

УДК 316.35

DOI 10.52452/18115942_2024_2_161

КОМПЛАЕНС КАК СРЕДСТВО СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ РИСКОВ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЯХ

© 2024 г.

Ю.С. Буреева

Буреева Юлия Станиславовна, заместитель декана факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
julia_bureeva@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 16.02.2024**Статья принята к публикации 15.04.2024*

Термин «комплаенс» относительно редко используется в понятийном аппарате социологии управления, преимущественно им оперируют в экономической практике или сфере управления финансами. Он также практикуется в юридической терминологии, прежде всего когда речь идет о противодействии коррупции или работе с персональными данными граждан. Однако представляется, что именно с точки зрения социологии управления изучение данного явления обладает исследовательским потенциалом. Автор сопоставляет различные подходы, существующие в смежных с социологией дисциплинах, для того, чтобы обосновать собственно социологическое понимание комплаенса и возможности применения данного термина в социологии управления. С методологической точки зрения используются структурно-функциональный и системный подходы. Поскольку целью внедрения системы комплаенса в управление организацией является контроль рисков, в статье также рассматриваются основные социологические подходы к определению риска, которые целесообразно использовать, анализируя комплаенс в организациях. Таким образом, комплаенс как система является также средством социального контроля рисков в организационных отношениях.

Ключевые слова: комплаенс, стейкхолдеры, управление рисками, контроль, система ценностей организации, побуждение.

Введение

В социологии управления термин «комплаенс» используется редко. Чаще всего, когда речь заходит о комплаенсе, подразумевается соответствие нормам антикоррупционного, финансового или антимонопольного законодательства [см., например, 1–4]. В последние годы также активно развивается комплаенс в сфере защиты персональных данных. Тем не менее собственно значение этого термина может быть рассмотрено более широко. В контексте социологии управления он позволяет описать функцию контроля, где субъектами требований и запросов к организации и ее деятельности выступают различные социальные группы и институты, предъявляющие те или иные ожидания. Удовлетворение организацией этих ожиданий (не только нормативных) позволяет сформировать у представителей заинтересованных социальных групп и институтов восприятие ее деятельности как эффективной, а также избежать ряда рисков, включая репутационные.

В связи с тем, что термин «комплаенс» имеет внешнее происхождение по отношению к социологии управления, необходимо рассмотреть его использование в практике прочих общественных наук, сопоставив возможностями

их трактовок с инструментарием социологии управления. В рамках статьи используется сравнительный анализ в рамках междисциплинарного подхода. Рассмотрение деятельности организации осуществляется с использованием системного подхода в рамках структурно-функциональной методологии. Значимая для понимания стратегии комплаенса категория риска также рассматривается преимущественно в рамках структурного подхода, предложенного в работах У. Бека и Н. Лумана [5–7].

Целью настоящей статьи является анализ существующих определений комплаенса и оценка возможностей изучения комплаенса как средства социального контроля рисков в организационных отношениях. В соответствии с этим можно выделить ряд задач:

1) оценка продуктивности заимствования термина «комплаенс» в тезаурусе социологии управления;

2) выделение аспектов социального взаимодействия при определении термина «комплаенс»;

3) обоснование возможностей исследования системы комплаенса с точки зрения социального контроля рисков в организационных отношениях.

Результаты и обсуждение результатов

Рассмотрение термина «комплаенс» целесообразно начать с определений, которые можно найти сегодня как в нормативно-правовых источниках, так и литературе по менеджменту, который близок в интерпретации термина «контроль» к социологии управления. Дополнительно необходимо обратиться к первоисточникам в виде стандартов, разработанных Международной комплаенс-ассоциацией.

Дословный перевод термина «комплаенс» («соответствие») вызывает закономерный вопрос: соответствие чему – нормам права, запросам различных заинтересованных социальных групп (стейкхолдеров), особенностям сложившейся экономической системы и так далее? Многие авторы, отвечая на данный вопрос, предлагают свои, зачастую весьма различные, трактовки. Например, В.Ф. Попондопуло и Д.А. Петров [8] считают, что комплаенс – это действие, которое осуществляется в соответствии с запросом/указанием. Главный элемент такого действия – повиновение. Как представители юридической науки, В.Ф. Попондопуло и Д.А. Петров, безусловно, считают, что повиновение в данном случае означает повиновение нормам закона, однако, с нашей точки зрения, нормы здесь следует более широко трактовать как социальные ожидания и запросы к взаимодействию с конкретной организацией, а соответственно, – нормы социальные.

Глоссарий Российской национальной ассоциации комплаенса [9] определяет исследуемый нами термин как необходимый элемент системы управления предприятием, который обеспечивает соответствие деятельности его (предприятия) управляющих органов как обязательным требованиям (законодательству), так и принятым добровольным обязательствам. Кроме того, в систему комплаенса входит так называемое комплаенс-алиби – оценка добросовестности исполнения обязательств. Здесь мы видим, что требования, не относящиеся к числу законодательных норм, рассматриваются прежде всего как добровольно принятые обязательства организации. Однако все они так или иначе требуют фиксации в некоем нормативном документе: например, этическом кодексе, если организация считает необходимым придерживаться определенных этических норм.

Ж.А. Кеворкова и Н.Г. Сапожникова, интерпретируя «комплаенс», называют его формой внутреннего контроля организации [10, с. 7], причем подобный контроль подразумевает комплекс мер, направленных как на обеспечение ответственного поведения на рынке (или в лю-

бой другой сфере деятельности организации), так и на сохранение деловой репутации компании. Такой контроль может осуществляться организацией самостоятельно, например в рамках работы ее специализированного подразделения, так и передаваться на аутсорсинг структуре, которая в таком случае будет осуществлять внешний аудит. Контроль должен учитывать специфику деятельности организации, ее структуру и размер на рынке, а также особенности среды, в которой организация функционирует: не только особенности того или иного рынка, сферы деятельности, но и сложившиеся практики взаимодействия на рынке, включая деловые традиции и негласные нормы. Таким образом, комплаенс в своем широком понимании позволяет организации максимально эффективно адаптироваться к условиям внешней среды: не только экономическим, правовым, но и социальным нормам.

Обратимся к практике использования термина «комплаенс» в России. Впервые был официально употреблен Банком России в его Указании от 7 июля 1999 г. № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях» [11]. Комплаенс в данном указании определялся как внутренний контроль.

Данное определение, по сути, было адаптацией более широкого определения, предлагаемого Международной комплаенс-ассоциацией (International Compliance Association – ICA) в рамках международных стандартов ISO. Рассмотрим подробнее определение комплаенса как в международных, так и в появившихся вслед за ними российских стандартах.

Последним из разработанных международных стандартов является ISO 37301:2021 «Система управления соответствием» [12], принятый весной 2021 г. вместо ISO 19600:2014 «Системы менеджмента соответствия. Руководящие указания». Стандарт предполагает, что организациям, которые стремятся к успеху на тех или иных рынках в долгосрочной перспективе, необходимо создать и поддерживать культуру соблюдения требований, учитывая потребности и ожидания заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Соблюдение требований является не только основой для эффективного функционирования организации, но и возможностью для нее быть более успешной и устойчивой в кризисные периоды.

Рассматривая комплаенс с точки зрения системы контроля, то есть побуждения работников организации к формированию устойчивых практик деятельности и поведения, следует

подходить к его внедрению системно. Управление соответствием требованиям должно быть интегрировано с другими управленческими процессами организации, с ее операционными требованиями и процедурами.

Эффективная система комплаенс-менеджмента в масштабах всей организации позволяет ей продемонстрировать свою приверженность соблюдению соответствующих законов, нормативных требований, отраслевых кодексов и организационных стандартов, а также стандартов надлежащего управления, общепринятой передовой практики, этики и ожиданий сообщества (как делового, так и широкого круга стейкхолдеров – заинтересованных социальных групп и институтов).

Уже упомянутый международный стандарт по комплаенсу был предназначен для оказания помощи организациям в развитии и распространении позитивной культуры соблюдения требований. Здесь мы также видим значимые для социологии управления аспекты, поскольку изначально присутствует разрыв между существующей в организации культурой, ее ценностно-нормативным содержанием и привносимыми ценностями комплаенса, что может быть изучено именно социологическими методами и с привлечением социологического инструментария. Разработчики стандарта настаивают, что эффективное и обоснованное управление рисками, связанными с соблюдением требований, следует рассматривать как возможность для развития организации, поскольку в ходе комплаенс-процедур она получает следующие преимущества:

- улучшение бизнес-возможностей и устойчивости;
- защита и укрепление репутации и авторитета организации;
- учет ожиданий заинтересованных сторон;
- демонстрация приверженности организации эффективному управлению своими комплаенс-рисками;
- повышение уверенности третьих сторон в способности организации добиваться устойчивого успеха;
- минимизация риска возникновения нарушения с сопутствующими расходами и ущербом репутации [12].

Следует обратить внимание, что функция соблюдения требований интерпретируется ИСА значительно шире, чем просто соблюдение правил [13]. Предполагается, что эта функция воплощает культуру, этику, конфиденциальность данных, ценности и ожидания социальных групп. Такое понимание позволяет органично интегрировать термин «комплаенс» в понятийный аппарат социологии управления.

Здесь можно, например, отметить, что доверие заинтересованных социальных групп организация может получить благодаря тому, что ее деятельность будет соответствовать ценностям таких стейкхолдеров. Эта деятельность соответствует принципам деловой этики, поэтому, если бы мы хотели осуществить комплаенс-контроль этической составляющей работы организации, одним из его способов могло бы стать социологическое исследование уровня доверия к ней.

В российской практике предполагалась разработка национального ГОСТа по комплаенсу [14, с. 22], однако до настоящего времени такой стандарт еще не принят. Тем не менее анализ проекта российского стандарта позволяет оценить основные принципы, которые предлагалось внедрить в систему управления организацией. Разработчики стандарта предлагали сочетать комплаенс с управлением финансами компании, управлением рисками и качеством, а также процессами охраны труда и охраны окружающей среды. Имеется в виду прежде всего соответствие законодательным нормам, хотя речь также шла о процедурах, закрепленных в нормативных документах организации.

Создание системы комплаенса в организации, вне зависимости от сферы ее деятельности, должно включать:

- анализ среды, в которой она действует, включая внутренние и внешние риски;
- определение групп стейкхолдеров, то есть заинтересованных сторон, а также анализ их запросов и ожиданий;
- выделение тех сфер деятельности организации, которые подвержены нормативно-правовому регулированию.

После этого можно выбрать конкретные аспекты работы организации, с которых наиболее актуально начинать внедрение системы комплаенса, либо выстраивать менеджмент соответствия сразу во всех аспектах, подверженных как нормативно-правовому регулированию, так и влиянию запросов стейкхолдеров.

Разработчики проекта ГОСТа по комплаенсу предлагали следующие элементы комплаенс-политики в организации [14, с. 29]:

- выявление и анализ рисков несоответствия законодательным нормам;
- добровольные обязательства, которые берет на себя организация в сфере комплаенса, что означает, что организация сама принимает решение внедрять подобные практики без законодательного или какого-либо административного принуждения, она создает внутри себя структуру, которая занимается комплаенс-контролем, закрепляет функции комплаенса за специальными сотрудниками;

– в цели организации также включается комплаенс, а далее определяются риски несоответствия и те действия внутри организации, которые помогли бы данных рисков избежать;

– обучение сотрудников, реализующих комплаенс-контроль в организации, а также всех остальных работников с целью внедрения культуры комплаенса;

– внедрение системы процедур, которые обеспечат комплаенс в организации, закрепление их нормативными документами, в том числе тех функций и процессов, которые планируются отдать на аутсорсинг;

– контроль со стороны руководства организации того, как работает система комплаенса, какие результаты получены;

– с учетом результатов контроля эффективности выстроенной системы комплаенса необходимо своевременно вносить в нее изменения, постоянно улучшать ее качество.

Важно обратить внимание, что в контексте обсуждения системы комплаенса в организации практически всегда возникает понятие «риска». Предполагается, что несоответствие нормативно-правовым требованиям или ожиданиям стейкхолдеров приведет, прежде всего, к риску недостижения организацией своих целей. Безусловно, риск возникает в ситуации неопределенности, причем здесь можно рассматривать как внешние, так и внутренние факторы риска. Уже сама организация является субъектом, определяющим, какие риски представляются ей наиболее значимыми. Что касается комплаенса, то более-менее понятно, какие риски может повлечь за собой несоответствие нормативно-правовой системе, законодательству (здесь целиком и полностью сфера юридической практики), однако, когда заходит речь о соответствии более широким социальным ожиданиям, определение объема рисков и их последствий становится более сложным. С точки зрения социологии управления интерес представляют не только и не столько юридические аспекты соответствия, сколько интересы стейкхолдеров, репутация, добровольно взятые на себя организацией обязательства, которые следует соотносить с категорией социального контроля рисков в организационных отношениях.

Само понятие риска в социологии имеет широкую теоретическую разработку. Среди зарубежных теоретиков, в первую очередь, необходимо упомянуть имена У. Бека, Э. Гидденса и Н. Лумана, среди отечественных – О.Н. Яницкого и А.В. Мозговую.

У. Бек рассматривает понятие риска преимущественно в социоэкономической сфере, так или иначе связанной с производством и пе-

реходом экономики модерна к новому типу перераспределения ресурсов в обществе постмодерна [5, с. 7]. Для У. Бека значимой характеристикой рисков в этом новом типе общества является их глобальность, то, что их нельзя соотносить с определенными группами населения, идет ли речь о производственных или профессиональных рисках, или более широко – о рисках экологических. У. Бек в своих работах рассматривает, как риски становятся общими для национальных государств, и вводит понятие наднациональных и неклассовых рисков. В то же время для более узких задач социологии управления интерес представляет не приобретение рисками глобального характера – особенно, когда мы рассматриваем специфику деятельности конкретной организации, а собственно содержание понятия риска как такового. У. Бек отмечает [6, с. 163], что в настоящее время данное понятие применяется широко и в совершенно различных сферах, а не только в сфере управления. По сути, данное понятие становится связующим звеном между техническими, естественными и общественными науками.

Схожей идеи придерживается Э. Гидденс [15, с. 114], когда говорит, что институционально структурированная среда риска в современном обществе значительно более выражена. Ряд социальных систем включают риск как неотъемлемый элемент, по сути, риск является основой для построения подобных систем. Такими системами Э. Гидденс называет товарные рынки, рынок труда или систему инвестиций. Подобные системы связывают индивидуальные и коллективные риски: так, персональные возможности каждого конкретного индивида взаимосвязаны с глобальной рыночной экономикой. Применительно к рассматриваемой нами теме комплаенса еще раз можно зафиксировать, что деятельность организации осуществляется внутри экономического поля с присущими ему рисками, однако управление рисками шире, нежели собственно комплаенс.

Наиболее продуктивным следует признать определение риска, которое с учетом уже появившихся к тому времени теоретических построений У. Бека и Э. Гидденса дает Н. Луман [7]. Он исходит из того, что сам концепт риска непосредственно связан с рациональным поведением человека. Предполагается, что осмотрительность и ответственность в обращении с риском относятся к ключевым качествам таких социальных ролей, как, например, руководитель организации [7, с. 135–136]. В идеале модель менеджера организации подразумевает, что он просчитывает все принимаемые решения, в том числе степень риска. Однако, как показывает

практика, о реальных вычислениях при принятии управленческих решений редко идет речь, чаще решения принимаются исходя из неких субъективных представлений об их полезности. Таким образом, даже непосредственно в экономике риск не является результатом рациональных вычислений. Очевидно, что в социологии необходимы другие основания для определения риска, которые и предлагает Н. Луман.

Следует учитывать, что готовность идти на риск, принимать рискованные условия деятельности – это проблема социальная [7, с. 136–137]. В условиях неопределенности решения принимаются либо в соответствии с ожиданиями референтных групп (то, как необходимо действовать в конкретных случаях, конвенционально принятое поведение, с точки зрения комплаенса – требования и ожидания социальных групп и институтов), либо на основе предыдущего опыта того, кто принимает решение (его социализации в том числе). Здесь следует учитывать, что данные установки определяют не только то, каким образом индивид или организация реагируют на риск, но принимают ли они в принципе решение на него реагировать, считать его риском. То, каким образом мы определяем для себя риск, является социально обусловленным, а отнюдь не только экономически рациональным (здесь целесообразно снова вспомнить У. Бека и Э. Гидденса, которые говорили о росте популярности самого понятия риска в современном обществе).

Н. Луман предлагает определять понятие риска через два типа теоретических различий: «риск/надежность» и «риск/опасность» [7, с. 155]. Для понимания сути понятия «риск» это означает, что, с одной стороны, мы можем говорить о риске как ситуации неопределенности, когда у нас нет надежной, стопроцентной уверенности в результате. Впрочем, если рассмотреть любой вид человеческой деятельности, то мы увидим, что абсолютной надежности не существует. Если рассмотреть вторую антитезу, то здесь риск противопоставляется опасности, то есть ситуации, когда негативный исход событий гарантирован, тогда риск будет означать шанс на благоприятный исход. Это означает, что если какое-либо решение принимается, то риска избежать нельзя. Поэтому можно говорить, что поведения, свободного от риска, не существует.

В отечественной социологической традиции риск рассматривался, прежде всего, применительно к процессам трансформации конца XX – начала XXI века, например, в работах О.Н. Яницкого [16]. Подходы к эмпирической оценке риска в социологических исследованиях

изложены в работах А.В. Мозговой [17]. В целом, важной для нас идеей является то, что управление рисками может рассматриваться как специфическая форма социальной коммуникации [17, с.15], которая позволяет согласовать между собой интересы различных групп стейкхолдеров. То есть риск и объем приемлемого риска определяются как раз в процессе подобного согласования интересов, а комплаенс может выступать технологией такого согласования.

Заключение

Таким образом, говоря о комплаенсе в терминологии социологии управления, следует основываться на следующих ключевых положениях.

1. Комплаенс – система действий в организации, которая позволяет обеспечить соответствие требованиям, учитывая потребности и ожидания заинтересованных сторон.

2. С точки зрения социологии управления принципиально важно, что комплаенс – не только система мер, обеспечивающих соответствие нормативно-правовым требованиям, но система социальной коммуникации с заинтересованными социальными группами.

3. Комплаенс является системой предотвращения риска недостижения организацией своих целей, в рамках социологии управления следует рассматривать не риски юридического или финансового несоответствия, но в первую очередь репутационные риски и риски восприятия различными социальными группами организации как неэффективной.

Изучение системы комплаенса в организации как системы контроля предполагает не только рассмотрение запросов и ожиданий вовлеченных в деятельность данной организации социальных групп и институтов, но и понимание того, что любая система контроля является системой побуждения людей к определенному поведению и соблюдению конвенционально принятых и нормативно определенных практик взаимодействия как внутри организации, так и с внешней средой. Для организационных отношений комплаенс можно рассматривать как систему и средство социального контроля рисков в тех отношениях, которые организация выстраивает с различными социальными группами. Фокусом интереса социолога в данном случае может быть адаптация сотрудников организации как к внешним запросам социальных групп и институтов, так и к внутреннему нормативному побуждению со стороны руководства организации. Ценности комплаенса могут входить в противоречие с ценностями органи-

зации, ее корпоративной культурой, внешние запросы социальных групп и институтов могут неверно трактоваться или приниматься на формальном уровне, без ценностной вовлеченности. Соответственно, возникают репутационные риски и риски дисфункциональной деятельности организации. Все эти аспекты социального взаимодействия являются предметом социологии управления.

Список литературы

1. Гармаев Ю.П., Иванов Э.А., Маркунцов С.А. Антикоррупционный комплаенс в Российской Федерации: междисциплинарные аспекты: Монография // СПС «КонсультантПлюс». 2020.
2. Карпович О.Г. Теория и современные практики комплаенса. Мировые модели противодействия криминальным угрозам. М.: Изд-во «ЮНИТИ-ДАНА», 2018. 407 с.
3. Гринько А.Е. Роль риск-ориентированного внутреннего контроля в корпоративном управлении хозяйствующего субъекта // Инновационное развитие экономики. 2014. № 5. С. 51–53.
4. Ващенко Н., Елинсон А. Разработка и внедрение руководящих принципов системы комплаенса // Стандарты и качество. Май 2022. URL: <https://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=209877> (дата обращения: 17.01.2024).
5. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
6. Бек У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 161–168.
7. Луман Н. Понятие риска // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 135–160.
8. Попондопуло В.Ф., Петров Д.А. Комплаенс как правовой инструмент минимизации рисков и профилактики правонарушений // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Право. 2020. Т. 11. Вып. 1. С. 102–114.
9. Национальная ассоциация комплаенс. Глоссарий. URL: <https://compliance.su/glossary/komplaens-organov-upravleniya/> (дата обращения: 17.01.2024).
10. Кеворкова Ж.А., Сапожникова Н.Г. Концептуальные положения комплаенса как формы внутреннего контроля в экономических субъектах // Учет. Анализ. Аудит. 2020. Т.7. № 2. С. 6–16.
11. Указание Банка России от 7 июля 1999 г. № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях» [Текст из электронной справочной правовой системы «КонсультантПлюс», по подписке]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23696 (дата обращения: 17.01.2024).
12. ISO 37301:2021 «Система управления соответствием». URL: <https://www.iso.org/standard/75080.html> (дата обращения: 17.01.2024).
13. Governance, Risk and Compliance. URL: <https://www.int-comp.org/learn-and-develop/subject-areas/governance-risk-and-compliance/> (дата обращения: 17.01.2024).
14. Глубокая Ю.В. Проект национального стандарта ГОСТ Р ИСО 19600-2018: системный подход к внедрению комплаенс-программ для обеспечения соответствия деятельности организаций применимым нормам и преимуществам для организаций // Век качества. 2019. № 3. С. 19–32.
15. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 107–134.
16. Яницкий О.Н. Социология риска. М.: Изд-во LVS, 2003. 230 с.
17. Мозговая А.В. Социология и управление риском // Социологические координаты риска / Под ред. А.В. Мозговой. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2008. 230 с. [Текст книги размещен на сайте Института социологии ФНИСЦ РАН, открытый доступ].

COMPLIANCE AS A MEANS OF SOCIAL CONTROL OF RISKS IN ORGANIZATIONAL RELATIONS

Y.S. Bureeva

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The term «compliance» is relatively rarely used in the conceptual apparatus of the sociology of management; it is mainly used in economic practice or the field of financial management. It is also practiced in legal terminology, primarily when it comes to combating corruption or working with personal data of citizens. However, it seems that it is precisely from the point of view of the sociology of management that the study of this phenomenon has research potential.

The author compares various approaches existing in disciplines related to sociology in order to substantiate the actual sociological understanding of compliance and the possibility of using this term in the sociology of management. From a methodological point of view, structural-functional and systemic approaches are used. Since the purpose of introducing a compliance system into the management of an organization is to control risks, the article also discusses the main sociological approaches to determining risk, which are advisable to use when analyzing compliance in organizations. Thus, compliance as a system is also a means of social control of risks in organizational relations.

Keywords: compliance, stakeholders, risk management, control, value system of the organization, motivation.