые и составляют «новое глобальное корпоративное право», оно же lex mercatoria (право международной торговли). Какие-либо достойные противовесы таким нормам или действующие механизмы контроля за социальными, трудовыми, культурными или экологическими последствиями деятельности Корпораций отсутствуют. В то время как нормы, защищающие права Корпорации, являются по сути императивными и подлежащими принудительному исполнению, их обязанности регулируются «мягким правом» («soft law») через концепцию

---

[329] Freeman R. E., Martin K. Stakeholder Theory: Essential Readings in Ethical Leadership and Management. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011. P. 53.

[330] *Благов Ю. Е.* Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. С. 94.

[331] Батаева Б. С. Нефинансовая отчетность как инструмент повышения транспарентности бизнеса в условиях устойчивого развития // Управленческие науки. 2026. Т.16, № 2. – С. 44–56.

«ответственности корпораций перед обществом» и добровольные кодексы корпоративной этики[332].

Имплементация и поддержка реализации функционирования корпорации в рамках добропорядочности осуществляется с использованием практических инструментов корпоративного управления: антикоррупционных политик и процедур, подготовке и обучении персонала, формировании прозрачной отчетности, реагировании на проблемы, выстраивании управления на основе оценки рисков, периодических проверках и анализе.

Вместе с тем, до тех пор, пока эти мероприятия не введены в правовое поле и не обсепечены механизмами государственной защиты – они могут остаться на бумаге в виде декларативных и манипулятивных правил.

Автор настоящего исследования предлагает имплементировать нравственно-правовые нормы этики бизнеса, направленные на установление состояния «добропорядочности» в корпорации через внедрение корпоративных кодексов этики.

2.3. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций

Государственное регулирование в сфере экономики и во взаимоотношениях с корпорациями имеет свои пределы. Осуществляя повседневное воздействие на экономику, государство не может не считаться с многообразием интересов корпораций, в той или иной мере не учитывать их[333].

Как верно отмечает М.В. Черепанова в исследовании о культорофилософских основаниях реализации этических кодексов, «… историко-культурная динамика этических кодексов основана на трансформации их базисных характеристик:

---

[332] Ref. ad op.: Hernández Zubizarreta J. The new global corporate law // State of power: An annual anthology on global power and resistance. Report. – 2015. – 13 Jan. – P. 1–11. URL: https://www.tni.org/sites/www.tni.org/files/download/01_tni_state–of–power–2015_ the_new_global_corporate_law–1.pdf (дата обращения 20.11.2024).

[333] Общая теория государства и права: Акад. курс: В 3 т.: учебник для вузов / Отв. ред. М.Н. Марченко. Т. 3 М.: Зерцало–М, 2002. – С. 62.

традиционность – рациональность – коммуникативность. На первой стадии развития этических кодексов ключевую роль играет традиционность. Ранние кодификации отличаются аморфностью (слияние права – морали – религии), каузальностью и консерватизмом; они носят всеобщий характер. На втором этапе развития этический кодекс принимает вид общественного договора, сконструированного на разумных основаниях и формирующего нормативное ядро социокультурной системы. В рамках коммуникативной природы современной социокультурной системы этический кодекс играет роль своеобразного аттрактора, символизирующего идеальное конечное состояние, к которому стремится система в своем развитии»[334].

На основании очерченной М.В. Черепановой высокой роли этических кодексов в наше время, отметим мнение В.Б. Козыревой, подчеркивающей сложность практического внедрения кодексов в деятельность корпораций, раскрывая возможные варианты сотрудничества законодательных и корпоративных норм, в целом: «Сегодня корпоративные нормы нельзя назвать ни абсолютно автономными — это не позволяет сделать российское законодательство, ни абсолютно подчиненными законодательным нормам, т.е. знаков «равно», «меньше» и «больше» между двумя данными обсуждаемыми понятиями мы поставить не можем.

Представляется возможным определить варианты сотрудничества законодательных и корпоративных норм:

— в законодательных нормах делегируется право корпорациям создавать свои нормы для разрешения того или иного вопроса;

— в законодательных нормах отсутствует регулирование того или иного вопроса и корпоративные нормы руководствуются принципом «разрешено все, что не запрещено законом»;

[334] Черепанова М.В. Культурфилософские основания реализации этических кодексов в контексте современной культуры: канд. философ. наук, Томск, 2013.

— в законодательных нормах конкретной корпорации делегируются полномочия по регулированию той или иной сферы деятельности»[335].

Мы согласны с тем, что корпорации нуждаются в союзе с государством, в защите нравственно-правовых норм, имплементированных в корпорационные реалии. Механизм корпорации, как самоорганизованное корпоративное сообщество на основе согласованных моральных ценностей, делает корпоративную этику не только инструментом поддержания дисциплины, в том числе и в зонах, непроницаемых для других форм нормативного контроля организации, но и представляет корпорацию как механизм, посредством которого реализуются социальные обязательства корпорации перед обществом[336].

Термин «имплементация» впервые разработан и применен в международном праве, в том числе резолюциях Генеральной Ассамблеи ООН, во многих международных конвенциях. Буквальное значение этого термина означает «претворение в жизнь в соответствии с определенной процедурой», «обеспечение практического результата и фактического выполнения конкретными средствами».

В Большой российской энциклопедии приведено следующее определение: «Имплементáция (от англ. Implementation – осуществление, выполнение), реализация междунар. обязательств на внутригосударственном уровне путём включения международно-правовых норм в национальную правовую систему (законы и подзаконные нормативные акты). Способами И. являются инкорпорация (дословное воспроизведение международно-правовой нормы во внутригосударственном нормативном акте), трансформация (переработка международных норм при перенесении их в национальное законодательство ввиду необходимости учёта нац. правовых традиций и стандартов юридической техники) и отсылка...»[337].

---

[335] Козырева А.Б. Корпоративные нормы: правовой характер, признаки, санкции и соотношение с законодательными нормами // Актуальные проблемы российского права. М., 2017. – С. 36.

[336] Евченко О.С. Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: автореф. дис. канд. философ. наук. М., 2012. – С.11.

[337] Богуш Г. И. Имплементация // Большая российская энциклопедия 2004–2017. URL: https://old.bigenc.ru/law/text/2006536 (дата обращения 20.03.2024).

Применительно к нашему исследованию, имплементация – это внедрение и реализация новых вводных, а именно: стратегий, идей, проектов, новых систем или технологий, а также введение кодекса корпоративной этики в регулятивно-управленческую систему корпорации.

Согласно нашему рабочему определению: кодекс корпоративной этики – это корпоративный нормативный акт, принятый уполномоченным органом, который содержит свод моральных правил, устанавливающих и регулирующих долженствующее нравственное поведение сотрудников корпорации при осуществлении ими профессиональной деятельности, в межличностных отношениях при осуществлении профессиональной деятельности, в отношениях с партнерами корпорации, органами государства, а также во внеслужебное время, за нарушение которых наступают неблагоприятные юридические последствия[338].

Кодекс корпоративной этики является существенным фактором корпоративной идентичности. Кодекс транслирует ценности компании для внешнего мира и для внутреннего распорядка, направляет сотрудников на реализацию корпоративных целей, что в свою очередь делает корпорацию более эффективной и экономически привлекательной.

Говоря о регулятивных функциях кодекса этики, в первую очередь, следует отметить его важную роль в урегулировании сложных этических дилемм и поведения сотрудников, оказавшихся перед нравственным выбором. Повышение эффективности деятельности сотрудников осуществляется путем: регламентации приоритетов во взаимодействии со значимыми внешними группами; определения порядка принятия решений в сложных этических ситуациях; указания на неприемлемые формы поведения[339].

Наполняемость и содержание кодекса этики корпорации, особенности его имплементации определяется уставными характеристиками корпорации,

---

[338] Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. – С. 218–224.

[339] Аширбагина Н.Л. Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 2 (20) – С. 70

структурой бизнеса, целями и задачами корпорации, а также нравственно-правовыми взглядами руководства.

Корпоративные кодексы этики, как правило, состоят из трех частей: общей, диспозиционной (ценности, цели, задачи, принципы); нормативно-обязательной (стандарты рабочего поведения); санкционной (нарушения, ответственность, санкции).

Кодекс этики не ограничивается только описанием должного или ожидаемого поведения. Он может обладать механизмами усиления, механизмами имплементации. Если мы хотим кодекс этики формальный, то нам достаточно написать, что такое «хорошо» и что такое «плохо», т.е. ограничиться диспозиционной частью. Если же мы хотим внедрить кодекс в корпоративную реальность, то нужны механизмы, которые можно позаимствовать механизмов имплементации норм действующего законодательства. Кодекс этики буквально вбирает эти кондиции – усиливает свою регламентирующую функцию через запреты, корпоративную ответственность и санкции. Это вполне оправданно, так как мы определили кодекс этики как корпоративный нормативный акт[340].

Рассматривая кодекс как акт, следует согласиться, что это означает целенаправленное юридически значимое действие субъекта корпорации в правовом поле, которое находит свое отражение в надлежащем образом оформленном документе, принимаемом для фиксации совершения такого действия во времени и пространстве[341].

Помимо всего прочего, кодекс этики должен быть легален и легитимен. Легален через нормы, а легитимен через общее принятие того, что содержится в кодексе. С точки зрения философии права, имеется взаимосвязь между регулирующей функцией права и легитимностью, как признания обществом права. Чтобы право могло действовать, т.е. подчинять своему регулирующему

---

[340] Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. – С. 218–224.

[341] Рузакова О.А. Туляков С.С. Понятие и особенности корпоративного нормативного акта // Право и управление XXI век. 2020. № 3 (56). – С. 36.

воздействию отношения людей, оно должно быть в той или иной форме принято людьми как руководство к их действиям[342].

Свойство легальности кодекс этики получает через законодательное разрешение корпорациям иметь свои акты корпоративного нормотворчества: устав, внутренние документы, принимаемых компетентными органами управления самой корпорации.

Развитию корпоративного нормотворчества весьма способствовали законодательные новшества. Так, Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»[343] внес изменения в п. 5 ст. 52 Гражданского кодекса, предоставив учредителям (участникам) юридического лица право утвердить регулирующие корпоративные отношения (пункт 1 статьи 2 ГК РФ) и не являющиеся учредительными документами внутренний регламент и иные внутренние документы юридического лица.

На современном этапе корпоративные отношения регламентируются многими источниками внутрикорпоративного нормотворчества: устав, внутренние документы корпорации, корпоративный договор, рекомендательные акты (так называемое «мягкое право» (soft law)[344].

Зачастую объектом нравственно-правового регулирования в корпорациях выступают: работники (личность), как субъект корпорации; связь корпорации с государством, которое в свою очередь выполняет функции защитника нравственно-правовых установок, принятых в корпорации; и сама корпорацию, имплементирующая нравственно – правовые нормы в свою деятельность. В этом

---

[342] Антонов М.В. Легитимность, признание, действительность и отмена правовых норм в юридическом словоупотреблении // Российский журнал правовых исследований. 2018. Т. 15. № 2. – С. 120.

[343] Федер. закон от 05.05.2014 г. № 99–ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского Кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»: // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2304

[344] Шиткина И. С. Корпоративное право России: состояние и вектор развития // Вестник Московского университета. 2017. № 4. – С. 25.

случае, в качестве «единого интегрированного продукта», содержащего нравственно-правовые нормы, выступает кодекс этики корпорации.

Применяя сравнительно – правовой метод изучения конкретного явления, сопоставляя кодексы этики различных корпораций, с целью обнаружения в них типичного и уникального, общего и особенного, а также используя системный метод познания, а именно: изучая совокупность элементов кодексов и взаимосвязи между ними, автор составил сравнительную таблицу конструкций этики, как корпоративного акта[345].

[345] Малиновский А.А. История и методология юридической науки: учебное пособие / А.А. Малиновский; под науч. ред. А.Г. Волеводза. М.: Прометей, 2022. – С. 558.

Таблица 10 – **Конструкция кодексов этики, как корпоративного нормативного акта**

№	Название корпорации	Статус документа		Субъекты регулирования КЭ		Процедурные вопросы		Ответственность за нарушение кодекса этики	
		КЭ является нормат. актом	*Орган принятия. Легитимность*	*Руководители*	*Сотрудники*	*Органы контроля*	*Процедура рассмотрения/ обжалование*	**Ответственность**	**Наказание**
1	ПЭК «Первая энергетическая компания» Положение о корпоративной этике	**ДА** КЭ разработан в соответствии с действующим законод. (Общие положения)	**ДА** Утвержден Генеральным директором	**ДА**	**ДА**	**ДА** Гендиректор Совет по Этике (Глава 7)	**ДА** Совет по этике после разбирательства руководством	**ДА** Каждый сотрудник Общества несет ответственность за выполнение этических норм (пункт 2.10)	**ДА** привлечения сотрудника к дисциплинарному взысканию (ст. 192 ТК РФ) вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ); (Глава 6)
2	Банк ВТБ Этический Кодекс	**ДА** Превалирование норм КЭ над нормами применимого права.	**ДА** Наблюдательный Совет – высший орган	**ДА**	**ДА**	**Нет**	**Нет**	**ДА** Практически декларативно-рекомендательный характер без последствий за нарушение (П.п.7.4, 7.6)	**Нет**
3	Российский футбольный союз Регламент РФС по этике	**ДА** Зак-во РФ; Общепризнанные нравственные принципы; Устав РФС; лок.док ФИФА	Бюро Исполкома РФС	**ДА** Статья *2*	**ДА** Статья 2	**ДА** Комитет РФС по этике-юрисдикционный орган. Расширенно регламентированные полномочия и процедура Раздел3	**ДА** Комитет РФС по этике. Обжалование в Аппеляц. Комитет РФС Раздел 4 Процессуальные правила	**ДА** Не общепринятые в действующем законодательстве Предусмотренные КЭ (Регламентом), Статья 4	**ДА** Регламентированы наказания и порядок их назначения
4.	МГИМО МИД России	**ДА** в формате Положения	**ДА** ректор, профсоюз. + Приложение к коллективному договору	**ДА**	**ДА**	**ДА** Раздел 5	**Нет**	**ДА** Раздел 5. Дисциплинарная и иная	**Нет**, прямо не указаны

Источник: составлено автором.

При внимательном рассмотрении каждого кодекса этики в его конструкциях выявляется общий инструментарий, независимо от целей и задач корпорации. Независимо от вида корпорации и ее уставных целей, все они признают за кодексом этики статус корпоративного нормативного акта. Практически во всех кодексах этики в качестве основополагающего фактора имеется ссылка на связь с действующим законодательством и отсылки и к собственному отраслевому законодательству.

Особое внимание здесь обращает на себя Этический кодекс ВТБ[346], где в статье 2.3 указывается, что в случаях, когда этические нормы и принципы, установленные настоящим Кодексом, являются более высокими, чем нормы и принципы, определенные деловой практикой и применимым правом, ВТБ будет придерживаться норм и принципов настоящего Кодекса. На наш взгляд сложно согласиться с таким имманентным свойством этого кодекса, так как теряется триединство регулирующей функции кодекса. Как логическое продолжение указанной политики, ВТБ следует отказаться от государственной защиты правил, закрепленных в кодексе? Кроме того, в Этическом кодексе банка не раскрывается ответственность за нарушения норм кодекса, нет информации и возможных наказаниях за нарушение этических норм. Не поименованы и собственные органы контроля соблюдения положений кодекса. Это тот случай, когда кодекс этики носит декларативный (рекомендательный) характер в случае, если в иных ЛНА компании указанная выше информация не раскрыта.

В качестве примера такого рекомендательного акта можно привести Информационное письмо Центрального банка Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № ИН-06-39/93 «О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика»[347], согласно которому «в целях развития доверительной среды на российском финансовом рынке Банк России рекомендует некредитным финансовым организациям и кредитным организациям (далее при совместном

[346] Этический кодекс «ВТБ». URL: https://vtbcareer.com (дата обращения 20.11.2024).
[347] О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика: Информационное письмо Центрального банка Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № ИН–06–39/93 // Вестник Банка России. 2020. № 1 – 2

упоминании - финансовые организации) разработать кодексы этики финансового аналитика (далее – кодексы) для их применения». Проект кодекс этики, представленный в приложении к названному письму, определяет ответственность только за действия идущие одновременно и в разрез с положениями кодекса и в разрез с действующим законодательством.

В других исследуемых кодексах, в рамках таблицы № 6 имеются и органы контроля, и процедурные вопросы обжалования, а также освещаются вопросы ответственности и наказаний за нарушения. Особенно жесткая ответственность за нарушения норм кодекса этики просматривается в производственной корпорации – Первой энергетической компании. Негативные последствия за нарушение кодекса этики этой компании связаны с трудовым законодательством. За дисциплинарные проступки ответственность может наступить в рамках применения статей 192, 195 Трудового Кодекса Российской Федерации[348], вплоть до увольнения. Автор рассматривает такие кодексы как бланкетные.

Следует отметить, что если компания хочет реально имплементировать кодекс этики, то его нужно отдавать под защиту государства и права. Механизм имплементации кодекса этики в вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями, должен быть очень четко прописан. Например, корпорация разработала кодекс этики, далее издается приказ, где кодекс уравновешивается с должностными инструкциями. Сотрудник под роспись знакомиться с приказом, чтобы он понимал, что кодекс является общеобязательным локальным нормативным актом. В этом случае, кодекс этики обеспечен не просто декларативным провозглашением, а реально действует, снабженный дисциплинарной ответственностью за нарушения норм[349].

Судебная практика по исследуемому вопросу противоречива. Так, в одном из дел выяснилось, что менеджер компании была ознакомлена с локальным актом

---

[348] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197–ФЗ (ред. От 08.08.2024) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

[349] Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. – С. 218–224.

«Корпоративная этика для работников Московского филиала ОАО „Авиакомпания „Таймыр“» и должна была выполнять его требования. За неоднократное нарушение правил работодатель уволил сотрудницу по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. Суд признал увольнение законным, так как работница была ознакомлена с локальными актами и должна была выполнять их требования (Решение Головинского районного суда г. Москвы от 31.03.2015 по делу №2–1108/2015.).

В соответствии с кодексом корпоративной этики ПАО «Магаданэнерго»: «работникам общества необходимо воздерживаться от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение». Один из работников нарушил эти правила и вступил в конфликт с коллегой. За это работодатель объявил ему выговор. Суд решил, что взыскание законно, работник нарушил свои должностные обязанности, закреплённые в трудовом договоре, должностной инструкции, ПВТР, а также в кодексе корпоративной этики. (Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 22.09.2016 по делу №2–3774/2016.).

Судебная практика отчасти подтверждает возможность применения мер дисциплинарного воздействия за несоблюдение Кодекса этики. Так, меры дисциплинарного характера были поддержаны в Апелляционном определении Омского областного суда по делу N 33-5647/2014, Апелляционном определении Московского городского суда от 14.06.2016 по делу N 33-22703/2016, Определении Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2016 № 33-15566/2016; определении Московского городского суда от 25 ноября 2016 г. N 4г/8-12644 и др..

Однако есть и противоположная судебные решения.

Первая судебная инстанция квалифицировала действия сотрудника, которые выразились в распространении ложных сведений, порочащих честь и достоинство его коллеги, как дисциплинарный проступок, опираясь на положения Кодекса этики организации.

Волгоградский областной суд, рассматривая дело в качестве апелляционной инстанции, защитил работника, которого привлекли к дисциплинарному взысканию за нарушение Кодекса корпоративной этики и лишили премии.

Суд апелляционной инстанции указал, что дисциплинарным проступком признаются только противоправные виновные действия или бездействие сотрудника, непосредственно связанные с исполнением им трудовых обязанностей. А нарушение норм морали и этики выходит за рамки дисциплинарного проступка по смыслу статьи 192 Трудового кодекса РФ. (Определение Волгоградского областного суда от 12 июля 2023 года №33-7646/2023.).

Предлагаем для установления единообразия судебной практики по данному вопросу принять Постановление Пленума Верховного Суда РФ, в котором указать на то, что нарушение корпоративных этических кодексов может быть основанием для применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 Трудового кодекса РФ в том случае, если соблюдение такого кодекса является обязательным, а не соблюдение наказуемым в силу должностной инструкции и правил внутреннего-трудового распорядка рассматриваемой компании. В этом случае, судам следует установить факты наличия таких правоустановлений и письменного согласия работника с ними.

Дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения уже применяются за нарушения «кодексов этики» адвокатами, судьями, госслужащими, аудиторами, медицинскими работниками и работниками в сфере образования. Современная судебная практика знает случаи, устоявшихся судебных решений и в отношении сотрудников, нарушивших корпоративные правила. Так, Апелляционным определением Московского городского суда от 22.05.2013 по делу № 11-11717[350] было оставлено без изменений решение Басманного суда города Москвы о привлечении сотрудника банка к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение ряда пунктов должностной инструкции, а также нарушение Кодекса корпоративной этики банка, выразившееся в проявлении грубости по отношению к сотрудникам банка. Работодатель предоставил в суд внутрикорпоративные нормативные акты: Кодекс корпоративной этики и Кодекс

[350]Апелляционное определение Московского городского суда от 22 мая 2013 г. N 11–11717/13 URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/108992235/ (дата обращения 20.11.2024).

корпоративного поведения, согласно которым работник должен уважительно относиться к личности и человеческому достоинству каждого сотрудника. Суд учел положения этих актов при вынесении решения. При этом работодателем была полностью соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности[351].

При исследовании кодексов этики указанных корпораций отмечается очень неоднородный подход к запретам. Наблюдается дивергенция между запретами для руководства и сотрудников.

Таблица 11 – **Сравнительная таблица корпоративных кодексов этики, с точки зрения механизма имплементации**

№	Название корпорации	Особенности имплементации кодексов этики			
		Только для данной компании	**Ответственность**	**Деловой этикет**	**Запреты**
1	ПЭК «Первая энергетическая компания»	Профессиональная компетентность - как принцип КЭ	+ - Выделены отдельно для Руководства и Сотруд.: - поддержка положительной репутации Общества, в том числе и в нерабочее время *пункт 2.2*	+ раздельно для сотрудников и руководства дресс-код для сотрудника – *раздел 3.1.1* - деловой этикет при переговорах и телефонах *Пункт 3.1.4*	+ только для сотрудников *(пункт 2.4)*
2	Банк ВТБ	Надежность и профессионализм Энергичность и развитие; Отношения с Конкурентами	-	Корпоративный стиль *П.8.2*	*Противодействие коррупции; Запрет инсайдерской инф и манипулирования рынком П.12.1*
3.	РФС Российский Футбольный Союз	*Лояльность *Конфиденциальность *Спортивный дух	За нарушения специфические наказания		Да. Запрет на участие в тотализаторе; на сговор Получ.подарков

Источник: составлено автором.

[351]Филина А. Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Журнал «Управление персоналом» URL: https://www.top–personal.ru/issue.html?3700 (дата обращения: 10.02.2024).

Разные подходы к требованиям соблюдения нравственных норм для руководства и сотрудников может серьезно повредить формированию корпоративной культуры и нравственному климату в компании.

Реальное управление в корпорации находится в ведении трех субъектов – это собственник, Совет (могут быть разные названия) и CEO (генеральный директор, единоличный исполнительный орган). Отвечать за имплементацию кодексов этики в корпоративные реалии должны именно управляющие субъекты. Управление и управленцы должны быть ограничены нормами кодекса этики. Чем выше уровень власти и роль в управлении, чем более социально-ответственнее позиция, тем больше следует кодекс усиливать нормами и ответственностью самих руководителей.

Приходящий в корпорацию должен ясно понимать ее природу и ориентироваться в конгломерате нравственных предписаний. Правильная имплементация кодексов этики не только сделает работу корпорации более эффективной (для повышения прибыли в том числе), но и может повысить общую удовлетворенность и мотивацию сотрудников[352].

Недопустимо ограничиваться лишь созданием этического кодекса. Решающее значение для повышения этичности профессионального сообщества, его морального оздоровления имеет создание и успешное функционирование этической инфраструктуры профессии, основным признаком которой является всесторонне взвешенная этическая программа, созданная с учетом особенностей профессиональной культуры[353].

Проведенное исследование с использованием сравнительно-правовой методологии, позволяет прийти к выводу о том, что кодекс этики, чтобы иметь возможность быть имплементированным, должен содержать в себе по аналогии практически всю полноту правового механизма. Если кодекс не обвязан нормами о

---

[352] Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. – С. 218–224.

[353] Сафонов К.Б. Этические кодексы: проблемы создания и применения // Вестник Пермского университета. 2013. № 1 (13). – С. 55.

запретах, об ответственности, если он не содержит каких-то специалитетов, которые отличают кодексы этики одной корпорации от другой, то он будет простой декларацией, без возможности практического применения[354].

[354] Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. – С. 218–224.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Право и нравственность представляют собой нормативно-регулятивные системы, упорядочивающие социальные взаимосвязи. Направления действия ***права*** определяют такие принципы, как формальное равенство, справедливость и уважение человеческого достоинства, а внешне оно объективируется в виде системы норм, установленных официально-властным образом и снабженных механизмом принудительной реализации. В то же время ***нравственность*** являясь способом реализации внутренней морали через волевое действие или бездействие, существует на уровне общественного и индивидуального сознаний и оценивает поведение индивидов и коллективов на основе ценностей добра, долга и совести.

2. Нравственная природа права проявляется в его социальном назначении, функциях и принципах, выступает активным инструментом преобразования общества, достижения социальной солидарности на основе поддержания моральных приоритетов.

3. Анализ категорий нравственности и права позволяет сделать вывод о том, что нравственность предопределяет то, что поведение человека в идеале должно соответствовать этическим и моральным эталонам. Но следование нравственным идеалам может быть дисконтировано слабостью воли на реализацию нравственных поступков. Здесь на помощь нравственности приходит опыт реализации правовых предписаний и запретов. При этом, правовые нормы, лишенные силы нравственных категорий, ограничены буквой закона, и не могут учитывать всей сложности и глубины конкретной жизненной ситуации оцениваемого и урегулированного субъекта.

4. Нравственность и право, сохраняя свою качественную специфику, взаимодействуют в рамках единой системы соционормативной регуляции, укрепляют друг друга. Их кооперация направлена на обеспечение цивилизационного развития, охрану главнейших ценностей человеческого общества.

5. Право и нравственность, являясь отдельными механизмами регуляции, путем интеграции друг в друга образуют единый, морально и юридически насыщенный механизм регулирования корпоративных и общественных отношений, при этом такое объединение не является механическим, а образует системную целостность, не сводящуюся к сумме составляющих ее частей и обладающей новыми (интегративными) свойствами.

6. Нравственно-правовое регулирование представляет собой комплексное упорядочение общественных отношений, путем системного объединения свойств права и нравственности в единый механизм, характеризующийся качественно новым уровнем воздействия на поведение людей.

7. Нравственно-правовое регулирование действует локализовано, оно проявляется во многих институтах современного права. Самыми выразительными примерами являются:

- защита от недобросовестной конкуренции;

- институт злоупотребления правом.

8. Существуют и достаточно крупные и развитые механизмы нравственно-правового регулирования. К таким относятся различные профессиональные этические кодексы, например кодекс судейской этики, кодексы адвокатской этики и т.п. Такие регулятивные системы нельзя считать исключительно нравственным, так как они вобрали в себя многие правовые аспекты, прежде всего механизмы реализации, механизмы ответственности и т.п.

9. К свойствам нравственно-правового регулирования относятся:

1) комплексность, системность нравственно-правового регулирования – достижение нового уровня воздействия за счет объединения потенциалов права и морали;

2) институциональность – оформленность, структурированность, выраженность вовне в объективной форме;

3) сбалансированность – сочетание формализма, присущего праву, и гибкости морального регулирования;

4) эффективность – сочетание морального убеждения и юридического принуждения.

10. Современная корпорация представляет собой сложную, многокомпонентную, полиструктурную, динамическую систему, включающую живые и неживые объекты, функционирующую в результате воздействия как внутренних, управляемых факторов, так и неуправляемых внешних факторов.

Когда мы говорим о любой корпорации, она представляется нам как живой организм, который имеет свои, только ему присущие черты. И во многом эти черты сформированы в результате воздействия, в котором организация функционирует.

11. Поскольку сфера нравственности требует гибкого регулирования, основополагающее значение здесь имеют инструменты soft law. Исторически и идеологически большую роль сыграла доктрина устойчивого развития (ESG), разрабатываемая в рамках ООН. Корпорации стали внедрять нравственные принципы в свою практику. Появились обобщение опыта и лучших практик в виде международных принципов:

- на частном уровне неформальных объединений (Декларация Ко);
- на уровне международных организаций (Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР).

12. Дальнейшее развитие нравственно-правовое регулирование получило в формате hard law – в виде международных обязывающих документов: Конвенции Организации объединенных Наций против коррупции – на международном уровне и Директивы Европейского Союза о должной осмотрительности в отношении корпоративной устойчивости (Директива 2024/1760) – на уровне Евросоюза.

13. Концепция ESG, равно как Принципы корпоративного управления G20 и Декларация КО направлены на добровольную имплементацию и исполнение компаниями норм нравственности в корпоративных отношениях. В это же время положения Конвенция Организации объединенных Наций против коррупции формируют базис для защиты корпоративной добропорядочности и в достаточной степени определяют коррупционные правонарушения, которые государствам

надлежит запретить в законодательном порядке, обеспечив силой государственного принуждения.

14. Имплементация и поддержка реализации функционирования корпорации в рамках добропорядочности осуществляется с использованием практических инструментов корпоративного управления. Вместе с тем, до тех пор, пока эти мероприятия не введены в правовое поле и не обеспечены механизмами государственной защиты – они могут остаться на бумаге в виде декларативных и манипулятивных правил. Автор настоящего исследования предлагает имплементировать нравственно-правовые нормы этики бизнеса, направленные на установление состояния «добропорядочности» в корпорации через внедрение корпоративных кодексов этики.

15. Базовые принципы, содержащиеся в зарубежных и отечественных кодексах, остаются неизменными, несмотря на то что глубина их раскрытия меняется в зависимости от предпочтений той или иной Корпорации по уровню детализации кодекса. Зарубежный опыт содержит примеры формирования кодексов профессиональными сообществами и негосударственными объединениями, что делает их распространение и добровольное принятие обычаем делового оборота, усиливая регулятивный потенциал кодекса в силу его применения сообществом добровольно.

16. В рамках настоящего исследования автор на примере многих изученных корпоративных кодексов этики обобщил свод корпоративных ценностей:

1) Будь открыт.
2) Опирайся на факты. Информируй корректно и полноценно.
3) Отвечай за слова. Отвечай за результат. Работай прозрачно.
4) Проявляй инициативу. Будь лидером своего направления.
5) Уважай, взаимодействуй, доверяй и благодари.
6) Будь эффективен и результативен.
7) Развивайся.
8) Управляй ожиданиями. Узнавай ожидания.
9) Бережно относись к доверенным ценностям.

10) Трудись добросовестно. Не ленись.

11) Соблюдай конфиденциальность.

12) Не веди политических игр.

Проведенное исследование с использованием сравнительно-правовой методологии, позволяет прийти к выводу о том, что кодекс этики, чтобы иметь возможность быть имплементированным, должен содержать в себе по аналогии практически всю полноту правового механизма. Если кодекс не обвязан нормами о запретах, об ответственности, если он не содержит каких-то специалитетов, которые отличают кодексы этики одной корпорации от другой, то он будет простой декларацией, без возможности практического применения.

Учитывая известное разнообразие судебной практики по вопросам привлечения участников корпоративных отношений к ответственности за нарушение этических норм, предлагаем для установления единообразия судебной практики по данному вопросу принять Постановление Пленума Верховного Суда РФ, в котором указать на то, что нарушение корпоративных этических кодексов может быть основанием для применения дисциплинарных взысканий в том случае, если соблюдение такого кодекса является обязательным в силу должностной инструкции и правил внутреннего-трудового распорядка рассматриваемой Корпорации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ). Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, № 31.

2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.12.2019). Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 25.

3. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. N 174-ФЗ. Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 52 (часть I).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018). Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, № 32.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Российская газета от 31.12.2001.

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.04.2023). Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1.

7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. N 1-ФЗ (ред. от 25.10.2024). Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, №2.

8. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ (ред. от 23.11.2024). Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 1.

9. Федеральный закон от 26.07.2006 «О защите конкуренции» № 135-ФЗ // Российская газета от 27.07.2006.

10. Федеральный закон от 24.07.2002 № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации» // Российская газета от 27.07.2002.

11. Федеральный закон от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации».

12. Федеральный закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях». Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 49.

13. Проект федерального закона «О примирительной процедуре с участием посредника (медиации)». http://www.asozd.duma.gov.ru.

14. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета № 104 от 31.5.2003 г.

15. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» с изменениями от 24.07.2023 г.) // Российская газета № 100 от 05.06.2002 г.

16. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ» Об образовании в Российской Федерации»: // Российская газета №303. от 31.12.2012 г.

17. Федеральный закон от 28 июня 2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // Российская газета от 03.07.2014 г.

18. Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского Кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации». Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 19.

19. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (ред. от 08.08.2024). Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, N 39.

20. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (ред. от 30.11.2024). Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 22.

21. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (ред. от 08.08 2024 года. Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 33.

22. Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. N 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики». Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 52.

23. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, № 46.

Материалы судебной практики

24. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 2019. № 2

25. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2010 г. № 1580-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лябихова Сергея Михайловича на нарушение его конституционных прав подпунктом 1 пункта 1 статьи 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», пунктом 1 статьи 8 и подпунктом 3 пункта 6 статьи 18 Кодекса профессиональной этики адвоката» // принят Пленумом Конституционного Суда РФ. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1699075/ (дата обращения 20.11.2024).

26. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 мая 2013 г. № 11-11717/13. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/108992235/ (дата обращения 20.11.2024).

27. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.06.2016 по делу N 33-22703/2016.

28. Апелляционное определение Омского областного суда по делу N 33-5647/2014.

29. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2013 по делу № 11-11717

30. Определение Московского городского суда от 25 ноября 2016 г. N 4г/8-12644.

31. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2016 № 33-15566/2016.

32. Определение Волгоградского областного суда от 12 июля 2023 года №33-7646/2023.

33. Решение Головинского районного суда г. Москвы от 31.03.2015 по делу №2–1108/2015.

34. Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 22.09.2016 по делу №2–3774/2016.

Локальные нормативные акты

35. Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012 г.) с изменениями (Постановление X Всероссийского съезда судей от 1.12.2022 г. N 4 «О внесении изменений в Кодекс судейской этики»). URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70201432/ (дата обращения 20.11.2024).

36. Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом». URL: https://rosatominternational.com (дата обращения 20.11.2024).

37. Корпоративный кодекс деловой этики ПВ ООО «Фирма «Техноавиа». URL: https://www.technoavia.ru/files/textedit/kodeks_delovoj_etiki.pdf (дата обращения 20.11.2024).

38. Кодекс корпоративной этики АО «Научно-Технический Центр Единой Энергетической Системы». URL: https://www.ntcees.ru/about/Code_corporate_ethics.pdf (дата обращения 20.11.2024).

39. Кодекс поведения официальных лиц Общероссийской спортивной федерации на национальных соревнованиях по конному спорту в РФ. URL: https://fksr.org/files/uploads/Disciplinarnyj_kodeks_s_prilozhenijamiutv protokol B_20-09_21_ot_03_09_2021_.pdf (дата обращения 20.11.2024).

40. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21). URL: https://base.garant.ru/55171108 (дата обращения 20.11.2024).

41. Кодекс профессиональной этики адвоката // принят первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г. с изменениями и дополнениями от 15 апреля 2021 года. URL: https://base.garant.ru/12130519/ (дата обращения 20.11.2024).

42. Кодекс этики Всероссийской федерации лёгкой атлетики. URL: https://rusathletics.info/wp-content/uploads/2021/03/2021_03_29_kodeks-etiki.pdf (дата обращения 20.11.2024).

43. Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина» (МГЮА). URL: https://msal.ru/upload/iblock/2c7/vedhatzani8l68dtohto8wj44bzmfigu.pdf (дата обращения 20.11.2024).

44. Положение об основных принципах корпоративного поведения и правилах работы со сведениями конфиденциального характера МГИМО МИД России. URL: https://mgimo.ru/sveden-old/document/mgimo-corporate-principles-statute_2020.pdf (дата обращения 20.09.2025).

45. Этический кодекс «ВнешТоргБанка». URL: https://vtbcareer.com (дата обращения 12.01.2024).

46. О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика: Информационное письмо Центрального банка Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № ИН-06-39/93 // Вестник Банка России. 2020. № 1 – 2

47. Глобальный кодекс деловой этики Paccar Inc. URL: https://www.paccar.com/media/40xevy2h/code–of–conduct–2021–final_ru.pdf (дата обращения 20.11.2024).

48. Кодекс корпоративного управления котируемых компаний, разработанный AFEP–MEDEF с учетом изменений от 30.01.2020 года. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1747472012&tld=ru&lang=ru&name=k.ue.–ku–vo–francii.pdf&text=Кодекса%20корпоративного%20управления%20котируемых%20компаний%2C%20разработанный%20AFEP&url (дата обращения 20.11.2024).

49. Миссия и Стратегия МПО ПАО «НК «Роснефть». https://mporosneft.ru/ob-organizatsii/missiya-i-strategiya-mpo-pao-nk-rosneft. (дата обращения 20.11.2024).

50. Кодекс этики GOOGLE. https://abc.xyz/investor/google-code-of-conduct/ (дата обращения 20.11.2024).

51. Кодекс этических норм Interpump Group https://inoxpa.ru/upload/iblock/b9a/n45sm1ssnidoyslzmie1n9y6ev3u2jha/Interpump%20Group%20-%20%20Updated%20version%20of%20Code%20of%20Ethics%20RU.pdf (дата обращения 20.11.2024).

52. Кодекс корпоративного поведения ERG. https://www.erg.eu/c/document_library/get_file?uuid=b4fd0691-a6b5-029f-c7bf-946381093fac&groupId=10181&version=1.0 (дата обращения 20.11.2024).

53. Кодекс деловой этики текстильной промышленности и модной индустрии Германии https://www.trans-textil.de/wp-content/uploads/2022/08/TransTextil_Code_of_Conduct_Dt_Textil_und_Modewirtschaft_2022_RUS.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Книги

54. *Адизес И.* Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014.

55. *Алексеев С.С.* Общая теория права: учебник; 2-е изд. М.: Проспект, 2008.

56. *Алексеев С.С.* Право: азбука-теория-философия: опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999.

57. *Алексеев С.С.* Тайна права. Его понимание, назначение, социальная ценность: рез. с претензией. М.: НОРМА, 2001.

58. *Алексеев С.С.* Философия права. М.: НОРМА, 1999.

59. *Аминов И.И. и др.* Юридическая этика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Право-охранительная деятельность». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

60. *Анисимов С.*Ф. Введение в аксиологию. М.: Научная библиотека «Современных тетрадей», 2001.

61. *Антонова Л. И.* Локальное правовое регулирование: монография. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1986.

62. *Апт Л. Ф*. Дефиниции и право. М.: Академия, 2008.

63. Теория государства и права: учебник для вузов / под редакцией В. К. Бабаева. М.: Юрайт, 2024.

64. *Баглай М.В.* Конституция Российской Федерации: историко-правовой комментарий. М.: Норма: ИНФРА-М, 2010

65. *Баева Л.В.* Ценностные основания индивидуального бытия: Опыт экзистенциальной аксиологии. М.: Изд. Прометей; 2003.

66. *Бай Е.А.* Этика социальной работы: учебно-метод. комплекс: / сост. Е.А. Бай; Брест.гос. ун-т имени А.С. Пушкина, каф.социальной работы. Брест: БрГУ, 2013.

67. *Байтин М.И.* Сущность права (современное нормативное правопонимание на грани двух веков). Саратов: СГАП, 2001.

68. *Баранов В. М.* Теория государства и права: Учеб.-метод. комплекс. Н. Новгород. 2003.

69. *Бартошек М.* Римское право: понятия, термины, определения / спец. науч. ред., авт. предисл. и коммент. З.М. Черниловский. М.: Юрид. лит-ра, 1989.

70. *Бержель Ж.-Л.* Общая теория права / Под ред. В.И. Даниленко. М.: Nota Bene, 2000.

71. *Бернам У.* Правовая система США / науч. ред. В. А. Власихин, пер. с англ. А. В. Александрова и др. М.: Новая юстиция, 2006.

72. *Бошно С. В*. Теория права и государства: учебник. М.: Эксмо. 2011.

73. *Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А.* Малый энциклопедический словарь. М.: Терра, 1994. – Т. 2. – Вып. 4.

74. *Ван Хорн Дж. К.* Основы управления финансами / Пер. с англ.; гл. ред. серии Я.В. Соколов. М.: Финансы и статистика, 2003.

75. *Варламова Н.В.* Право и мораль как базовые социальные регуляторы. // Наш трудный путь к праву. Материалы философско-правовых чтений памяти академика В.С. Нерсесянца. М.: Норма, 2006.

76. *Васильев А.М.* Правовые категории: Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юрид. лит., 1976.

77. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001.

78. *Викут М.А., Зайцев И.М.* Гражданский процесс России: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М.: Юристъ, 1999, 2001.

79. *Виханский О.С.* Стратегическое управление: учеб.; 2-е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 1998.

80. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: учеб.; 3-е изд. М.: Экономистъ, 2003.

81. *Вопленко Н.Н.* Право в системе социальных норм. Учеб. Пособие. Изд. ВолГУ. Волгоград, 2003.

82. *Гаранова Е.П.* Церковное право и российская правовая система: монография. – Кострома: Костромской госуд. технол. ун-т, 2007.

83. *Гаранова Е.П., Кискин Е.В.* Диверсификация моральных начал в юридическую материю: теоретическая модель и опыт церковного права // Государство и право: Вестник научных трудов Нижнекамского филиала МГЭИ. – Нижнекамск: Нижнекамский филиал МГЭИ, 2004.

84. *Гегель Г.* Философия права / Г. Гегель; пер. Б. Г. Столпнер. М.: Юрайт, 2019.

85. *Графский В.Г.* Политико-правовые ценности: история и современность / Под. ред. В.С. Нерсесянца. М.: Эдиториал УРСС, 2000.

86. *Гребенщиков А.В.* Трудовое право России: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Под. ред. С.П. Маврина, С.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2007.

87. *Gray J. C.* The Nature and Sources of Law. NY: Macmillan and Co., 1921.

88. *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1978. Т. 2.

89. *Демидов Ю.А.* Социальная ценность и оценка в уголовном праве. М.: Издательство: Юрид. лит., 1975.

90. *Додонов В.И.* Третейский суд // Российская юридическая энциклопедия. М., 1999.

91. *Добросельский В.В.* Формирование личностно-деловых качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки: монография. – Н. Новгород: Открытое знание, 2018.

92. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) «Наше общее будущее». URL: http://xn--80adbkckdfac8cd1ahpld0f.xn--p1ai/files/monographs/OurCommonFuture-introduction.pdf (дата обращения 20.11.2024).

93. *Друкер Ф.* Энциклопедия менеджмента / Пер. с англ., М.: Вильямс, 2004.

94. *Дэвид Андерсон Канбан.* Альтернативный путь в Agile. М.: Манн, 2017.

95. *Зимина О. С., Финогенова Ю.Ю*. Влияние ESG на банковский сектор: новые возможности // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 3(56).

96. *Иеринг Р*. Дух римского права на различных ступенях его развития. СПб. 1875

97. *Исаев Д.В.* Корпоративное управление и стратегический менеджмент: информационный аспект. Монография – Москва: Изд. ГУ ВШЭ, 2010.

98. *Илберт К.П.* Техника английского законодательства: Из кн. "Legislative methods and forms", by sir Courtenay Ilbert. Oxford. 1901 : Излож. и пер. бар. Александра Нольде. Санкт-Петербург. 1907.

99. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006.

100. *Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С.М., Панов В.Г.* Философский энциклопедический словарь. М., 1983.

101. История политических и правовых учений: учеб. для вузов / Под ред. В.С. Нерсесянца. М.: Норма, 2001.

102. *Карбонье Ж.* Юридическая социология / Пер. с фр. и вступ. ст. В.А. Туманова. М.: Прогресс, 1980.

103. *Карташов В.Н.* Теория правовой системы общества: в 2 т. – Т. II. – Ярославль: ЯрГУ, 2006.

104. *Кашанина Т.В.* Корпоративное (внутрифирменное право): учеб. пособие. М.: НОРМА, 2003.

105. *Кельзен Г*. Чистое учение о праве. 2-е изд. / Пер. с нем. М.В. Антонова и С.В. Лёзова. СПб.: ООО Издательский Дом «Алеф-Пресс», 2015.

106. *Керимов Д.А.* Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). М.: Аванта+, 2000.

107. *Кириллова Н.Б.* Менеджмент социокультурной сферы. Екатеринбург: УрФУ, 2012.

108. *Клеандров М.И.* Статус судьи: учеб. пособие. Новосибирск: Наука, 2000.

109. *Кобликов А.С.* Юридическая этика: учеб. для вузов. М.: НОРМА, 2007.

110. *Козлова Н.П.* Особенности формирования деловой репутации современной компании. М.: ИТК «Дашков и Ко», 2014.

111. Корпоративное право: учеб. пособие для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент» / О.В. Жевняк, Е.Г. Шаблова, Е.А. Рыжковская, П.Г. Тиховская; под общ. ред. Е.Г. Шабловой. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2019.

112. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления / Под ред. А.С. Семенова, Ю.С. Сизова. М., 2006.

113. *Кравченко А.И.* Социология. Екатеринбург: Деловая книга, 1998.

114. *Кулажников М.Н., Шепелев В.И.* Право в системе норм развитого социализма. Ростов н/Д.: Ростовский ун-т, 1985.

115. *Лукашева Е.А.* Право, мораль, личность. М.: Наука, 1986.

116. Малинин А.М. Латинско-русский словарь / Сост. А.М. Малинин. М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1952.

117. *Малиновский А.А.* История и методология юридической науки: учебное пособие / А.А. Малиновский; под науч. ред. А.Г. Волеводза. М.: Прометей, 2022.

118. *Мальцев Г.В.* Социальная справедливость и право. М.: Мысль, 1977.

119. *Мальцев Г.В.* Нравственные основания права: монография. М.: Федеральная палата адвокатов РФ, 2016.

120. *Мальцев Г.В.* О различиях права и морали // Наш трудный путь к праву. Материалы философско-правовых чтений памяти академика В.С. Нерсесянца. М.: Норма, 2006.

121. *Матвеев П.Е.* Моральные ценности: монография. Владимир: Владимирский гос. ун-т, 2004.

122. *Матузов Н.И.* Теория государства и права. Саратов: Изд-во СГАП, 2000.

123. *Матузов Н.И.* Актуальные проблемы теории права. Саратов: Саратовская гос. академия права, 2004.

124. *Нерсесянц В.*С. Философия права. М.: Наука, 1999.

125. *Нерсесянц В.С.* Общая теория права и государства: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2012.

126. *Нижечек В.М.* Советское право в системе нормативного регулирования социалистических общественных отношений. Иркутск, 1973.

127. *Ионцев М.Г.* Акционерные общества: правовые основы, имущественные отношения, защита прав акционеров. М.: Ось-89, 1999.

128. Новейший словарь иностранных слов и выражений. М.: АСТ; Мн.: ХАРВЕСТ, 2002.

129. Общая теория государства и права: Акад.курс: в 3-х т.:учебник длч вузов / Отв. Ред. М.Н. Марченко. Т.3. М.: Зерцало-М, 2002.

130. *Папаян Р.А.* Христианские корни современного права. М.: НОРМА, 2002.

131. *Персикова Т.Н.* Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. М.: Логос, 2007.

132. *Петражицкий Л.И.* Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт-Петербург: Издательство «Лань». 2000.

133. *Петровская Л.А.* К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. – 1997. – № 4.

134. *Пиголкин А.С.* Теория государства и права. М.: Юрайт, 2011.

135. *Питерс Т. Уормен Р.В.* В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986.

136. *Поляков А.*В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2004.

137. *Росс С., Вестерфилд Р., Джордан Б.* Основы корпоративных финансов / Пер. с англ. М.: Лаборатория базовых знаний, 2000.

138. *Рулан Н.* Юридическая антропология: учебник для вузов. М.: Норма, 2000.

139. *Синха С.П.* Юриспруденция. Философия права: краткий курс / Пер. с англ. М.: Академия, 1996.

140. *Слотердайк П.* Критика цинического разума. Екатеринбург: У-Фактория; М.: АСТ, 2009.

141. *Соловьев В.С.* Оправдание добра // Собр. соч. Т. 8. СПб., б.г.

142. *Сонькин Н.Б.* Корпорации: теоретические и прикладные проблемы. М.: Московская высшая языковая школа, 1999.

143. *Сырых В. М.* Теория государства и права: учебник / В. М. Сырых. М., 1998.

144. *Талеб Н.Н.* Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. М.: КоЛибри, 2014.

145. *Талеб Н.Н.* Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: КоЛибри, 2009.

146. *Бабаев В.К.* Теория государства и права: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Под ред. В.К. Бабаева. М.: Юристъ, 2002.

147. *Тер-Акопов А.А.* Нравственность и право. Избранное. М.: Юрлитинформ, 2015.

148. *Тер-Акопов А.А*. Нравственно-правовой императив развития цивилизации // Современные проблемы цивилизации. Научные труды МНЭПУ, 2001.

149. *Тер-Акопов А.А*. Мораль и право: перспективы коэволюции //Российский военно-правовой сборник. – 2005. – №. 6.

150. *Толстых В. Л.* Курс международного права. М.: Волтерс Клувер, 2009.

151. *Тугаринов В.П.* О ценностях жизни и культуры. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960.

152. *Туманов В.А.* Аргументы pro et contra – Учение о праве // Теория государства и права: учеб. для вузов / В.К. Бабаев [и др.]; под ред. В.К. Бабаева. – 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2002.

153. *Уотерман Р.* Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. М., 1988.

154. *Федулов С.С.* Цинизм в русской философии XIX–XX веков // Вестник Курганского государственного университета. – 2015. – Вып. 11. – № 5 (39). – С. 89–91.

155. *Фельдман А.Б.* Управление корпоративным капиталом. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 1999.

156. Философский энциклопедический словарь / сост. Е.Ф. Губский. М.: ИНФРА-М, 1997.

157. Общая теория государства и права: академический курс в трех томах / Отв. ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало-М, 2002. – Т. II.

158. *Фойницкий И. Я.* Уголовное право. Посягательства личные и имущественные (издание 5-е). СПб., 1907.

159. *Фоков А.В.* О Кодексе судейской этики в Российской Федерации. М.: Юрист, 2002.

160. *Функ Я.И.., Михальченко В.А., Хвалей В.В.* Акционерное общество: история и теория (диалектика свободы). Мн.: Амалфея, 1999.

161. *Hart H. L. A.* The Concept of Law. Oxford: Oxford University Press, 2012. Issue 3.

162. *Храброва И.Ю.* Корпоративное управление: вопросы интеграции. М.: Альпина, 2000.

163. Хрестоматия по Всеобщей истории государства и права: учеб. пособие / Под ред. З. М. Черниловского; сост. В.Н. Садиков. М.: Гардарики, 1994.

164. *Хропанюк В.Н.* Теория государства и права / Под ред. В.Г. Стрекозова. М.: Интерсиль, «Омега-Л», 2008.

165. *Цыбулевская О.И.* Нравственные основания современного российского права / Под ред. Н.И. Матузова. Саратов: Изд-во Саратовской гос. акад. права, 2004.

166. *Чангли И.И.* Соревнование и конкуренция: критика антимарксистских взглядов / Под ред. И.И. Чангли, Г.К. Смолькова и др. М.: Политиздат, 1983.

167. *Черданцев А. Ф.* Теория государства и права: Учеб. для вузов. М.: Юрайт, 1999.

168. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.

169. *Эрделевский А.М.* Моральный вред и компенсация за страдания: науч.-практ. пособие. М., 1997.

170. *Эскиндаров М.А.* Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. М.: Республика, 1999.

171. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев. М.: Советская энциклопедия, 1984.

172. *Яценко Н.Е.* Толковый словарь обществоведческих терминов, СПб.: Лань, 1999 г.

173. *Ященко А.С.* Философия права Владимира Соловьева. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. Спб.: Алетейя, 1999.

Диссертации

174. *Бабенко А.Н.* Правовые ценности и освоение их личностью: автореф. дис. … д-ра юр. наук. М., 2002.

175. *Варьяс М.Ю*. Церковное право в романо-германской правовой системе: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 1997.

176. *Власенко Н.А.* Проблемы точности выражения формы права: Лингво-логический анализ. // дисс ... докт. юр. Наук. Екатеринбург. 1997.

177. *Гончаров А.И.* Стиль общения военного руководителя: его развитие и формирование у курсантов: дис. …канд. психол. наук. М., 1991.

178. *Евченко О.С.* Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: автореф. дис. … канд. философ. наук. М., 2012.

179. *Елисеева М. А.* Корпоративный этический кодекс как социальный инструмент управления коммерческой организацией: дис… канд. социолог. наук. М., 2009.

180. Зотов М.Д. Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России: дис… канд. социолог. наук. М., ФГОУВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2013.

181. *Коваль Н.А.* Духовность в системе профессионального становления специалиста: дис. д-ра психолог. наук, М., 1997.

182. *Мальгинов М.А.* Регулирование корпоративных правоотношений в Российской Федерации и государствах – членах Евразийского экономического союза: дис. …канд. юрид. наук. М., 2017.

183. *Серегин Б.В.* Социокультурные основания спортивной этики: дис…канд. философ. наук. Иваново, 2021.

184. Степанов П. В. Корпоративные отношения в коммерческих организациях как составная часть предмета гражданского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 1999.

185. *Тагибова А.А.* Корпоративная культура как ресурс профилактики конфликтов в транснациональных корпорациях. дис. …канд. юрид. наук. МГИМО. М., 2019.

186. *Тимошина Е.В.* Теория и социология права Л.И. Петражицкого в контексте классического и постклассического правопонимания: автореф. дис…д-ра юрид. наук. СПб., 2013.

187. *Черепанова М.В.* Культурфилософские основания реализации этических кодексов в контексте современной культуры: канд. философ. наук, Томск, 2013.

188. *Шипилов А.И.* Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. …д-ра психол. наук. м., 2000.

Статьи

189. *Акбарова С.А.* Постановка целей по методике smart и как она влияет на мотивацию сотрудников // HISTORICAL SCIENCES (Colloquium-journal). 2019. № 2 (26).

190. *Андреева М.А.* Мир науки, культуры, образования. 2011. № 6 (31). Ч. 2. С. 263–264.

191. *Антонов М.В*. Легитимность, признание, действительность и отмена правовых норм в юридическом словоупотреблении // Российский журнал правовых исследований. 2018. Т. 15. № 2. С. 118-124.

192. *Аширбагина Н.Л.* Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 2 (20) С. 69 -71.

193. *Байтин М.И., Петров Д.Е.* Система права: к продолжению дискуссии // Государство и право. 2003. № 1. С. 25–34.

194. *Бачинин В.А.* Неправо (негативное право) как категория и социальная реалия // Государство и право. 2001. № 5. С. 15–19.

195. *Бгашев М.В., Луценко А.В.* К вопросу о построении эффективной организационной структуры российских корпораций // Бюллетень науки и практики (Bulletin of Science and Practice, scientific journal). 2017. № 12.

196. *Белинский В.Г.,* Письмо М. А. Бакунину, 21 ноября 1837. (Малый академический словарь, МАС.

197. *Беляева И.Ю., Козлова Н.П., Данилова О.В.* ESG-факторы как инструмент формирования деловой репутации // Vestnik ASTU. Series: Economics. 2021. № 4.

198. *Бражникова А.Н., Зюзя А.А.* Доброта как нравственное качество человека, Научно-теоретический журнал «Ученые записки», №11(81). 2011. С. 35.

199. *Братусь С.Н.* Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М., 1976. С. 4.

200. *Вавилова Н.В.* Личностные качества руководителя как фактор его карьерного роста на предприятии // Известия Самарского научного центра РАН. 2010. Т. 12. № 5 (3).

201. *Валеева Г.В.,* Нравственные ценности «Добро» и «Зло» в учении о теодицее Н. О. Лосского, № 6 (68) Журнала Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение 2016, часть 2, С.53.

202. *Валишин Е.Н.* Стилевые особенности принятия решений руководителем в процессе управления персоналом. Текст научной статьи по специальности «СМИ (медиа) и массовые коммуникации». Москва.

203. *Витрук Н. В.* Общая теория юридической ответственности Архивная копия от 23 ноября 2018 на Wayback Machine. 2-е изд., испр. и доп. М.: Норма (2009). С. 11.

204. *Воеводкин Н.Ю., Воротова Е.О.* Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 3. С. 25–28.

205. *Гончаров А.И., Матыцин Д.Е., Кокорева Т.В.* Перспективы развития в России «зеленого банкинга» // Право и управление. XXI век. 2021. № 3(56). С. 17-26.

206. *Гордиенко Д.Я., Ткаченко И.Н.* // Цинизм и скептицизм в культуре и межкультурном общении // Гуманитарные и социальные науки. 2020. № 3.

207. *Грошев И.В., Загузова Т.А.* // Половые и гендерные различия руководителей в процессах принятия решения. 2006. № 1–2 (001–002).

208. *Гукасян З.О.* Теоретические подходы к исследованию сущности корпораций в России // JER. 2013. № 1.

209. *Гусейнов Джамиль Эхтибар оглы.* Виды стратегий и подходы к оценке эффективности стратегий интегрированных корпоративных структур // Инновации и инвестиции. 2017. № 4.

210. *Давыденкова О.*В. Мотивация и влияние ценностей на процесс формирования имиджа организации // Вестник университета ГУУ. 2011 № 4.

211. *Дементьева А.Г., Соколова М.И.* Международное регулирование корпоративного управления. Право и управление XXI век № 4(45) 2017. С. 47-58.

212. *Дятченко Л.Я., Озерова М.М.* Социальная природа корпорации // Научные ведомости. 2014. № 9 (180). Вып. 28.

213. *Евгеньева А.П.,* Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999; (электронная версия): Фундаментальная электронная библиотека.

214. *Евченко О.М.* Корпоративный кодекс как инструмент нравственно-этического регулирования. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010.

215. *Есипова М.Е.* Системный подход к изучению конфликтной компетентности в рамках организационной культуры // Северо-Кавказский психологический вестник. 2011. № 9/2.

216. *Зайков Д.Е.* Правовое (формальное) равенство и законное неравенство в современных условиях. Журнал «Гражданин и право», № 8, август 2011 г.

217. *Зимина О.С., Финогенова Ю.Ю.* Влияние ESG на банковский сектор: новые возможности // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 6. С. 324-330.

218. *Зражевская Т.Д., Ячевский В.В*. Новая версия «системного анализа» в управленческой деятельности – «мягкий» системный анализ // Административное право и процесс. 2011. № 7. С. 6-9.

219. *Иванова Е.А.* Современная концепция корпорации как объекта управления. – Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2012. С. 59-64.

220. *Ильичёв И.Е., Лазарева С.А.* Нигилизм: понятие и классификация // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2017. № 1 (73).

221. *Казимирчук В.П.* Социальный механизм действия права // Советское государство и право. 1970. № 10. С. 37-44.

222. *Канашевский В.А.* Определение применимого права в практике международного коммерческого арбитража // Международное публичное и частное право. 2006. № 6. С. 8.

223. *Касаткина А.С., Улугназаров А.А.* Основные механизмы имплементации кодексов корпоративной этики в деятельность транснациональных корпораций // RUDN Journal of Law.2024. Т. 28. № 2. С. 345–359. https://doi.org/10.22363/2313-2337-2024-28-2-345-359. (дата обращения 20.11.2024).

224. *Кириллова Н.С.* Корпоративная этика в регулировании трудовых отношений // Вестник экономики, права и социологии. М., 2024.

225. Коваленко С. В. Сущность корпорации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. Томск., 2011. № 4 (16). С. 13.

226. *Козаченко И.Я., Новоселов Г.П.* Уголовное право. Особенная часть: учебник / отв. ред. И.Я. Козаченко, Г.П. Новоселов. М., 2008, С. 137.

227. *Козырева А.Б.* Корпоративные нормы: правовой характер, признаки, санкции и соотношение с законодательными нормами // Актуальные проблемы российского права. М., 2017.

228. *Косолапов Н.А.* Государство как корпорация и корпорация как государство: продукт глобализации или новая феноменология // Сравнительная политика. 2011. №2.

229. *Костин Ю.В.* Проблема соотношения права и нравственности в юридической науке. // Научно-практический журнал «Современное общество и право». 2011. №4.

230. *Котляр Е.В., Пушкарева Е.М.* Система управления проектами канбан // Бизнес-образование в экономике знаний. 2020. № 1 (15). С. 57-59.

231. *Кравченко А.И.* Обществознание: учебник для 10-11 классов. 7-е изд. М.: ООО ТИД «Русское слово - РС», 2014.

232. *Лаптев А.А. Наумов П. Ю.* Генезис научных представлений о сущности профессиональных ценностей // Современные исследования социальных проблем (Электронный научный журнал) 2016. № 12.

233. *Леванова Л.Н.* Виды и формы корпоративных конфликтов в российских организациях // Известия Саратовского университета. 2013. Т. 13. Вып. 4 (2).

234. *Лившиц Р.З.* Теория права. М., 1994. С. 147.

235. *Магура М.И.* Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. 2002. № 1.

236. *Макарейко Н. В.* Право и принуждение: к вопросу о взаимосвязи // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2011, № 1 (14).

237. *Малеин Н.С.* Юридическая ответственность и справедливость. М., 1992. С. 19.

238. *Малеина М.Н.* Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М.: Пресс, 2016, С. 278.

239. *Малиновский А.А.* Кодекс профессиональной этики: принятие и юридическое значение. // Журнал российского права. 2008. №4.

240. *Малиновский А.А.* Методология сравнительного правоведения. // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) 2016. № 3.

241. *Малиновский А.А.* Роль юрислингвистики в сравнительно-правовом исследовании // Актуальные проблемы сравнительного правоведения: Сборник статей М., 2020.

242. *Мартышин О.В.:* О либертарно-юридической теории права и государства // Государство и право. 2002. № 10. С. 16.

243. *Митрофанов Д.А.* Кодексы профессиональной этики в системе регулирования корпоративных отношений. Право и управление. XXI век. 2024;20(1). С. 147-158.

244. *Митрофанов Д.А.* Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. С. 218–224.

245. *Митрофанов Д.А.* Универсальные корпоративные ценности как основа нравственно-правового регулирования корпоративных отношений // Образование и право. 2024. № 6. С. 418–427.

246. *Митрофанов Д.А.* Международные принципы корпоративного управления в механизме нравственноправового регулирования корпоративных отношений // Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквовед., 2026. № 7. – С. 99-101.

247. *Мозолин В.П. С*истема российского права (доклад на Всероссийской конференции 14 ноября 2001 г. // Государство и право. 2003. № 1. С. 107-113.

248. *Нерсесянц В.С.* Типология правопонимания // Право и политика. 2001. № 10. С. 5. — Цит. по: Лапаева В. В. Типы правопонимания: правовая теория и практика. М., 2012. С.132-133.

249. *Неруш Т.Г.* Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональной деструкции // Известия Саратовского университета. 2012. Вып. 3. С. 83–87.

250. *Николаев Е.А.* Скептицизм и догматизм как методологические установки // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 42 (180). Вып. 15. С. 118–128.

251. *Новицкий И.П.* Принцип доброй совести в проекте обязательственного права // Вестник гражданского права. 2006 № 1.

252. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. 22-е изд. М.: Рус. яз., 1990.

253. *Орел В.Е.* Синдром «психического выгорания» и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала // Сибирский психологический журнал. 2006. № 23.

254. *Пивоваров Д.В.* Скептицизм, нигилизм и цинизм // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2010. С. 88.

255. *Поляков А.В.* Психологическая теория права Л. Петражицкого в свете коммуникативного подхода // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2016. № 5.

256. *Поляков А.В.* Современные правовые исследования: единство в многообразии // Теоретическая и прикладная юриспруденция. РАНХИГС, 2025, (3). С.7-10.

257. *Потапчук В.А.* Модель корпоративной коммуникации в XXI веке // Политология. 2016.

258. *Праслов Ю.П.* Корпоративные отношения как предмет гражданского права // Территория науки. 2013. № 2.

259. *Раренко А.А*. К вопросу об определении понятия «корпоративные ценности» // Известия Юго-Западного государственного университета. 2022. Том 12. № 6.

260. *Ростовская Т.К., Ростовская Н.А., Калиев Т.Б* Этимологическое основание категориии «ценность» // Наука. Культура. Общество. 2018. № 2-3.

261. *Рузакова О.А. Туляков С.С.* Понятие и особенности корпоративного нормативного акта // Право и управление XXI век. 2020. № 3 (56). С. 34-38.

262. *Самощенко И.С., Фарукшин М.Х.* Сущность юридической ответственности в советском обществе. М., 1974. С.6.

263. *Сафонов К.*Б. Этические кодексы: проблемы создания и применения // Вестник Пермского университета. 2013. № 1 (13). С. 54-57.

264. *Сергейко В.П.* Законность, обоснованность и справедливость судебных актов. Краснодар, 1974, С. 148.

265. *Скоробогатько Е.* Устойчивое развитие: расшифровка понятия и его возникновение // Столыпинский вестник. 2021. № 5. Т. 3.

266. Словарь иностранных слов. М.1989.

267. *Степанов П.В.* Корпорации в российском гражданском праве // Законность. 1999. № 4.

268. *Сулимова Е.А., Шарафутдинова Е.Е., Конышева Н.О.* Проблемы построения целей с помощью метода SMART и возможные пути их решения в современном обществе и организации // Инновации и инвестиции. 2019. № 8.

269. *Тархов В.А.* Ответственность по советскому гражданскому праву. Саратов. 1973. С4,11, 16.

270. *Тимченко Т.Н.* Стратегия развития корпорации: варианты формирования // Вестник Института экономики РАН. 2010. № 4.

271. *Тирских М.Г., Дружинин Г.В., Силивеев И.М.* Корпоративное регулирование в плоскости политического режима: теоретико-правовой аспект // Пролог: журнал о праве. 2021. № 3. С. 4-15.

272. *Толстик В.А.* Концептуальные основы нормального (справедливого) государства и их конституционное закрепление. Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14 № 1.

273. *Ткачук Л.А., Малышева Л.В., Ларионова Л.Ю., Щапова М.Г.* Сущность феномена профессионального выгорания // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 28.

274. *Ушаков Д.Н.* Толковый словарь русского языка. URL: https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=73470. (дата обращения 01.09.2025).

275. *Филина А.А*. Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Журнал «Управление персоналом» URL: https://www.top-personal.ru/issue.html?3700. (дата обращения: 10.02.2024).

276. *Хачатурова Т.В.* Корпоративная культура в современной организации как социологический аспект // Вестник Адыгейского государственного университета. 2012. № 3.

277. *Хомякова Е.В.* Использование lean management в качестве способа повышения конкурентоспособности отечественных предприятий // Экономика, статистика и информатика. 2014. № 105 (5).

278. *Цветков В.Л., Хрусталева Т.А., Танов А.М.* Стиль общения руководителя в контексте предупреждения служебных конфликтов и оптимизации управленческой деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4 (71).

279. *Цвык В.А*. Профессионализм как нравственная ценность // Вестник Новосибирского государственного университета. 2012. Том 4.

280. *Цинцадзе Н.С.* Категории правовой аксиологии: значение и содержание // Вестник Тамбовского государственного университета. 2013. Выпуск 6 (144).

281. *Чаплинская Я.И.* Профессиональное выгорание как форма отчуждения // Вестник науки Сибири. 2017. № 4 (27).

282. *Читипатовян П.* Стратегическое планирование в интегрированных корпорациях: факторы оргобеспечения // Российский экономический журнал. – 2002. № 1. С.71.

283. *Чернявский А.С.* Право, как минимум нравственности // Образование и право № 3 2020.

284. *Шапп Я.* О свободе, морали и праве // Государство и право. 2002. № 8. С. 91.

285. *Шашкова А.В.* Значение кодекса корпоративного управления банка России // Вестник МГИМО Университета. № 4(37) (2014) С. 253-263.

286. *Шиткина И.*С. Корпоративное право России: состояние и вектор развития // Вестник Московского университета. 2017. № 4. С. 3-28.

287. *Шериев А.М.* Субъективные права, свобода и законные интересы как объекты правовой охраны и защиты: проблемы теории и практики: автореф. дис.. канд. юрид. наук. Краснодар, 2008.

288. *Штанова Е.В.* Концепция корпоративных конфликтов // Международный научный журнал «Вестник науки». 2019. № 12 (21).

289. Энциклопедия государства и права // Под ред. П. Стучка; Коммунистическая академия. Секция общей теории государства и права. М.: 1929-1930. Т.3. С.1174-1175.

290. Hernández Zubizarreta J. The new global corporate law //State of power: An annual anthology on global power and resistance.Report. – 2015. – 13 Jan. – P. 1–URL: https://www.tni.org/sites/www.tni.org/files/download/01_tni_state–of–power–2015_the_new_global_corporate_law–1.pdf (дата обращения 20.11.2024).

291. Hamilton Walton H. The Institutional Approach to Economic Theory // American Economic Review. – 1919. – V. 9. – № 1. – P. 309–318. https://www.jstor.org/stable/1814009#metadata_info_tab_contents.

292. Jackson J.K. Codes of conduct for multinational corporations:An overview // Congrassional research service report for Congress. –Wash., 2013. – 16 April. – P. 1–8. URL: http://fas.org/sgp/crs/misc/RS20803.pdf (дата обращения 20.11.2024).

Электронные ресурсы

293. Актуальные изменения в зарубежных кодексах корпоративного управления. Информационно–аналитический обзор 2024 года. URL: https://nccg.ru/assets/files/obzori/aktualnye–izmeneniya–v–zarubezhnyh–kodeksah–korporativnogo–upravleniya.pdf (дата обращения 20.11.2024).

294. Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ, пересмотрен Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли в 2010 г. URL: https://web.archive.org/web/20161213023450/http://www.uncitral.org/pdf/russian/texts/arbitration/arb–rules–revised/arb–rules (дата обращения: 15.06.2024).

295. Богуш Г. И. Имплементация // Большая российская энциклопедия 2004-2017. URL: https://old.bigenc.ru/law/text/2006536 (дата обращения 20.03.2024).

296. Декларация о правах и достоинстве человека X Всемирного Русского Народного Собора 2006 г. URL: http://www.vrns.ru. (дата обращения 20.03.2024).

297. Декларация Ко «Принципы этики международного бизнеса». URL: https://irsepi.ru/deklaraciya–principy–etiki–mezhdunarodnogo–biznesa–1994/ (дата обращения 20.11.2024).

298. Конвенция Организации объединенных Наций против коррупции – Справочник о мерах государственного регулирования. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml (дата обращения 20.11.2024).

299. "Моральный поворот". — Текст : электронный // ВЦИОМ : [сайт]. — URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/moralnyi-povorot (дата обращения: 15.06.2023).

300. Основы учения Русской Православной Церкви о достоинстве, свободе и правах человека, принят Архиерейским Собором РПЦ 26.06.2008. http://www.patriarchia.ru/db/text/428616.html (дата обращения: 15.06.2023).

301. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. URL: https://www.oecd.org/en/publications/g20–oecd–principles–of–corporate–governance–2023_ed750b30–en.html (дата обращения 20.11.2024).

302. Свод нравственных принципов и правил в хозяйствовании. URL: https://azbyka.ru/svod–nravstvennyx–principov–i–pravil–v–xozyajstvovanii (дата обращения 20.03.2024).

303. Morgan Stanley Seeks $10.2 Million From Convicted Ex-Trade r989 F. Supp. 2d 356 (S.D.N.Y. 2013).

304. Словарь по этике 2022 г. URL http://moralphilosophy.ru/pg/ravenstvo. (дата обращения 20.03.2024).

305. Современный экономический словарь Архивная копия от 1 июня 2009 г. URL web.archive.org. (дата обращения 20.03.2024).

306. Sarbanes-Oxley Act of 2002. PUBLIC LAW 107–204—JULY 30, 2002 https://pcaobus.org/About/History/Documents/PDFs/Sarbanes_Oxley_Act_of_2002.pdf (дата обращения 20.11.2024).

307. Национальная энциклопедическая служба России (НЭС) – открытый образовательный ресурс. Философская энциклопедия. Свобода нравственная. URL

https://terme.ru/. (дата обращения 20.03.2024).

308. Further Revisions to Corporate Criminal Enforcement Policies Following Discussions with Corporate Crime Advisory Group. URL: https://www.skadden.com/–/media/files/publications/2023/04/quarterly–insights/20220915ccagmemo0.pdf (дата обращения 20.11.2024).

309. The US Publishes a Memorandum on Corporate Liability for Corruption. URL: https://anticor.world/main/news_page/v_ssha_opublikovan_memorandum_o_korporativnoy_otvetstvennosti_za_korruptsiyu (дата обращения 15.12.2025).

ПРИЛОЖЕНИЕ

В рамках настоящего исследования, на основании изученных кодексов профессиональной этики, отечественных и зарубежных принципов этики бизнеса, автором был сформирован универсальный *свод корпоративных ценностей*, который сформулирован с учетом технико-юридических особенностей корпоративных правил.

Универсальный свод корпоративных ценностей.

1) Будь открыт

Мы открыто высказываем свое мнение и прислушиваемся к мнению других. Мы приветствуем нестандартные идеи и открыты всему новому.

2) Опирайся на факты. Информируй корректно и полноценно

Мы используем только достоверную информацию и опираемся на факты, принимая решение или совершая действие. Мы не искажаем факты субъективной интерпретацией и даем им экспертную оценку, прорабатываем и раскрываем альтернативы и риски перед принятием любых решений.

К примеру, в области управления цепочками поставок, где важно опираться на интересы внешнего и внутреннего клиента, следует иметь ответ на вопрос – «Как корректно отразить взгляд клиента на качество работы нашей компании, которая занимается производством, к примеру, самых качественных и круглых труб?».

Предположим, что мы поставляем трубы по большому контракту и трубопровод проходит по дну реки. Мы поставили девять труб из десяти точно в срок и хорошего качества, а десятую задержали. Наш клиент стоит на берегу реки и этой трубы ему не хватает для того, чтоб форсировать реку или достроить трубопровод. Что ему важнее – девять труб, поставленных в срок, или одна, последняя, которой нет?

Если мы хотим красиво выглядеть в отчетности перед правлением компании, мы посчитаем, что не выполнили в срок десять процентов заказа. В это же время – для клиента мы провалили всю работу.

Посчитать можно по-разному, назвать показатель надежностью или исполнением заказов в срок, но от подхода будет зависеть то, к чему мы будем стремиться и к каким результатам поведет топ-менеджмент всю компанию.

Другой момент – бытовой. Купил человек электрический чайник, а шнура электропитания с подставкой в упаковке нет; стоимость подставки – пять процентов от стоимости чайника, а горячего чая вы не попьете до восполнения недостающего компонента.

В деле информирования очень помогает юридический опыт. Любое судебное решение или постановление прокурора пестрит заголовками: установлен факт, выявлен факт, доказан факт. И только после того, как совокупность фактов собрана, – судья выносит решение. Нет установленного доказанного факта – нет решения.

3) Отвечай за слова. Отвечай за результат. Работай прозрачно

Мы отвечаем за свои слова и выполняем взятые на себя обязательства. Мы признаем ошибки и информируем доверителей о своих неудачах. Мы работаем над решениями, а не над поиском виновных. В ситуации невыполненной задачи мы тратим время на поиск своих ошибок, оказавших влияние на качество результата и на повышение качества самого результата.

Посмотрите на графики движения валют, акций, банковских продуктов. Тысячи аналитиков плодят горы отчетов, выстраивают и описывают зависимость одного параметра от другого, выписывают тренды и дают рекомендации – покупать или продавать.

Финансовые консультанты обрывают телефоны владельцев капитала, предлагают услуги, говорят о прогнозах. Плодят гигабайты информации только для того, чтобы вы покупали банковские продукты. Если ваша позиция не сыграет, брокер не потеряет деньги, а вы потеряете. Это пример консультационной и не в полной мере ответственной роли.

В противовес этому исторический пример у строителей мостов, которых селили с семьями под построенными или спроектированными ими мостами.

4) Проявляй инициативу. Будь лидером своего направления

Мы ищем возможности улучшений индивидуального и коллективного результата. Мы создаем дополнительную ценность во всем, чем занимаемся. Видим и понимаем свою область деятельности и не ждем императивных указаний для проведения улучшений. Мы обсуждаем наши предложения с командой.

5) Уважай, взаимодействуй, доверяй и благодари

Мы работаем в одной команде, проявляем партнерство и всегда готовы оказать поддержку доверителям и коллегам. Мы благодарим доверителей и коллег за помощь и поддержку. Мы сохраняем собственное достоинство во взаимоотношениях с доверителями и коллегами.

Мы не достигли таких высот цифровизации или роботизации, при которых результат не зависел бы от людей на 99%. А если результат зависит от людей, то и менеджер от них зависит, равно как и команда от менеджера.

Каждый человек уникален со своими компетенциями, знаниями и жизненным опытом. Каждый человек – человек, а не ресурс. Для каждого важно признание результата, оценка сложности решаемых задач и объема прилагаемых усилий. Мало кто способен долго качественно работать, не слышав простого «Спасибо!» от того, для кого работает. У каждого есть человек, «Спасибо!» которого имеет значение.

Каким бы вы ни были гением, вы, скорее всего, не можете качественно заменить собой всех специалистов команды, высококлассных экспертов разных направлений. В команде взаимодействуют люди разных возрастов, профессий, характеров. Уважая их опыт, важно не мешать им делать то, что они делают хорошо. В то же время важно убрать из перечня их профессиональных задач то, с чем они не способны справиться по разным причинам.

К примеру, это важно, если вы занимаетесь управлением строительством или эксплуатацией уникальных объектов, где каждая деталь имеет значение, нет типовых решений и узлов, а реализация находится на стыке искусства и возможностей современных инженерных систем.

Например, в команде есть опытный руководитель строительства. Он жестко выстраивает работу с подрядчиками, оценивает качество, разруливает конфликты

между исполнителями. При этом все вопросы документооборота и финансовые переговоры не приносят ему профессиональной радости. Когда в руки такого менеджера подрядчик попадает уже после заключения контракта, руководитель строительством без отвлечений на документооборот способен сосредоточиться на реальном исполнении задачи.

На практике зачастую первоначально проект «буксует» на стадии согласования дизайна, выбора подрядчиков. Отягощавшие руководителя направления строительства обязанности по ведению переговоров и интеграции дизайнеров с заказчиками не позволяют стройке набрать обороты. Предоставив ведение переговоров человеку с развитыми навыками заключения сделок, проверку контрактов – юристу, а контроль оплат – специалисту с развитыми аналитическими навыками, удалось повысить интенсивность проекта в десять раз в течение года.

6) Будь эффективен и результативен

Мы делаем все возможное, чтобы добиться максимального результата имеющимися средствами и адекватными трудозатратами.

7) Развивайся

Мы признаем свои нереализованные резервы в знаниях и навыках. Стремясь соответствовать стилю работы наших заказчиков и поставленным задачам, мы развиваемся каждый день.

8) Управляй ожиданиями. Узнавай ожидания

Мы сверяем наше представление о результате работы с ожидаемым результатом наших заказчиков. Мы не боимся задавать вопросы при постановке задачи.

9) Бережно относись к доверенным ценностям

Мы бережно относимся к вверенному имуществу и материальным средствам корпорации. Мы инициируем обоснованные расходы. Мы не расходуем средства без согласования.

10) Трудись добросовестно. Не ленись

Мы доводим до ожидаемого результата выполнение каждого поручения. Мы не «сливаем» поручения, не надеемся на то, что их выполнит кто-то, кроме нас. Мы дожимаем результат до максимума в каждой задаче.

11) Соблюдай конфиденциальность

Мы не разглашаем сведения, составляющие конфиденциальную информацию. Любая информация о нашей работе конфиденциальна. Мы принимаем все необходимые меры для защиты такой информации.

12) Не веди политических игр

Мы действуем честно и открыто, всегда руководствуемся интересами корпорации и принципами этики в своей работе. Мы не интригуем, не манипулируем, не шантажируем, не воспитываем чувство вины.