

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль))

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему «Формирование корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти»

Студент

Е.А. Храмин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

д.юр.н., профессор, Д.А. Липинский

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теория и практика изучения корпоративного правосознания на современном этапе .....	8
1.1 Современное состояние теории корпоративного правосознания .....	8
1.2 Нормативно-правовая база изучения корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти России .....	13
1.3 Теоретико-правовая природа корпоративного правосознания .....	17
Глава 2 Система корпоративного правосознания: типология, интересы и ценности .....	24
2.1 Типы корпоративного правосознания .....	24
2.2. Структура корпоративного правосознания .....	32
2.3 Интересы и ценности в структуре корпоративного правосознания..	35
Глава 3 Актуальные проблемы и перспективы развития корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти России .....	42
3.1 Деформация корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти .....	42
3.2. Перспективы развития корпоративного правосознания в России....	52
Заключение .....	62
Список используемой литературы и источников .....	66
Приложение А Основные характеристики корпоративной организации в сравнении с индивидуалистской .....	71
Приложение Б Варианты проявления правосознания в поведении субъекта в зависимости от характера связей между структурными компонентами.....	72

## Введение

**Актуальность.** В российской общей теории государства и права сегодня недостаточно изучено корпоративное правосознание как правовое явление и особенно его влияние на государство, на административное регулирование жизни в обществе. Такая слабая изученность явления в отечественной науке может быть объяснена советской политической конъюнктурой, которая жестко отрицала само понятие «корпорация», так как оно не соответствовало советской правовой системе. Эта система взглядов не всегда способствовала научной объективности. Результатом стало многообразие изданной литературы с однообразными выводами о содержании, структуре и, главное, роли правосознания в условиях современного государства и общества.

В то же время современный процесс трансформации всего комплекса знаний, идей и оценок под воздействием корпоративных интересов и ценностей обуславливает возросший интерес к этой теме. Становится крайне актуальным изучение интересов и ценностей корпоративного правосознания, т.к. это позволяет раскрыть и изучить скрытые, "теневые" механизмы, окутывающие власть. Кроме того, они могут служить системообразующим фактором научного познания и таким образом иметь научно-практическую перспективу.

**Степень разработанности темы.** Уже после распада советской системы были предприняты попытки изучения этого явления. Но исследователи опирались на опыт предыдущих лет. В ходе распада и перестройки государственности изменилось само отношение к чиновникам, как к особой «касте». Слова «чиновник», «чиновничество» стали приобретать негативный оттенок, они превращались в синоним взяточника, бюрократа, стяжателя, вымогателя, но не «слуги государя» и «слуги народа» [20, с. 100]. Однако трансформация системы управления в последние годы привела к появлению новой формации управленцев в государстве («молодые технократы»), которые пока не попали в фокус изучения ученых-теоретиков права. Поэтому особенно актуальной в период конституционных изменений и выстраивания новой

модели власти выглядит попытка объективной оценки сложившихся научных взглядов и интерпретаций корпоративного правосознания, поиск его социально-правового содержания как правового феномена в условиях современной юридической действительности.

В рамках исследовательской работы автором проанализированы Конституция Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативно-правовые акты. Было проведено комплексное исследование ключевых для раскрытия темы юридических категорий. В первую очередь – это правосознание, а также правовая активность личности. Важно отметить, что вместе с правосознанием парным термином в современной правовой литературе выступают понятие «деформация правосознания» [10, с. 19], что особенно актуально при рассмотрении заявленной темы.

В дополнение к законодательной базе в исследовании использованы Типовые кодексы этики и служебного поведения, действующие в системе государственной службы Российской Федерации, кодексы этики и служебного поведения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

**Методология исследования.** Методологическую основу работы составляют фундаментальные положения теории государства и права, законодательные и нормативные документы государственных органов, результаты научных исследований российских и зарубежных учёных.

Опираясь на комплекс исследовательской литературы и массива правовых источников, в работе использована совокупность определенных теоретических принципов, логических приемов и специальных способов изучения корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти в России. Были использованы как общенаучные методы исследования, так и специальные.

К общенаучным методам относится анализ, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов корпоративного правосознания (все главы); синтез, который позволил установить связи и свести в единое целое

отдельные элементы, полученные в процессе анализа (главы 1, 2); конкретизация как метод осмысления воспринимаемого и изучаемого материала, заключающийся в пояснении общих правил и положений (главы 1,2).

Специальные методы:

Формально-логический – преследует цель выявить содержание и объем юридических понятий (корпоративное правосознание, корпоративная правовая психология, корпоративная правовая идеология, правовых установок). Изучает с двух сторон: с одной стороны, определяет строение и основные цели корпоративного правосознания, связи между ними; с другой позволяет выделить относительную обособленность данного правового явления (все главы);

- Системный метод акцентирует внимание на взаимодействии явлений, их единстве и целостности (глава 3).

**Цели и задачи исследования.** Исходя из анализа источников и научной литературы с учетом актуальности проблемы, мы можем определить цель исследования. Она состоит в обосновании необходимости изучения корпоративного правосознания в органах исполнительной власти, познании его сущности, функций и структуры как неотъемлемой части российской правовой системы.

Для достижения сформулированной цели, в работе намечены следующие исследовательские задачи:

1. Осуществить комплексный теоретико-правовой анализ понятия «корпоративное правосознание» и выделения дефиниции данного правового явления;
2. Установить структуру и типы корпоративного правосознания;
3. Показать влияние интересов и ценностей на корпоративное правосознание;
4. Сформулировать актуальные проблемы и перспективы развития корпоративного правосознания.

**Теоретическая и практическая основы исследования.** Объектом исследования является правосознание, рассматриваемое в единстве ее составных элементов.

Предметной областью исследования выступает корпоративное правосознание как особый тип правосознания правовой действительности, с помощью которого формулируются главные концептуальные идеи корпорации о праве и государстве, отражающие актуальные правовые интересы и ценности. Корпоративное правосознание рассматривается как правовой феномен в общей теории государства и права, обладающий собственными закономерностями становления, функционирования и развития.

**Научная новизна исследования.** В выпускном квалификационном исследовании предпринят анализ корпоративного правосознания с учётом внутренней логики общей теории государства и права, что дало возможность провести теоретико-правовой анализ сущности данного правового явления, и позволит установить ценностные приоритеты корпоративного права в условиях формирования правового государства в России.

Проведенный анализ дает нам возможность рассмотреть особенности корпоративного правосознания государственных служащих, как один из видов профессионального правового сознания, носителем которого являются юристы, государственные служащие, профессиональная деятельность которых связана с нормативными правовыми документами и дает основные направления его взаимодействия с правовой действительностью и установку на правомерное поведение для осуществления должностных обязанностей [42, с. 15]. В перспективе это дает направления развития для достижения высокого профессионального уровня правосознания госслужащих: усовершенствование системы подготовки и переподготовки кадров; регулярные мероприятия по повышению квалификации; устранение факторов, способствующие проявлению безответственности и правового нигилизма в деятельности госслужащих, совершенствование способов информирования населения об их деятельности; наставничество опытных руководителей.

### **Положения, выносимые на защиту:**

государственные служащие обладают особенностями корпоративного правосознания, выступающего как один из видов профессионального правового сознания, носителем которого являются юристы, государственные служащие, профессиональная деятельность которых связана с нормативными правовыми документами

Корпоративное правосознание служащих органов исполнительной власти дает основные направления его взаимодействия с правовой действительностью и установку на правомерное поведение для осуществления должностных обязанностей.

На основе изучения корпоративного правосознания государственных служащих возможно формирование программы развития для достижения высокого профессионального уровня правосознания госслужащих.

**Апробация исследования.** Результаты теоретического исследования проблемы корпоративного правосознания были отражены в научной статье «К вопросу об определении корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти Российской Федерации», которая была принята к публикации в сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции «Аграрная наука в условиях модернизации и инновационного развития АПК России», г. Иваново.

**Структура исследования.** Структура выпускного квалификационного исследования состоит из введения, трех глав, подразделенных на подпункты, заключения, списка литературы и приложения.

# **Глава 1 Теория и практика изучения корпоративного правосознания на современном этапе**

## **1.1 Современное состояние теории корпоративного правосознания**

Данная глава посвящена анализу текущего состояния научного осмысления проблемы правосознания применительно к корпорациям в рамках общей теории права. Для этого в первом параграфе мы рассмотрим историографию изучения проблемы корпоративного правосознания, во втором параграфе проанализируем источниковую базу для изучения темы, а в третьем определим теоретико-правовую природу корпоративного правосознания. Для этого необходимо будет раскрыть и выделить авторскую дефиницию такого сложного правового явления, как корпоративное правосознание. Для этого в работе будет проанализировано два составляющих элемента определения: «корпорация» и «правосознание».

В общей теории государства и права на современном этапе недостаточно проработано понятие «корпоративное правосознание». Это связано с политической конъюнктурой советской науки. Такая система взглядов не всегда способствовала научной объективности. Поэтому тема изучалась в этот период, регулярно выходили объемные работы, но они мало отличались друг от друга и не давали объективного взгляда на корпоративное самосознание. Это определяет актуальность изучения правового самосознания корпорации государственных служащих на современном этапе.

Знание закона и общества свидетельствует о стремлении использовать методы социальных наук – строгие, прозрачные эмпирические исследования, подлежащие экспертной оценке и критике – для понимания того, как закон работает как институт: набор узнаваемых, шаблонных процессов и культурных устремлений. Ещё Э. Дюркгейм, например, утверждал, что право стало воплощением коллективного сознания в эпоху функциональной взаимозависимости. В обществах с развитым разделением труда закон

вытеснил традиционную роль религии, создав основу для новой гражданской этики. Это и послужило основой для изучения правосознания.

Первыми в российской юридической науке работать над проблемами правосознания стали еще дореволюционные исследователи. В своих исследованиях Л.И. Петражицкий [34, с. 110], П.И. Новгородцев [29, с. 134], И.А. Ильин [13, с. 68.] рассматривали не только на рациональные, но и иные аспекты правосознания. Л.И. Петражицкий стал автором психологической теории правосознания. П.И. Новгородцев перевел понятие правосознания на уровень философско-правового осмысления.

Советские ученые-правоведы испытали на себе колоссальное влияние марксистской теории. Первыми советскими исследователями в этой области стали Е.Б. Пашуканис [32, с. 191], П.И. Стучка [41, с. 82]. Сразу после войны эта тема исчезла из фокуса внимания ученых. В годы оттепели теоретики права снова занялись изучением правосознания. В первую очередь это отраслевые исследователи права О.С. Иоффе и М.Д. Шаргородский [14, с. 381], И.Е. Фарбер [45, с. 69], Д.А. Потопейко [37, с. 15], Е.А. Лукашева [21, с. 41] и др. Отдельно в этом ряду стоит имя И.Е. Фарбера. Так, он первым начал изучать правовые чувства и убеждения. В советское время это был настоящий прорыв в попытке создать целостную концепцию правосознания.

В поздний советский период в разработку вопросов правосознания значительный вклад внесли Г.С. Остроумов [31, с. 175], И.Ф. Рябко [38, с. 17], В.М. Сырых [43, с. 205-226], В.А. Чефранов [51, с. 57], В.А. Туманов [44]. Особенно ярко выделяется Чефранов В.А., который впервые провел многосторонний анализ правосознания с различных научных подходов и точек зрения. В настоящее время особое внимание уделяется профессиональному правосознанию, в том числе правосознанию работников органов внутренних дел, которое является коллективной формой сознания юристов. Теоретическо-правовые аспекты корпоративного правосознания исследуются в работах М.И. Абдуллаева [6, с. 103], П.П. Баранова [7, с. 136], В.Д. Перевалова [33], А.Н. Цуканова [50, с. 56-57] и других авторов.

В зарубежном правоведении полноценные исследования правового сознания начинаются в 1960-е годы. При этом истоки американского движения за право и общество уходят к ранним американским правовым реалистам начала 20-го века. Хотя конкретная политика строилась в основном на экономических теориях Джона Кейнса, юридические обоснования основывались на работе группы молодых ученых, работавших в течение 1920-х годов по стопам Оливера Холмса, Бенджамина Кардозо и Роско Паунда, декана Гарвардской школы права (и также известный как отец социологической юриспруденции, ранний прецедент для будущих эмпирических исследований права). Термин «реализм» был изобретен в 1929 году Карлом Ллевеллином, работавшим тогда в Чикагском университете, чтобы назвать разнообразную группу ученых-юристов, работающих в Йельском университете, Колумбии, Гарварде, и юриста из Нью-Йорка Джерома Фрэнка (также выпускника Чикаго) [2, с. 809-849]. Истоки современных социально-правовых исследований зависели от профессоров права, которые стремились поставить социальные науки на службу закону. Это было не столько пристрастием, сколько политикой, в самом широком смысле этого слова, означая приверженность принятию решений о том, как нам жить вместе.

После войны в американских университетах начался период активного роста как населения, так и круга предметов. Социальные науки приобрели все большее внимание и статус по сравнению с естественными и гуманитарными науками, которые до этого составляли основы общего и технического образования. В рамках каждой из социальных наук некоторые исследователи, хотя и немногие, начали использовать расширяющийся набор эмпирических методов для изучения правового поведения внутри организаций. К середине шестидесятых появилась значительная группа политологов, которые статистически анализировали судебные решения, социологи разъезжали в полицейских машинах, чтобы увидеть, как был начат уголовный процесс, а

антропологи изучали правовые процессы в местных культурах в США и во всем мире.

Изучение правового сознания развивалось непосредственно на основе различных достижений нескольких дисциплин. Исследования правовой идеологии – это не только исследование силы, действующей в законе и через него. Исследования права и идеологии также показывают, что власть, связанная со знаками и символами, осуществляется несправедливо. Таким образом, принятие и использование термина «идеология» - это форма социальной критики. Рассмотрение правовых институтов через призму идеологии, как утверждалось на семинаре в своих различных работах, подразумевает, что сила закона, несмотря на ее видимость и центральную роль в современных государствах, осознается не полностью. Описание юридических процессов как идеологических предполагает, что в этом маскараде закон претендует на установление справедливости. Изучение правового сознания развивалось непосредственно из этих представлений об идеологии, власти и справедливости [5. с. 272-308].

Несмотря на то, что исследования правового сознания как теоретической концепции, разработанной среди западных ученых-социологов-юристов для объяснения того, как институциональная сила закона поддерживается в широких промежутках времени, пространства и различных характеристик, все чаще понятие правовое используется для обозначения отдельных субъектов. Современные эмпирические исследования правового сознания на Западе обычно собирают информацию о том, как люди говорят и используют (или не говорят или не используют) право. Ученые правоведы собирают признаки правового сознания, наблюдая, как социальные акторы думают, делают, говорят. Но правовое сознание – определяемое как участие в производстве юридических значений, то есть законность – не может быть сведено к этим действиям. Таким образом, современные западные исследования правового сознания идут разными путями: один поток опирается на актора как на единицу анализа и объяснения, другой фокусируется на институте, синтезируя

различные эмпирические исследования для моделирования структуры законности.

В совокупности эти исследования позволяют нам сосредоточиться на ключевой части определения корпоративного правосознания – понятие «правосознание».

Одно из определений дает отечественный ученый Перевалов В.Д.: «Правосознание – это совокупность представлений и чувств, выражающих отношение людей к праву и правовым явлениям в общественной жизни, осознание правовой действительности, восприятие ее в мыслительных и чувственных образах» [33, с. 206.].

В зарубежной литературе правовое сознание определяется как процесс, с помощью которого люди осмысливают свой опыт, полагаясь на юридические категории и концепции. Люди делают это, даже если они не знакомы с деталями и мелочами закона или правовой системы. Они объясняют, что есть предусмотренные законом культурные схемы, которые люди используют для осмысления своего опыта. Они называют это законностью. Понятие законности включает «значения, источники, авторитет и культурные обычаи, которые обычно признаются законными, независимо от того, кто их использует или для каких целей» [1. с. 22]. Эти значения и источники, а также различные способы познания и понимания позволяют людям понять, что с ними происходит и что это может означать с точки зрения их прав и возможностей. Этот процесс понимания юридического опыта происходит в более крупной экосистеме, в которой ведутся споры по поводу смысла и ценностей. Целый ряд авторитетных ученых пишут: «кроме того, класс может влиять на правовое сознание: закон может означать разные вещи в зависимости от положения человека в различных иерархиях статуса, престижа и знаний, связанных с принадлежностью к социальному классу [4, с. 187–212].

На основе изученной литературы можно сделать вывод о том, что правосознание – это осознание права, совокупность представлений и чувств, выражающих отношение людей как к действующему, так и к желаемому

праву, оно имеет общую природу с правом и в силу этого вторично по отношению к существующим экономическим отношениям; формируется под непосредственным воздействием объективно обусловленных потребностей и интересов, как общества, так и различных социальных групп, организаций; динамично развивается под влиянием меняющихся объективных условий и процессов; является частью общественного сознания и поэтому испытывает на себе влияние идеологических и политических воззрений.

Подводя итоги данного параграфа, хотелось бы отметить, что в работе была сделана попытка теоретической трактовки корпоративного правосознания как правового явления. Для этого проведен анализ как специальной правовой литературы, так и рассмотрены исследования по корпоративной социально-правовой психологии. Особого внимания заслуживает тот факт, что впервые в юридической науке поднимается вопрос о выделении корпоративного правосознания как особого вида правосознания, что может иметь весомое значение на теоретическую и практическую часть юриспруденции.

## **1.2 Нормативно-правовая база изучения корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти России**

Автором проанализированы Конституция Российской Федерации, федеральные законы, законы и другие нормативно-правовые акты. Было проведено комплексное исследование ключевых для раскрытия темы юридических категорий. В первую очередь – это правосознание, а также правовая активность личности. Важно отметить, что вместе с правосознанием парным термином в современной правовой литературе выступают понятие «деформация правосознания» [10, с. 19], что особенно актуально при рассмотрении заявленной темы.

При анализе источников по изучению правосознания первоочередным источником стала Конституция, анализ которой как главного источника российского права, дает нам в силу выполняемых функций, наличия

инструментальных качеств, основания для обозначения ее как правового и идеологического источника правосознания [8, с. 121.].

В работе предпринята попытка комплексно проанализировать влияние правосудия на правовое поведение индивида. При нынешнем разнообразии и сложности связей с общественностью увеличение объема информационных потоков, сопровождающееся интенсивным развитием информационных технологий, оказывает сильное влияние на человеческое сознание и общественное сознание [22].

Следовательно, границы традиционных представлений о человеческих моральных требованиях, моральных ценностях, которые изначально приводят к значительной десенсбилизации человеческого существования, подрывают ценность человеческой жизни, свободы, целостности, чести и достоинства, меняют оптику зрения на ключевые принципы общественного сознания [15, с. 191].

В качестве основных регуляторов общественного поведения выступают такие важные социальные категории как мораль, религия, обычаи, корпоративные нормы, право. Все они представлены в виде определенных конкретных норм, и тем самым выполняют соответствующую регулирующую функцию в рамках общественных отношений. Они выражают в максимально концентрированном виде ключевую необходимость для любого общества в любую историческую эпоху в приведение взаимоотношений в обществе в порядок. В результате эти нормы становятся важнейшим аспектом влияния общества на взаимодействие людей [26, с. 4].

В результате социальные нормы направлены на установления порядка в общественном поведении, на сохранение социального равновесия. В то же самое время социальные нормы отличаются друг от друга содержанием, мотивацией, ценностной составляющей. Это связано с тем, что в процессе взаимодействия и взаимовлияния различных типов норм. При этом социальные регуляторы обладают своими особенными чертами, которые дают

нам представление о ключевой разнице между одним типом социальных норм и другими. [26, с. 5].

Отправной точкой для нас стало понимание необходимости блага для личности, а значит и для общества. Ни в коем случае нельзя воспринимать человека как объект действий и правоотношений. Индивид всегда выступает полноценным субъектом всех отношений, в том числе с государством и обществом, имеет возможность определять свои интересы и имеет возможности и средства (в том числе правовые) для достижения поставленных целей. Это подкреплено силой государства, которое является равным субъектом этих отношений. [11, с. 13].

Надо отметить глубокую взаимосвязь права и нравственности. Роль государства здесь заключается в поддержании баланса. Право очень сильно влияет на мораль, также привычки, традиции человечества. Одновременно с этим право находится и под обратным влиянием. В итоге общей целью становится движение к общей справедливости.

Эти идеи нашли свое отражение в Конституции РФ [17]. Весь комплекс общих положений Конституции ориентирован на достижение этой справедливости в обществе, сочетание морали и законности. На основе этого и формируется правосознание.

Вместе они являются сложными явлениями, о чем свидетельствует сравнение их качественного разнообразия, которое отражает разнообразие правовой реальности, сложившейся в обществе и государстве, в ее информационном измерении. Эта сложность связана с общей сложностью общественной структуры. Все это говорит о том, что многомерность правосознания как явления трансформируется под воздействием конституционных изменений, требующих обновления самой парадигмы правосознания. [8, с. 121].

Важную роль в работе по исследованию корпоративного правосознания представляет анализ антикоррупционного законодательства России. Эти нормы представлены целым рядом Федеральных законов: Федеральный закон

Российской Федерации от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [47], Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [48], Федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» [46] и т. д.

Говоря о государственной политике в сфере формирования правовой культуры граждан России, можно выделить целый ряд нормативных актов. Прежде всего, Президентом Российской Федерации были утверждены Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденных Президентом Российской Федерации 28 апреля 2011 г. № Пр-1168 [30]. Данный документ весьма справедливо указывает, что «...развитие правового государства, формирование гражданского общества и укрепление национального согласия в России требуют высокой правовой культуры, без которой не могут быть в полной мере реализованы такие базовые ценности и принципы жизни общества, как верховенство закона, приоритет человека, его неотчуждаемых прав и свобод» [53, с. 295].

Кроме выше обозначенных норм, в Российской Федерации есть еще целый комплекс отдельных законов, так или иначе влияющих на правосознание граждан. Например, Концепция противодействия терроризму в Российской Федерации, которая ставит прямой целью «формирование правовой культуры населения». А в п. 27 Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года № Пр-2753 (которая утверждена Президентом Российской Федерации 28.11.2014) определено «проведение в образовательных организациях занятий по воспитанию патриотизма, культуры мирного поведения» [53, с. 296].

Дополнительным источником в нашем исследовании стали действующие в Российской Федерации в рамках государственной службы кодексы этики кодексы профессиональной этики и служебного поведения.

Проведенный анализ дает нам возможность рассмотреть особенности корпоративного правосознания государственных служащих, как один из видов профессионального правового сознания, носителем которого являются юристы, государственные служащие, профессиональная деятельность которых связана с нормативными правовыми документами и дает основные направления его взаимодействия с правовой действительностью и установку на правомерное поведение для осуществления должностных обязанностей [42, с. 115]. В перспективе это дает направления развития для достижения высокого профессионального уровня правосознания госслужащих: усовершенствование системы подготовки и переподготовки кадров; регулярные мероприятия по повышению квалификации; устранение факторов, способствующих проявлению безответственности и правового нигилизма в деятельности госслужащих, совершенствование способов информирования населения об их деятельности; наставничество опытных руководителей.

### **1.3 Теоретико-правовая природа корпоративного правосознания**

В контексте данной работы крайне важно дать определение понятию «корпорация». Прежде всего надо отделить понятие как субъекта права. В этой форме корпорация может выступать как юридическое лица. Рассмотрим, как может быть истолковано понятие «корпорация»:

В правовой терминологии США и ряда других стран корпорация – это организация, обычно фирма или объединение граждан, уполномоченная правительством выступать как одно лицо (юридическое лицо, признанное частным и публичным правом как «рожденное вне закона»; юридическое лицо в правовом контексте) и признаны таковыми законом для определенных целей. [3, с. 13].

Корпорация – организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических и узкогрупповых интересов. Межличностные

отношения в Корпорации опосредуются асоциальными, а зачастую антисоциальными ценностными ориентациями. Персонализация индивида в Корпорации проводится путем обезличивания других индивидов [40].

Корпорация - это юридически обособленное лицо, которое имеет многие права, закрепленные за физическими лицами. Эти права включают в себя возможность заключать контракты, брать ссуды, предъявлять иски против других, предъявлять иск, владеть активами, платить налоги и так далее. Корпорация создается, когда физические лица обменивают вознаграждение (обычно в форме наличных денег) на акции корпорации, что, в свою очередь, создает право на часть прибыли. Как правило, убытки, понесенные акционером корпорации, ограничены вложенной суммой; эта концепция известна как ограниченная ответственность. Ограниченная ответственность позволяет физическим лицам избежать личной ответственности за убытки хозяйствующего субъекта, тем самым позволяя лицам, не склонным к риску, брать на себя риски, на которые они в противном случае не пошли бы. Корпорации также позволяют людям объединять ресурсы для достижения целей, которые были бы недостижимы для человека, действующего в индивидуальном качестве, и могут длиться дольше, чем продолжительность жизни человека. Преимущества корпоративной формы также создают возможности для злоупотреблений, которые будут проанализированы в следующих главах.

Проведя анализ выше изложенных определений, можно выделить понятие, которое будет рассматриваться как основа данного исследования. В отличие от двух других основных форм владения бизнесом, индивидуального предпринимательства и партнерства, корпорация отличается рядом характеристик, которые делают ее более гибким инструментом для крупномасштабной экономической деятельности, особенно для целей привлечения крупных предприятий. суммы капитала для инвестирования. Основными из этих характеристик являются: ограниченная ответственность, означающая, что поставщики капитала не несут убытков, превышающих

сумму их инвестиций; возможность передачи акций, при которой право голоса и другие права на предприятии могут быть легко переданы от одного инвестора к другому без восстановления организации в соответствии с законом; юридическое лицо, означающее, что сама корпорация как фиктивное «лицо» имеет юридический статус и, таким образом, может подавать в суд и быть привлеченным к суду, может заключать контракты и может владеть собственностью на общее имя; и неопределенный срок, в соответствии с которым жизнь корпорации может выходить за рамки участия любого из ее учредителей. Собственниками корпорации с юридической точки зрения являются акционеры, которые покупают за счет своих вложений капитала долю в доходах предприятия и которые номинально имеют право на определенную степень контроля над финансовым управлением корпорации.

Форма современной бизнес-корпорации возникла в результате слияния типа коммерческого объединения, известного как акционерное общество, которое фактически являлось партнерством, и традиционной правовой формы корпорации, которая была разработана для средневековых гильдий и муниципалитетов, монастыри и университеты. Хотя бизнес-корпорации были созданы в Англии еще в XVI веке, эти предприятия были монополиями, зафрахтованными короной для проведения строгой меркантилистской политики, и поэтому в некоторых отношениях были ближе к форме современной государственной корпорации, чем к форме современной государственной корпорации. Корпорация частного бизнеса.

Слияние двух форм происходило постепенно в течение первых двух третей XIX века в Великобритании, США, Франции и Германии с принятием общих законов об инкорпорации, которые постепенно сделали инкорпорацию более или менее рутинным делом для коммерческого предприятия. Особенно повлиял на это развитие в Соединенных Штатах тот факт, что полномочия по регистрации были в значительной степени ограничены отдельными штатами в соответствии с Конституцией, что привело в конце XIX века к конкуренции между штатами за либерализацию их соответствующих законов об

инкорпорации. Учитывая свободу торговли между штатами, гарантированную Конституцией, потенциальные учредители могли выбирать штат, в котором они хотели бы зарегистрироваться, без ущерба для своей свободы вести дела в любом другом штате.

Сильный импульс для этого слияния двух форм возник и был усилен распространением новых капиталоемких технологий производства и транспортировки. В частности, строительство железных дорог – вопрос первостепенной важности для всех промышленно развивающихся стран в конце 19 века – требовало больших сумм капитала, которые можно было получить только через корпоративную форму и, фактически, только с помощью многих инноваций в развитии финансовых и долговых инструментов в корпоративной форме. Более того, железные дороги сделали возможным, а в некоторых случаях и необходимым, огромное расширение существующих отраслей (в частности, сталелитейной и угольной), которую могла поддерживать одна корпоративная форма. К последней трети XIX века последние юридические препятствия для корпоративной формы были устранены, и в последующий период (около 1870–1910 гг.) Наблюдался беспрецедентный рост промышленного производства и одновременное преобладание корпоративной формы. Однако с этими событиями возникли новые проблемы. Крупные промышленные корпорации, такие как Standard Oil Company и United States Steel Corporation, пришли к осуществлению монополистической власти в своих соответствующих экономических сферах, часто явно за счет общественных интересов. Президент США Теодор Рузвельт стремился обуздать эту концентрацию корпоративной власти в начале 20 века, настаивая на принятии антимонопольного законодательства, направленного на сохранение конкуренции.

По мере увеличения размеров и географического охвата корпораций контроль над предприятием со стороны его номинальных владельцев, акционеров, стал невозможным, когда количество акционеров крупнейших компаний выросло до десятков тысяч, а практика голосования по

доверенности (т. е. акций отсутствующих акционеров менеджментом на годовых собраниях акционеров) был легализован и принят. Наемные менеджеры стали фактически осуществлять собственное усмотрение в отношении корпорации и ее активов, что привело к продолжающимся сегодня спорам о характере собственности и социальной ответственности корпораций. Акционеры, тем не менее, пытались повлиять на их действия.

Далее приступим к рассмотрению понятия корпоративная правовая идеология. Корпоративная правовая идеология. В последние годы в истории нашего государства заметно усилился интерес ко всему, что составляет духовно-идеологическую основу национального правосознания. Важнейшей из таких составляющих является корпоративная правовая идеология.

В юридической литературе, по поводу толкования правовой идеологии, нет единого мнения. Следует отметить и то, что сложившиеся на сегодняшний день в теории государства и права научные взгляды на правовую идеологию пока далеки от совершенства [12, с. 70.].

Сегодня рассматриваемый феномен традиционно определяется как «система правовых идей, теорий, принципов, концепций, выражающих осознанное отношение к праву общества, социальных групп, индивидов» [27], либо как «систематизированные представления о правовой действительности, в основе которых лежат определенные ценностные послышки» [36].

В российской и зарубежной юридической литературе не выделяют и не рассматривают корпоративную правовую идеологию в рамках общей теории государства и права. Ввиду этого отсутствует и определение данного правового явления, характеризующего его основные черты. Выделим понятие корпоративной идеологии, исходя из общего определения правовой идеологии и корпорации.

Корпоративная правовая идеология – это совокупность идей, концепций, доктрин, способствующих формированию стандартных (типичных) оценок и правовых ценностей, и интересов, а также выработке определенных правовых установок поведения у носителей корпоративного правосознания.

Не мало важным является рассмотрение формирования предпосылок корпоративной правовой идеологии. Выделим некоторые из них:

- 1) Концептуальное осмысление и выражение коренных интересов и целей корпораций;
- 2) Необходимость регулирования социальных отношений в организациях через корпоративную идеологию и влияние этой идеологии на правосознание людей, поведение, правовую политику, и т.д.;
- 3) Правовая преемственность, которая обуславливает восприятие общемировых тенденций.

Можно сделать вывод, что на теоретико-методологическом уровне формирование понимания (как процесс и результат) и отношения к праву и всей государственно-правовой действительности происходит на основе интегрального сочетания философских, политических, правовых идей и постулатов, отражающих динамику отечественного духовного и политико-правового развития правосознания.

Сделаем вывод. Как свидетельствует опыт истории и практическая действительность, на деле каждая корпорация или группа, объединенная общностью коренных интересов людей, стремится выразить в форме юридических понятий и категорий свои претензии на власть, собственность, привилегии и т. д. Вследствие чего, корпоративная правовая идеология зачастую несет в себе, наряду с общечеловеческими идеалами, груз групповых, корпоративных предрассудков, становясь в этом смысле иллюзорной. Отсюда наблюдается известный плюрализм идеологии, ее внутренне противоречивый характер.

В итоге, корпоративная правовая идеология есть всегда заинтересованное, частное отражение и закрепление в теоретической форме потребностей и интересов определённых групп, организаций и корпораций.

Подводя итоги главы в целом, хотелось бы отметить, что в работе была сделана попытка теоретической трактовки корпоративного правосознания как правового явления. Для этого проведен анализ как специальной правовой

литературы, так и рассмотрены исследования по корпоративной социально-правовой психологии. Уже после распада советской системы были предприняты попытки изучения этого явления. Но исследователи опирались на опыт предыдущих лет. Однако трансформация системы управления в последние годы привела к появлению новой формации управленцев в государстве («молодые технократы»), которые пока не попали в фокус изучения ученых-теоретиков права. Поэтому особенно актуальной выглядит попытка объективной оценки сложившихся научных взглядов и интерпретаций корпоративного правосознания, поиск его социально-правового содержания как правового феномена в условиях современной юридической действительности. Особого внимания заслуживает тот факт, что впервые в юридической науке поднимается вопрос о выделении корпоративного правосознания как особого вида правосознания, что может иметь весомое значение на теоретическую и практическую часть юриспруденции.

## **Глава 2 Система корпоративного правосознания: типология, интересы и ценности**

### **2.1 Типы корпоративного правосознания**

Данный параграф посвящен обобщению и раскрытию типовых групп корпоративного правосознания по различным критериям. В работе было выделено три основные группы корпоративного правосознания по следующим признакам: историко-правовое развитие корпорации; соотношение корпоративных интересов и ценностей с государственными и общественными; вид корпоративной организации. В первой группе проведён анализ формирования корпоративного правосознания, исходя из развития корпорации в определённый исторический период времени. Во второй группе рассмотрено формирование корпоративного правосознания при принятии ценностей организации и соотношение их с общепринятыми ценностями. В третьей группе - формирование корпоративного правосознания раскрывается исходя из организационной структуры корпорации.

#### **Первая типовая группа корпоративного правосознания**

В данной типологии сделана попытка рассмотреть и проанализировать в историко-правовом аспекте развитие корпоративного правосознания по этапам исторического развития общества: доиндустриальное (традиционное), индустриальное (средневековое), постиндустриальное (информационное) общество.

#### **Доиндустриальный тип корпоративного правосознания**

Традиционное общество относится к обществу, для которого характерна ориентация на прошлое, а не на будущее, с преобладающей ролью обычаев и привычек. В таких обществах отсутствует различие между семьей и бизнесом, а разделение труда зависит в первую очередь от возраста, пола и статуса. Традиционное общество очень устойчиво к внешним потрясениям.

Традиционные общество можно характеризовать как корпорации строго иерархического и закрытого порядка, сознание которых обуславливалось

строго традиционным нормами (обычаями) и авторитетностью высших представителей иерархии. Корпоративный интерес был в сохранении механизмов регулирования распределения вещей между членами общества.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпорации в традиционном обществе служили, как основа сохранения привычного (традиционного) уклада экономических, социальных сфер общества и фактически служили тормозом в развитии традиционного общества.

#### Средневековый тип корпоративного правосознания

Производственную основу в средневековье составлял ручной труд. Ремесленник, подобно крестьянину, был мелким производителем, который самостоятельно вел свое хозяйство, основанное на личном труде. В отличие от крестьянина ремесленник, во-первых, вел товарное хозяйство; во-вторых, не столь нуждался в земле как средстве производства. Поэтому городское ремесло развивалось, совершенствовалось быстрее, чем сельское хозяйство и деревенское ремесло. В Средние века человек сам по себе, без чьей-либо защиты оказывался вне закона. Объединение в корпорации происходило на основе объединения в цеха. Это была основная форма сотрудничества в городах. =-Возникновение цехов было вызвано необходимостью защиты самостоятельных, раздробленных, мелких товаропроизводителей от произвола феодалов, от конкуренции в своей среде и со стороны деревенских ремесленников, «Объединение ремесленников в особые корпорации (цехи) было обусловлено всей системой феодальных отношений, господствовавших в средние века, всей феодально-сословной структурой общества. Образцом для цеховой организации, как и для организации городского самоуправления, был общинный строй» [34, с. 166].

И.М. Кулишер, один из известных исследователей цехов писал: «ремесленники были первыми, создавшими новые организации и выделившимися из старинных союзов, племенных, общинных, семейных, что мы должны их рассматривать как продолжение этих родовых и местных

союзов; профессия здесь явилась объединяющим моментом, как ранее им было общее происхождение или совместное жительство» [18, с. 242].

Таким образом, цеха в первые века своего существования имели прогрессивное значение – они способствовали повышению качества изделий, совершенствованию инструментов, смягчению конкуренции между товаропроизводителями, обеспечивали их существование, а главное правовой защищали от феодалов.

К середине XIV в. значение цехов резко изменилось. Цеховая организация начала сдерживать дальнейшее экономическое развитие. Это проявилось в запрете использования нового, более современного оборудования и появлении так называемых закрытых цехов, которые не принимали новых членов. Особое значение в этой ситуации сыграли цеховые уставы, которые отражали ценностное сознание и традиции данных корпорации. И.М. Кулишер отмечает: «Чем стариннее цеховые уставы, тем больше места отведено в них вопросам удовлетворения религиозных потребностей, так что многие из них производят такое впечатление, как будто бы цехи учреждены исключительно для спасения души своих членов. Все они имеют святых в качестве патронов, имеют свои церкви и часовни, устраивают религиозные процессии. В день почитаемых цехом святых происходит богослужение, причем все члены цеха обязаны на нем присутствовать; точно так же они обязаны собираться для поминания усопших членов. В связи с этим находится и требование от вновь вступающих известного количества воска, а также взимание многочисленных штрафов в виде воска – последний шел на факелы, употребляемые при религиозных процессиях, и на свечи во время богослужения... Рядом с воском и денежным взносом вновь вступающий обязан был поставить цеху и известное количество вина, а равно другие съестные припасы, и устроить угощение мастерам. В этом выражается, как и в штрафах, пивом и вином, то, что цехи не упускали из виду и цели общения, что и в этом отношении они составляли нечто единое; между ними обнаруживалась в этом в особенности весьма крепкая связь, тем более что в их

совместных пиршествах принимали участие не только члены цеха, мастера, но и их семьи, что свидетельствует об огромном значении общения членов» [18, с. 249]. Жесткая цеховая регламентация, направленная на сохранение мелкого производства, становилась серьезным тормозом для развития предпринимательской активности, технических новшеств, организации крупных производств. Таким образом, ограничивалось развитие производства и всего общества.

#### Постиндустриальный тип корпоративного правосознания

Постиндустриальное (информационное) общество – это общество, в экономике которого в результате научно-технической революции и существенного роста доходов населения приоритет перешёл от преимущественного производства товаров к производству услуг.

В современных условиях наиболее распространенной формой организации является корпорация. Системный подход к организации и управлению корпорацией является способом взаимосвязи отдельных составляющих в единую композицию. Корпоративной системой называют совокупность взаимосвязанных элементов, предназначенную для достижения определенной цели. Существование и функционирование систем обусловлены рядом закономерностей: целостностью, интегративностью, коммуникативностью, иерархичностью, осуществляемостью и др. В практике используют два типа систем - закрытые и открытые. Если для закрытой системы характерны более или менее жестко фиксированные границы и независимость от внешней среды, то открытая система тесным образом взаимодействует с внешней средой, откуда она получает энергию, информацию, материалы. Кроме того, открытая система обладает способностью приспосабливаться к изменениям во внешней среде для самосохранения и дальнейшего функционирования. Корпорация представляет собой сложную социально-экономическую и техническую систему, интегрирующую разнообразные ресурсы и факторы, людей, предприятия, объединившихся для осуществления совместной деятельности и достижения

общих целей и интересов. В социально-экономической системе главным и наиболее активным элементом выступает человек. В основе этой системы лежит совокупность общественных, коллективных (групповых) и личных интересов, которая оказывает влияние на ее состояние и развитие. Рациональные системы являются жизнеустойчивыми, подвижными, имеют способность к самоуправлению и самоорганизации. Корпорации относятся к динамическим системам, которые постоянно меняют свои параметры во времени и являются многоуровневыми, состоящими из входящих в них организаций (подразделений). Каждую организацию (подразделение) в свою очередь можно рассматривать как самостоятельную систему. Макс Вебер так определял рациональные изменения корпорации: «...изменения рационального расчета, рациональной технологии, рационального права и, наряду с ними, рационалистической экономической этики, рационального духа и рационализации в каждом аспекте жизни» [9, с. 644-706].

Корпорации принадлежат к развивающимся системам, в которых одновременно протекают процессы функционирования и развития. В процессе функционирования они реализуют свою основную производственную функцию, в процессе развития проходят качественные преобразования правосознания. Изменение и преобразования правосознания исходят из рациональных интересов современных корпораций.

Подводя итоги анализа по историческим типам корпорации, необходимо отметить, что такое явление как корпорация присутствовала в той или иной форме на протяжении всех периодов существования государства и права. Рассматриваемые корпорации, всегда сопровождалась изначально сознанием, а в дальнейшем и правосознанием. Это отражалась в том, что члены корпорации принимали корпоративные нормы, ценности и интересы, вследствие чего формируется особый тип мировоззрения – система ценностей и правосознания.

Вторая типовая группа корпоративного правосознания.

Корни корпоративной формы уходят в древность. Рассмотрим ключевые события, которые сформировали корпорации.

Ранние представления об ограниченной ответственности: Корпоративная форма возникла из экономических договоренностей, отражающих концепцию ограниченной ответственности, предлагаемую современными корпорациями. Одним из таких механизмов была *commenda*, система, разработанная в Италии XI века, в которой «пассивный партнер» предоставлял финансирование торговому судну, которое будет отправляться «управляющим партнером», не вкладывая капитал. По завершении рейса партнеры разделили прибыль по заранее определенной формуле. Эта договоренность позволила пассивному партнеру ограничить свою ответственность по своим инвестициям, в то время как управляющий партнер взял на себя риски, связанные с грузом и рейсом. Вскоре инвесторы начали объединять свои средства, чтобы снизить риск потери всего состояния за один рейс. При этом инвесторы осознали преимущества сочетания ограниченной ответственности с диверсификацией.

Развитие «акционерных» компаний: в 1600-х годах Британская корона начала предоставлять монополии группам инвесторов, желающих заниматься определенными предприятиями. Эти монополии приняли форму «акционерных» компаний, которые позволяли объединять труд и капитал с целью выполнения задач, которые были бы слишком велики для любого человека. Известным примером была Ост-Индская компания, в которой инвесторы объединили капитал в единую «акционерную» компанию, прибыль от которой распределялась в соответствии с вложенным капиталом. Только члены Ост-Индской компании имели привилегию вести торговлю с Индией. Ост-Индская компания в конечном итоге сформировала правительство над большей частью Индии и поддерживала постоянную армию. Другие известные «акционерные» компании, такие как *Virginia Company*, помогли расширить британский контроль над Северной Америкой. Фактически, компания Вирджиния учредила Генеральную ассамблею, которая была первым

законодательным органом в Северной Америке. Эти примеры показывают, что, допуская агрегирование ресурсов, корпорации могут быть организованы для выполнения задач, слишком больших для одного человека или даже одного правительства.

Государственные корпорации в США: учитывая, что Америка была буквально заселена корпорациями, их ранняя популярность в США не должна вызывать удивления. Во втором отчете Александра Гамильтона о государственном кредите он приводил доводы в пользу федерального национального банка, который помог бы обеспечить централизованное управление финансовым сектором. Вскоре после этого был основан банк. В своем отчете о производителях Гамильтон приводил доводы в пользу всеобъемлющего федерального плана расширения общественных работ, который не был немедленно принят. Однако в последующие годы правительство воспользуется своей способностью управлять промышленностью посредством создания промышленных корпораций. Известным примером этого является фрахтование Union Pacific Railroad и других железнодорожных компаний с целью строительства трансконтинентальной железной дороги.

Появление действительно частных корпораций. На протяжении 1800-х годов, и особенно в конце 1800-х годов, корпорации начали отходить от строгих ограничений, установленных их уставами, утвержденными законодательным органом. Этот сдвиг был проиллюстрирован в 1896 году, когда в Нью-Джерси был принят закон, позволяющий корпорациям самостоятельно определять объем своих уставов, независимо от правительства. Многие из преимуществ корпоративной формы, описанной выше, быстро стали использоваться в конце 1800-х годов. Например, Standard Oil Company Джона Д. Рокфеллера стала контролировать 90-95% нефтеперерабатывающих заводов в США. Журналисты, такие как Ида Тарбелл, разоблачили нечестные методы, используемые Джоном Д. Рокфеллером для вытеснения честных конкурентов.

Федеральное регулирование частных корпораций. Правительство отреагировало на вредное корпоративное поведение принятием Антимонопольного закона Шермана, который стремился ограничить способность крупных корпораций устанавливать цены и исключать конкуренцию. Под администрацией Теодора Рузвельта Закон Шермана строго соблюдался через более 40 антимонопольных исков.

Форма и эволюция корпоративной формы в колониальную эру, промышленную революцию, Великую депрессию и объединение граждан демонстрируют, как правительство расширило и ограничило корпоративную власть, чтобы гарантировать, что корпорации работают на благо общества. Возникает вопрос: где мы будем через 100 лет? Это очень важный вопрос, особенно с учетом того огромного влияния, которое корпорации оказывают на нашу жизнь.

Некоторые штаты в США разрешают компаниям регистрироваться в качестве «благотворительных корпораций» («корпус В»). В Нью-Йорке В-корпус может использоваться для конкретных общественных благ, которые могут включать, но не ограничиваются: «(1) предоставление малообеспеченным или недостаточно обслуживаемым лицам или сообществам полезными продуктами или услугами; (2) продвижение экономических возможностей для отдельных лиц или сообществ помимо создания рабочих мест в ходе обычной деятельности; (3) сохранение окружающей среды; (4) улучшение здоровья человека; (5) продвижение искусств, наук или развитие знаний; (6) увеличение притока капитала к предприятиям с общественно-полезной целью; и (7) достижение любой другой конкретной выгоды для общества или окружающей среды».

Подводя итоги, необходимо отметить, что степень включения человека в корпорацию, успешность или наоборот провал процесса адаптации к организационной среде во многом зависит от того, насколько человек усвоил и принял нормы и ценности корпорации. Здесь он знакомился с существующими внутри ценностями и правилами поведения. При этом он мог их

полностью присвоить, либо воспринять лишь часть правил. В бюрократических организациях, где не требуется высокая степень индивидуальности, а акцент сделан наоборот на стандартизацию, корпорация в первую очередь принимает человека, который может воспринять все ее нормы и принципы. В предпринимательских и творческих организациях, где индивидуальность поведения может давать свои положительные результаты, адаптивный индивидуализм в большинстве случаев может рассматриваться как лучший путь восприятия человеком системы норм и ценностей корпорации.

## **2.2. Структура корпоративного правосознания**

Корпоративная правовая идеология. В последние годы в истории нашего государства заметно усилился интерес ко всему, что составляет духовно-идеологическую основу национального правосознания. Важнейшей из таких составляющих является корпоративная правовая идеология.

Идеология настолько многогранное явление, что спектр ее понимания колеблется от полного отрицания и неверия в социальный потенциал, до признания ее важнейшей правовой ценностью. Несмотря на то, что современное российское общество, как отмечают ряд аналитиков, вообще отвергают любую идеологию, особенно мобилизационного характера, следует признать, что «общество без идеологии, носит нетрадиционный для России характер» [12, с. 70.].

В юридической литературе, по поводу толкования правовой идеологии, нет единого мнения. Следует отметить и то, что сложившиеся на сегодняшний день в теории государства и права научные взгляды на правовую идеологию пока далеки от совершенства.

Сегодня рассматриваемый феномен традиционно определяется как «система правовых идей, теорий, принципов, концепций, выражающих осознанное отношение к праву общества, социальных групп, индивидов» [14],

либо как «систематизированные представления о правовой действительности, в основе которых лежат определенные ценностные послышки» [27].

Другими словами, реальное содержание корпоративной правовой идеологии наполняется не только и даже не столько юридической, а сколько мировоззренческой составляющей, и тем самым, она тесно связана с мировоззренческой философией, политической идеологией.

По нашему мнению, корпоративная правовая идеология не выступала и не выступает в «чистом» виде, выражающем только лишь осознанное отношение к праву или даже ко всей правовой действительности в целом. Анализируемый феномен тесно переплетается с другими видами и формами осознания реальности и действительности, в частности с моралью; теснейшим образом она связана и с философскими теориями, религиозными доктринами, политико-идеологическими воззрениями, а само право (позитивное) можно рассматривать как «материализованную, легитимизованную идеологию сил, его создающих» [49, с. 9].

Государственной и корпоративной власти объективно необходима система идей, связанных с интересами правящих структур, будь то политическая партия или собрание директоров крупной компании. С помощью силового ресурса, информации и в большей степени направленного воздействия осуществляется на волю и сознание сотрудников, рабочих, которое направлено на выработку необходимых правовых установок. В связи с этим формируется определенная модель поведения, как для отдельного человека, так и для всего сообщества. Вот почему корпоративная идеология выступает как система идей и представлений, интерпретирующих окружающую действительность и побуждающих отдельные организации (корпорации) действовать определенным образом. Можно сделать вывод, что корпоративная правовая идеология является неотъемлемой частью правовой политики, где сосредоточены основные достижения в области права и формируются формы желаемого правового будущего.

Общее право – это право, определяемое случаями. Поскольку корпоративным юристам платят в основном для того, чтобы их клиенты не попадали в суд, корпоративное право характеризуется относительная немногочисленность прецедентов. Более того, абстрактные предложения, выводимые эти решения сами по себе, не являются авторитетными. Только холдинги достигнутые в процессе применения этих положений к конкретным сложностям реального спора правильно называют законом. Именно этот процесс применения составляет постоянное взаимодействие закона с реальностью, и, таким образом, именно этот процесс позволяет закону действовать как идеология.

Возможно, закон может выполнять идеологическую функцию только в связи с политическими правами; возможно, никакая идеология не может узаконить общество, которое отказывается принять социальный класс как ограничение того, что человек может делать. Пока один вместо этого считает, что свобода воли человека может преодолеть наложенные ограничения по классу, другой может считать, что корпоративное право, рассматриваемое как социальный механизм, функционирует в экономической сфере как конституционный закон в политической сфере. Это значит, что идеалы корпоративного права определяют в своей связи с экономическими институтами имидж, к которому стремится наше общество.

Можно сделать вывод, что на теоретико-методологическом уровне формирование понимания и отношения к праву, а значит и всей правовой системы национального государства происходит на основе комплексного сочетания как философских, так и политических и правовых идей. Они в свою очередь определяют вектор развития правосознания в рамках механизма правового регулирования правовой идеологии, которая всегда выступала и выступает важнейшим ресурсом власти.

Сделаем вывод. Как свидетельствует опыт истории и практическая действительность, на деле каждая корпорация или группа, объединенная общностью коренных интересов людей, стремится выразить в форме

юридических понятий и категорий свои претензии на власть, собственность, привилегии и т. д. Вследствие чего, корпоративная правовая идеология зачастую несет в себе, наряду с общечеловеческими идеалами, груз групповых, корпоративных предрассудков, становясь в этом смысле иллюзорной. Отсюда наблюдается известный плюрализм идеологии, ее внутренне противоречивый характер.

В итоге, корпоративная правовая идеология есть всегда заинтересованное, частное отражение и закрепление в теоретической форме потребностей и интересов определённых групп, организаций и корпораций.

### **2.3 Интересы и ценности в структуре корпоративного правосознания**

На общем фоне изменений массового правосознания выделяются изменения, происходящие в корпоративном правосознании, которые можно определить, как процесс трансформации совокупности знаний, идей и оценок, обладающих нормативным характером под воздействием корпоративных интересов и ценностей. Роль, место и значение установок, интересов и ценностей в структуре корпоративного правосознания пока не получили развернутого отражения в теоретико-правовой литературе и представляют актуальную проблему общей теории права и государства.

Отдельные попытки определить ценностные системы корпоративного правосознания не получили всеобщего признания в юриспруденции, хотя и представляют большой научный интерес. Например, профессор Л.И. Петражицкий утверждал, что «требуемое поведение определяется двумя ценностными системами: правовой и нравственной. Правовые нормы отражают интересы и ценности совокупного субъекта правотворчества, его стремление достичь конкретных целей, желание следовать религиозным, моральным, идеологическим и иным ценностям» [33, с. 170].

Вероятно, можно утверждать, что правовые нормы – это формализованные интересы и ценности правосознания. Однако они не всегда

формально зафиксированные, и чаще выступают социальными регуляторами поведения. При этом они не всегда проявляются в поведении. Интересы и ценности – это две психологические и юридические иерархические системы, которые могут быть согласованы друг с другом или могут просто сосуществовать.

Ценности как элементы корпоративного правосознания. С момента зарождения коммерции этические основы бизнеса были под вопросом. В древнегреческой цивилизации Аристотель мог легко различать базовую торговлю, необходимую для функционирования экономики, и торговлю ради прибыли, которая могла привести к непродуктивному ростовщичеству. Большинство основных мировых религий скептически относятся к бизнесу, включая христианство, ислам и конфуцианство. Жадность, спекуляции, обман и частые банкротства повлияли на состояние самых первых из великих торговых компаний, начиная с Голландской Ост-Индской компании. Адам Смит в 1776 году в «Богатстве народов» сделал резкий комментарий об управлении компанией, который эхом отозвался на протяжении веков: «Будучи управляющими чужими деньгами, а не своими собственными, нельзя ожидать, что они будут следить за ними с такой же тревожной бдительностью. с которыми партнеры частного партнера часто следят за своими собственными... Следовательно, небрежность и расточительство всегда должны более или менее преобладать в управлении делами акционерной компании».

Ценности правосознания выполняют оценочную, объединяющую, дифференцирующую и другие функции. Выявление иерархии ценностных ориентаций и ценностного представления позволяет сделать выводы о степени единства или разобщенности корпорации, например, взяток и «откатов» (непредусмотренных контрактом возврата бюджетных ассигнований сотруднику, предоставляющего государственные или муниципальные порядки), объединяя коррумпированный государственный и муниципальный аппарат, разрушает и его нормальную работу.

Дихотомия понятия интерес в корпоративном правосознании.

В современном русском языке очень сложно выделить коннотации терминов «интересы» и «ценности». Они определяются как «важность» и «значимость». Разницу между «интересами» и «ценностями» можно определить философскую парадигму «задача, цель». Интересы – это нужды, потребности, польза, выгода, прибыль и даже корысть. А значит, отвечая на свои интересы, государственные служащие обеспечивают себе доступ к желаемым ценностям. Этимологическая проблема определения интересов и ценностей дополняется дихотомией, установившейся в общей теории государства и права. Здесь основное внимание юристов приковано к понятию «интерес». В Конституции России в ст. 36 п. 2, ст. 55 п. 3 можно встретить конструкцию «законные интересы» [17]. Рассмотрим данное правовое явление.

Прежде всего это понятие признается сегодня всеми исследователями. Законные интересы – достаточно сложная категория, которая не может сводиться к простой «выгоде», тем более выгоде, гарантированной лишь процессуальными нормами права. Законные интересы – это, скорее, отношения о желаемом благе, возможность, допускаемая абстрактными нормами в связи с действием определенных субъективных прав. Также можно отметить, что законные интересы – это осознанная необходимость удовлетворения существующих потребностей способом, который разрешен, но не напрямую гарантируется действующим законодательством. Таким образом, ясно, что законные интересы и их реализация – это общественные отношения относительно определенного общественного блага, но не само благо.

В связи с этим уместно привести цитату Г.В. Мальцева, который абсолютно верно замечает, что недостаточно «относить к законным интересам только те, которые названы в законе, так как количество поименованных в законе интересов значительно меньше всего объема интересов личности, к тому же это ... обобщенные, типизированные интересы, за которыми стоят

действительные, разнообразные, конкретные интересы человека. Именно эти интересы являются законными в том смысле, что их реализация допускается, поощряется, стимулируется, охраняется правом и законом» [23, с. 24.].

Форма современной бизнес-корпорации возникла в результате слияния типа коммерческого объединения, известного как акционерное общество, которое фактически являлось партнерством, и традиционной правовой формы корпорации, которая была разработана для средневековых гильдий и муниципалитетов, монастыри и университеты. Хотя бизнес-корпорации были созданы в Англии еще в XVI веке, эти предприятия были монополиями, зафрахтованными короной для проведения строгой меркантилистской политики, и поэтому в некоторых отношениях были ближе к форме современной государственной корпорации, чем к форме современной государственной корпорации. Корпорация частного бизнеса.

Слияние двух форм происходило постепенно в течение первых двух третей XIX века в Великобритании, США, Франции и Германии с принятием общих законов об инкорпорации, которые постепенно сделали инкорпорацию более или менее рутинным делом для коммерческого предприятия. Особенно повлиял на это развитие в Соединенных Штатах тот факт, что полномочия по регистрации были в значительной степени ограничены отдельными штатами в соответствии с Конституцией, что привело в конце XIX века к конкуренции между штатами за либерализацию их соответствующих законов об инкорпорации. Учитывая свободу торговли между штатами, гарантированную Конституцией, потенциальные учредители могли выбирать штат, в котором они хотели бы зарегистрироваться, без ущерба для своей свободы вести дела в любом другом штате.

Сильный импульс для этого слияния двух форм возник и был усилен распространением новых капиталоемких технологий производства и транспортировки. В частности, строительство железных дорог – вопрос первостепенной важности для всех промышленно развивающихся стран в конце 19 века – требовало больших сумм капитала, которые можно было

получить только через корпоративную форму и, фактически, только с помощью многих инноваций в развитии финансовых и долговых инструментов в корпоративной форме. Более того, железные дороги сделали возможным, а в некоторых случаях и необходимым, огромное расширение существующих отраслей (в частности, сталелитейной и угольной), которую могла поддерживать одна корпоративная форма. К последней трети XIX века последние юридические препятствия для корпоративной формы были устранены, и в последующий период (около 1870–1910 гг.) Наблюдался беспрецедентный рост промышленного производства и одновременное преобладание корпоративной формы. Однако с этими событиями возникли новые проблемы. Крупные промышленные корпорации, такие как Standard Oil Company и United States Steel Corporation, пришли к осуществлению монополистической власти в своих соответствующих экономических сферах, часто явно за счет общественных интересов. Президент США Теодор Рузвельт стремился обуздать эту концентрацию корпоративной власти в начале 20 века, настаивая на принятии антимонопольного законодательства, направленного на сохранение конкуренции.

По мере того, как технологические изменения развивались вместе с промышленной революцией, произошло более широкое распространение собственности многих крупных компаний, поскольку ни один человек, семья или группа менеджеров не могли обеспечить достаточный капитал для поддержания роста.

Однако любая надежда на более широкое понимание долга в корпорациях была разрушена в последние десятилетия двадцатого века в англо-американском мире по мере того, как рынки капитала стали более агрессивными и нестабильными, а вознаграждение руководителей было продвинуто вверх за счет опционов на акции. Череда циклов экономического подъема, за которым следовали рыночный коллапс и рецессия, завершилась в 2007–2008 годах первым глобальным финансовым кризисом, который также был кризисом в управлении и регулировании. Самая серьезная финансовая

катастрофа со времен Великой депрессии 1930-х годов обнажила опасности нерегулируемых рынков, номинального корпоративного управления и игнорирования управления рисками. Что также явилось явным облегчением, так это экономическая система, корпорации и менеджеры, которым явно не хватало какого-либо морального компаса.

Быстро развивающийся интерес к корпоративной социальной ответственности и устойчивости привел к появлению множества определений и интерпретаций этих двух концепций со стороны международных агентств, консультантов и практиков. Исследователям нужно будет все больше осознавать актуальность повестки дня корпоративной ответственности. Но юристы с прицелом только на индивидуальные краткосрочные коммерческие интересы клиентов могут препятствовать более широкому прогрессу в повестке дня корпоративной социальной ответственности, подрывая «лучшие практики» бизнес-подходов которые учитывают более долгосрочные перспективы. Корпоративная ответственность означает пересмотр существующий баланс между ролью юристов по коммерческим делам в «максимизации ценности» (например, посредством договорного распределения затрат и рисков) и «предотвращения потери стоимости» (например, в судебном порядке). Когда баланс между этими двумя функциями выровнен с корпоративным социальной ответственности, в результате необходимо учитывать возникающие концепции "ценности", которые сосредоточить внимание на ожиданиях внешних заинтересованных сторон.

Актуальной проблемой общей теории права и государства является определение качественной разницы между законным интересом и интересом как элементом правового сознания. По названию понятие как элемент правового регулирования и «интерес» как элемент правосознания совпадают, но при этом это совершенно разные правовые явления. Можно сказать, что конформистское поведение большинства официальных лиц объясняется возможностями правовой грамотности. В такой среде с такими интересами и

ценностями корпоративное правовое сознание чиновников распространяется с поразительной скоростью.

Можно предположить, что интересы и ценности – это конечный результат приобретения условных реакций. Как внешняя, так и внутренняя среда, в которой осуществляется корпоративная деятельность, частично персонифицирует их интересы и ценности. В правовом сознании государственных служащих при помощи ценностей и интересов, как своеобразных критериев, формируются схемы распознавания – «свой-чужой», «правильно-неправильно» и др.

Таким образом, подводя итоги главы, стоит отметить, что корпорации необходимо избегать кризисов системы. Эффективная интеграция корпоративной социальной и экологической ответственности потенциально может принести большую пользу как членам корпораций, так и более широким заинтересованным сторонам: выйти за рамки соблюдения требований к созданию новой ценности за счет новых продуктов и услуг, отвечающих общественным потребностям; и сотрудничество для решения сложных и сложных социальных и экологических проблем, которые угрожают выйти за пределы нашего контроля. Это обеспечит более жизненно важный контекст, в котором у людей будет больше возможностей для реализации моральных ценностей и этических обязательств. Возможно, что столкновение с дилеммами социального, экономического и экологического выживания, с которыми сталкиваются правительства, бизнес и сообщества, заставит переосмыслить корпоративные цели, структуры и виды деятельности.

## **Глава 3 Актуальные проблемы и перспективы развития корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти России**

### **3.1 Деформация корпоративного правосознания в системе органов исполнительной власти**

Данный параграф посвящен комплексному изучению и раскрытию понятия деформации корпоративного правосознания. С помощью проведенного анализа в работе были определены основные виды деформации корпоративного сознания, рассмотрена история изучения этого понятия. Составные части деформации правосознания были проанализированы, на основе этого исследования был выведен такой вид деформации правосознания как бюрократия государственных служащих РФ, на основе чего были сделаны выводы о причинах порождения такого негативного явления.

Для понимания и оценки негативных аспектов корпоративного правосознания (в большинстве случаев в этой форме выступает делинквентное поведение) необходимо их структурировать и изучить в различных проявлениях. На сегодняшний день в правовой исследовательской литературе встречается несколько подходов к этому явлению. Так, А.М. Яковлев предлагает следующую таблицу [См. Приложение А]. В таблице рассмотрены возможные формы существования правосознания и их отражение в конкретном поведении субъекта. Оно в свою очередь зависит от характера связей между структурными компонентами рационального, эмоционального и поведенческого уровней его функционирования.

В идеале правомерное поведение включает в себя следующие элементы: знание нормы права обеспечивает признание ее социальной ценности, а из этого в свою очередь вытекает выполнение требований нормы [35, с. 321]. На бытовом уровне правосознание, как идеальное начало в законе, оказывает значительное мотивационное влияние на общественные отношения, правовое поведение и является одним из ведущих факторов в развитии правовой

активности человека. Обыденное чувство справедливости предназначено для обеспечения личного, социального благополучия, стабильности, для подготовки к неблагоприятным внешним факторам, которые способствуют целеполаганию действий и способов их достижения. Здравый смысл выявляет отношения между вещами и явлениями на основе объяснения неизвестного через известное с помощью аналогий, предлагая дальнейшие разработки. Формирование обыденного правосознания влияет на выбор средств правовой защиты, эффективность различных видов юридической деятельности. Выделение структурных элементов в смысле справедливости способствует пониманию его роли и места в жизни человека и общества.

Однако в схеме противоправного поведения возможны варианты, когда субъект:

а) не знает содержания нормы, а значит не выполняет ее предписания;

б) знает содержание нормы, но не выполняет требования нормы, так как не признает ее социальную ценность;

в) знает содержание нормы и даже признает ее социальную ценность, но при этом не выполняет требования нормы.

Вариантов отклоняющегося поведения достаточно много. Если их обобщить, то можно говорить о трех основных негативных аспектах корпоративного правосознания: правовом инфантилизме, правовом нигилизме (негативизме) и правовой безответственности.

Корпоративный правовой инфантилизм выражается в недостаточной правовой грамотности, наличии в ней определенных пробелов. Это показатель недостаточной правовой социализации члена организации, т.е. неполного усвоения правовых норм, ценностей и моделей поведения в правовой сфере.

Обычно инфантилизм рассматривают на уровне незнания закона, что кажется неверным. Инфантильное правосознание может иметь разную степень ущербности – от незначительных пробелов в юридических знаниях и оценках до полного отсутствия сформированности всех трех уровней его

функционирования. При этом критична недостаточная сформированность познавательного и оценочного уровней, что создает предпосылки для дисфункции правового сознания в целом. Принимая во внимание принцип согласованности уровней правосознания (знание правовых норм вызывает к ним оценочное отношение, а наличие определенного набора правовых знаний и оценок формирует соответствующие установки и ориентации), можно выделить две степени правосознания. корпоративный правовой инфантилизм: незнание закона (юридическая безграмотность) и недостаток оценочного правового мышления (практический инфантилизм).

Незнание права – это неосведомленность субъекта относительно правовых принципов, норм и институтов действующей в обществе правовой системы. Как справедливо отмечается в литературе, «презумпция знания закона каждым членом общества давно стала юридической фикцией» [19], поскольку не только обычный человек, но даже юрист, специалист в той или иной области права, часто не знает и не может знать всю нормативную базу. Поэтому для данной степени инфантильности характерно отсутствие минимума правовых знаний, определяющих социальную и правовую активность гражданина, регулирования собственного поведения и правильной оценки деятельности по применению и исполнению закона.

Таким образом, корпоративный правовой инфантилизм – это первая и наименее опасная стадия деформации правосознания членов корпорации. Человек в этом случае просто не знает об установленных правилах и нормах, и, в результате предполагает, что конкретный казус не относится к праву. В ряде случаев может быть просто не верное или именное представление о правовых нормах, их пределы для исполнения или практика применения. Еще один вариант связан с тем, что человек не умеет учитывать их требования в определенной ситуации, имеющей правовое значение. Вместе с тем, корпоративный правовой инфантилизм – это достаточно серьезная предпосылка дальнейшей деформации правосознания, возникновения общего неуважения к праву и закону в деятельности корпорации.

Следующим из основных негативных аспектов корпоративного правосознания является правовой нигилизм. Сущность его, как утверждает Н.И. Мазутов, состоит «в общем, негативно-отрицательном, неуважительном отношении к праву, законам, нормативному порядку» [25].

В последнее время среди ученых-юристов много говорится о нигилизме. При этом упоминания чаще встречаются в устных выступлениях и беседах. Если ссылки на нигилизм появляются в юридических журналах, они расплывчаты и обычно делаются постольку поскольку. Тем не менее, нигилизм – центральный вопрос современной теории права. Юридические и политические теоретики со времен Платона боролись с проблемой является ли справедливость частью закона или просто моральным суждением о законе. Пример последнего это когда мы говорим о «несправедливом законе». Почти каждый исследователь по этой теме пришел к выводу что справедливость – это всего лишь суждение о законе, или не приводило никаких оснований для подтверждения вывода, что справедливость в каком-то смысле является частью закона. Проблемы, связанные с этими вопросами столь же обширны, сколь и фундаментальны.

Например, в учебнике В.В. Лазарева и С.В. Липеня детально рассмотрено понятие правового нигилизма: «Обычно правовой нигилизм понимается как направление общественно-политической мысли, отрицающее социальную ценность права и считающее его наименее совершенным способом регулирования общественных отношений» [19, с. 331]. Но это главным образом политический аспект проблемы, касающийся борьбы в истории философской и общественно-политической мысли. В современной правовой литературе и социальной практике термин «правовой нигилизм» используется для характеристики определенных социально-психологических тенденций негативного отношения к тем или иным правовым ценностям. С этой точки зрения правовой нигилизм есть «отрицание норм права, роли законодательства, сведение права к совокупности произвольных действий представителей исполнительной власти, оправдание беззакония» [28, с. 117].

Само понятие «правовой нигилизм» очень многогранно и включает в себя несколько аспектов: правовая индифферентность, которая может быть объяснена как равнодушие к праву; правовой идеализм, как и оторванное от реальности понимание права; правовой негативизм, сущность которого сводится к полному отрицанию права.

Важно отметить, что правовой нигилизм является устойчивой негативной традицией и имеет глубокие корни в юридическом невежестве, косности, отсталости, правовой невоспитанности значительной части государственных служащих. Так, авторы учебника по теории государства и права отмечают, например, что низкая правовая культура всегда была характерна для нашего общества [35, с. 474]. С такой точкой зрения можно соглашаться или не соглашаться. Но объективные ее основы существуют и сегодня.

Правовая индифферентность – крайне сложная проблема, которая сводится к социально и правовой пассивности большей части социальных групп и организаций. У людей ярко выражено отсутствие интереса к правовым явлениям, а также нежелания использовать свои права, исполнять обязанности. Это приводит к тому, что многие противоправные деяния оказываются просто незамеченными. Часто исходя из таких позиций может быть встречен отказ сотрудничать с правоохранительными органами в борьбе с преступностью и т.п.

Правовой идеализм как ни странно тоже относится к негативным проявлениям нигилизма. Оторванность от реальности, постановка заведомо нереализуемых задач – все это приводит в долгосрочной перспективе к подрыву политической и экономической системы в государстве. Поэтому крайне важна борьба с такой «иллюзорностью», особенно в корпоративной среде органов исполнительной власти.

Самым крайним проявлением правового нигилизма будет правовой негативизм – это активная противоправная направленность корпорации. Она проявляется в отрицающем отношении к праву в целом, а также в

представлении, что все требования и запреты носят лишь формальный характер. На практике же такая корпорация руководствуется своими желаниями и интересами. Закон сравнивается с преградой, которую надо обойти или преодолеть.

Правовой негативизм имеет разную степень интенсивности - от мотивации легкомысленно эгоистичного плана, характерного для преступности несовершеннолетних, до антиобщественной позиции преступников-рецидивистов, которые признают в основном преступные способы достижения своих целей. Интенсивность негативизма определяется особенностями его структурной организации, которая имеет три уровня: первые два соответствуют оценочному и нормативному уровням правосознания, третий предполагает реальное поведение субъектов.

Прежде всего, негативизм характеризуется искажением структурных элементов оценки уровня корпоративного правосознания – ценностных ориентаций на закон и практику его применения. Более того, в отличие от юридического инфантилизма: речь идет не о наличии или отсутствии, а о характере юридических оценок; субъект, зная содержание связывающих его правовых норм, относится к ним негативно [28, с. 117].

Изначально, на ранней стадии негативизма, происходит отрицание определенных норм и ценностей, что определяет оригинальность некоторых видов преступного корпоративного поведения (эгоистичных, имущественных, служебных и иных преступлений). В этом случае преступник, формально соблюдая правовые требования, регулирующие повседневную жизнь, отрицательно относится к нормам, содержащим запрет, и отрицательно оценивает преступления того или иного типа, которые он совершает. С активизацией незаконной деятельности и усвоением неправовых взглядов и привычек происходит деформация предполагаемого уровня правосознания. Негативная оценка отдельных элементов правовой системы трансформируется в нигилистическое отношение к закону в целом, в убеждение, что требования

и запреты закона носят формальный характер и не являются обязательными для конкретной корпорации.

Негативная оценка закона, в свою очередь, приводит к деформации нормативного уровня корпоративного правосознания – формированию противоправного отношения, основанного на готовности как к нарушению отдельных правовых запретов, так и к противоправному поведению в целом.

В настоящее время рассматриваемые негативные аспекты правового сознания обогащаются новыми формами их выражения:

1. Прежде всего, это прямые умышленные и многочисленные нарушения действующих законов и иных нормативных правовых актов: гражданские, административные, дисциплинарные и иные правонарушения. Размер ущерба от этих правонарушений значительно превышает зарегистрированный с учетом их латентности (секретности) и оценивается в десятки миллионов рублей в год.

2. Распространенное массовое несоблюдение и несоблюдение правовых норм, когда субъекты (юридические лица) не соотносят свое поведение с требованиями правовых норм, а стремятся жить и действовать по своим, удобным правилам.

3. Публикация противоречивых, параллельных или даже взаимоисключающих местных правовых актов, не соответствующих основным законам.

4. Подмена законности, политической, идеологической или корпоративной целесообразности (когда цель оправдывает средства), вхождение различных органов, групп и сил в неправовое поле деятельности, стремление реализовать свои интересы вне рамок Конституция и законы. Мысль о том, что законом можно пожертвовать ради бизнеса или здравого смысла, умы многих, в том числе и высокопоставленных чиновников. Хотя выдающиеся мыслители прошлого отмечали, что ужасное беззаконие может быть совершено под видом закона над самим законом.

5. Противостояние представительных и исполнительных структур власти, возникшее в процессе создания новой вертикали власти для России при сохранении старой системы представительных органов. Две системы власти оказались несовместимыми, отсюда трения, конфликты, противостояния, стремление чиновников доказать свою важность. Это своего рода «элитарный», «номенклатурный нигилизм», связанный с параличом власти, а, следовательно, закона и закона.

6. Нарушения прав человека, особенно таких важных, как жизнь, честь, достоинство, жилище, имущество, безопасность.

7. Теоретическая форма выражения правового нигилизма, вытекающая из некоторых старых и новых теоретических постулатов. Идея второстепенной важности права и его неразрешимой роли давно насаждалась и продолжает популяризироваться. Главное - это экономика, политика, а не правовые ценности. Существуют и другие теоретические, иногда надуманные споры, не повышающие авторитета закона.

Все вместе это позволяет нам перенести теоретические изыскания в области деформации корпоративного правосознания на современное российское чиновничество. Этот тезис подкрепляется многочисленными социологическими исследованиями [4]. Сама идея о возможности деформации правосознания чиновников была выдвинута еще в середине прошлого века известным социологом Р. Мертоном. Эти идеи были развиты представителями Колумбийской школы социологии, которые изучали поведенческие установки чиновничества во многих государственных структурах США.

Этот опыт безусловно актуален и для современной России. В целом российское общество всегда было подвержено определенному правовому нигилизму, что хорошо прослеживается в поговорках и пословицах «закон не дышло, куда повернул, туда и вышло», «строгость российских законов компенсируется не обязательностью их исполнения» и другие. Этот же тип мышления конечно не мог не отразиться и на чиновниках. В результате

повсеместно можно наблюдать недобросовестную служебную практику, которая может быть вызвана очень разными причинами.

Американский исследователь В. Томпсон обозначил эти явления как «бюрократическая болезнь», или, коротко «бюропатология». Этот термин как нельзя лучше может описать современную правовую деформацию российского чиновничества. Подтверждение этому тезису можно найти в масштабном исследовании «Мониторинг кадрового потенциала федеративных и региональных органов исполнительной власти РФ». Однако в исследовании больше содержится информация о становлении системы. Но именно эта основа позволяет вывести несколько типов чиновничества, которые будут актуальны и сегодня.

Ключевым критерием будет служить отношение чиновников к общественному контролю над органами исполнительной власти. Условно можно выделить группу демократически ориентированных и административно ориентированных. При этом, по данным мониторинга административно ориентированных чиновников почти в 6 раз больше. Эта же тенденция сохраняется и сегодня.

Административно ориентированные чиновники выступают за закрытость своего корпоративного объединения, традиционное решение вопросов и т.д. Во многом это может быть объяснено значительным наследием командно-административной системы, существовавшей в Советском Союзе. В определенной мере антиподом такому поведению должны были стать молодые чиновники-технократы, которые стали играть все большую роль в текущем моменте. Однако за их внешней открытостью, которая в основном свелась к ведению страниц в соцсетях (например, уже второй подряд пермский губернатор ведет страницу в сети Instagram), скрывается тот же принцип управления. «Внутренняя кухня», само принятие ключевых решений остались не видимы для общественности. Именно это явление и можно отнести к «бюропатологии» как деформации корпоративного правосознания современного российского чиновничества.

Корпоративную организацию как правовое явление можно рассматривать с двух позиций по отношению к общественному развитию, позитивной и негативной. Положительное влияние корпоративная организация оказывает тогда, когда выступает своеобразным механизмом защиты и развития трудовых, профессиональных интересов членов корпорации (педагогические профсоюзы; адвокатские, судебские коллегии; юридические, предпринимательские ассоциации и другие виды корпоративных организаций). По своей сути корпорация в данном значении является фундаментальной, основной единицей в структуре гражданского общества, основная задача которой состоит в формировании и реализации запросов определённых социальных групп, объединённых общими профессиональными интересами и ценностями.

Негативное влияние проявляется, когда корпорация преследует сугубо собственные эгоистичные интересы, противоречащие общепринятым национальным и государственным. Корпорация отстраняется от решения возложенных на нее социальных обязанностей, и не способствует развитию правового, гражданского общества в виду того, что преследует сию минутную, корыстную выгоду. Таким образом, формируется деформированное правосознание членов корпорации, основанное на узко корпоративных ценностях, противоречащих общепринятым. Деформация отражается и в корпоративной этике, исходя из которой, формируются такие понятия «свой – чужой», «правильно – неправильно». Что находит проявления в действительности во множестве примеров, когда дела о преступлениях, совершенных сотрудниками милиции (медицинскими работниками и т.д.), в большинстве случаев «заминаются», «разваливаются» не доходя до суда, так как срывает принцип распознавания «свой». Это в свою очередь формирует негативный, отрицательный имидж государственных служб в общественном мнении. В связи с выше сказанным, существует необходимость системного изучения и развития знаний о корпоративном правосознании, совершенствовании таких элементов, как корпоративная культура и этика,

формирование которых способствует положительному развитию корпоративного правосознания, так и общественно-правовых отношений в целом.

Таким образом, в работе были проанализированы теоретические основы деформации корпоративного правосознания. В параграфе нашло отражение изменение соотношения морали и ценностей в рамках любой корпорации, в том числе и российского чиновничества. Это в комплексе с традиционной «бюропатологией» таит в себе серьезные опасности для общества в будущем и дает о себе знать в наши дни. Такое поведение представителей органов исполнительной власти становится одним из факторов раскола власти и общества, и как следствие обострения социальной напряженности.

### **3.2. Перспективы развития корпоративного правосознания в России**

Корпоративная культура. Корпоративная правовая культура – это междисциплинарное направление исследований, которое находится на стыке нескольких областей знания, таких как социология, психология, история, культурология и менеджмент.

В современной литературе существует довольно много определений понятия корпоративной культуры. Концепция корпоративной (организационной) культуры не имеет универсального определения. Возможны лишь разнообразные функциональные описания культурной области, которые всякий раз формулируются в зависимости от конкретных целей исследования, но целостного определения культуры, получившего общепризнанное распространение, нет. Особое внимание следует уделить, тому, что дефиниция интересующего нас правового явления корпоративной правовой культуры не исследовалась и не выводилась, в чем и заключается новизна и актуальность данной главы.

Рассмотрим нескольких определений организационной культуры:

П. Добсон, А. Уильямс, М. Уолтерс (1993 г.): «Культура - это общие для всех и относительно устойчивые убеждения, отношения и ценности, существующие внутри организации».

Д. Дреннан (1992 г.): «Культура организации - это всё то, что для последней типично: её характерные черты, превалирующие отношения, сформировавшиеся образцы принятых норм поведения» [39, с. 129].

К вопросам деловой этики можно подойти с точки зрения права, философии, теологии или социальных наук; или с ними можно справиться в прагматическом ключе, ища решение конкретных управленческих проблем.

Корпоративная этика. «В любой организации существуют неписанные, часто явно невыраженные нормы и взаимные ожидания, которые оказывают сильное влияние на поведение коллектива. Предприятия, подобно отдельным людям, управляются различными движущими силами, в том числе страхами, табу и частично иррациональными механизмами действий, о которых не говорят, которые едва ли осознаются работниками, особенно при длительной работе на предприятии, но которые при более внимательном рассмотрении имеют огромное воздействие. Никому не приходит в голову, что он мог бы что-то делать не так, как он это делает» [52, с. 399].

Каковы правильные меры, чтобы определить, действительно ли работают инициативы в области этики? Эта задача по-прежнему может быть сложной для многих корпораций. Фактически, отсутствие эффективных инструментов измерения может быть одной из причин, по которой компании продолжают вкладывать все больше и больше в эту сферу, но при этом не получают ожидаемых результатов.

Этическая культура, несомненно, является одним из самых сложных компонентов программы корпоративного развития с точки зрения надежности измерения. Вместо того, чтобы просто выявлять общие модели поведения, необходимо оценить ключевые элементы культуры. Одним из важнейших компонентов, которые следует учитывать, является концепция «организационной справедливости» и то, как ее воспринимают сотрудники.

Исследование показало, что она успешно предсказывает неэтичное поведение. Если о ней не позаботиться должным образом, она может превратиться в серьезный «дисквалифицирующий фактор» этической культуры.

К сожалению, до сих пор можно наблюдать или даже лично столкнуться с практикой «двойных стандартов»: наказанием сотрудников низшего звена или сотрудников с меньшим потенциалом при одновременной защите руководителей высшего звена. Очевидно, что эти ситуации сказываются на общем впечатлении о корпорации. Особенно болезненно это бьет по авторитету органов исполнительной власти, которые также выступают в данном случае как корпорация. Посмотрим, как это работает.

Когда применение двойных стандартов является обычной практикой, сотрудники могут столкнуться с некоторым уровнем лицемерия и оторванности от повседневной деловой активности. Это может вызвать циничное отношение и привести к неэтичному поведению. Напротив, руководство ведет переговоры и последовательно устраняет этические нарушения и справедливо подает сильный сигнал – к ожиданиям сотрудников корпорации справедливости относятся серьезно. Это мощный мотивационный фактор для соблюдения согласованных правил и процедур. Таким образом, организационная справедливость оказывается одним из важнейших показателей. Это серьезное испытание этической направленности компании, поэтому за ней следует внимательно и постоянно следить.

Концепция справедливого обращения является центральной для определения организационной справедливости и имеет три различных, хотя и частично совпадающих измерения: распределительная справедливость: справедливость результатов, распределяемых пропорционально затратам; процессуальная справедливость: справедливость фактических процедур, используемых для принятия решения; и интерактивная справедливость: восприятие сотрудником межличностного отношения (уважения, справедливости) со стороны руководства как части выполнения официальных

процедур. Это же относится и к внешним субъектам взаимодействия, когда, например, чиновники вступают в контакт с населением.

Хотя организационная справедливость обычно ассоциируется с решениями, связанными с персоналом (оплата, вознаграждения, аттестация, продвижение по службе, назначения и увольнения), справедливое обращение с внешними субъектами также является высоким показателем этической культуры. Подобно тому, как восприятие организационной справедливости способствует позитивному отношению к удовлетворенности работой и повышению производительности, оно способствует атмосфере доверия и большей готовности «поступать правильно». Существует тесная взаимосвязь между воспринимаемым общим справедливым обращением с сотрудниками и результатами, связанными с этикой.

Корпоративная культура: инструмент контроля и эффективности в организациях. Корпоративная культура укрепляет сотрудничество и командный дух, необходимые для успеха организаций. Подразумевается, что менеджеры могут создать культуру, которая поможет им контролировать, а также мотивировать сотрудников на достижение целей организации. Важный вклад, который может внести руководитель, - это культура, которую они создают. Люди действуют из-за внутренних ценностей, а не из-за внешнего контроля.

Организации с сильной корпоративной культурой, где сотрудники разделяют более широкое видение своих компаний с большей вероятностью будут иметь сплоченную кооперативную рабочую силу, которая способствует прибыльности, производительности и увеличению доли рынка. Организации с системой «интеллекта», которая не только открыта для новых идей, но и активно ищет источники конкурентных преимуществ и быстро и успешно включает их в свою деятельность, поддерживает конкурентное преимущество по сравнению с другими. Участие сотрудников создает чувство сопричастности и ответственности к организации. Сотрудники более привержены решению или курсу, когда они участвуют в процессе принятия

решений. Сотрудники должны участвовать в принятии затрагивающих их решений, поскольку это заставит их обеспечить выполнение таких решений. Следует поощрять обучение и переподготовку сотрудников, поскольку это увеличивает их способность адаптироваться к изменениям в окружающей среде в пользу достижения организационные цели. У руководства должны быть хорошие средства сбора и использования информации для достижения цели организации. Руководство должно информировать сотрудников о важности и актуальности их работы к целям организации.

Социальная ответственность и ее связь с корпоративной этикой. Социальная ответственность – это обязательство, которое государство берет на себя перед обществом. Быть социально ответственным – значит максимизировать положительный эффект и минимизировать отрицательное воздействие на общество. Экономическая ответственность бизнеса состоит в том, чтобы производить товары и услуги, отвечающие потребностям и желаниям общества, по цене, которая может продлить бизнес, а также удовлетворить потребности инвесторов. Юридическая ответственность корпораций – это законы, которые они должны соблюдать.

Этическая ответственность – это поведение или действия, которые ожидаются от бизнеса обществом, но не закреплены в законе. Это стандарты, нормы или ожидания, которые отражают озабоченность основных заинтересованных сторон. Последнее обязательство, которое бизнес берет на себя перед обществом, – это благотворительная ответственность. Это поведение и действия, которые диктуются обществом и ценностями бизнеса.

Этическое лидерство жизненно важно в современном обществе. Это основа любой долгосрочной успешной компании на сегодняшнем деловом рынке. Для государства важно четко изложить свою позицию по этическому лидерству для сотрудников и общественности, чтобы члены компании подавали пример и укрепляли концепцию этического лидерства в течение всего года. Следуя этим шагам, государство сохранит или приобретет этическое лидерство в корпоративной культуре.

Каждый сотрудник, от генерального директора до клерка должен практиковать этическое лидерство. Каждый член и каждая группа могут и должны демонстрировать этическое лидерство. Этическое лидерство может проявиться в неожиданных ситуациях, например, когда финансовый директор компании просит клерка совершить неэтичный поступок, а работник почтового отделения отклоняет запрос финансового директора. Клерк отказался, ссылаясь на позицию компании в отношении этического поведения. В этом примере клерк продемонстрировал этическое лидерство, но никоим образом не играл руководящую роль. Клерк также будет чувствовать себя в безопасности, заняв такую позицию, потому что он верит, что его компании устанавливают правила этического лидерства. На него не повлияет тот факт, что он может связываться со своим непредвзятым отделом кадров с проблемами такого рода, помимо того, что он может быть вознагражден за занятие такой этической позиции.

Общая концепция этического лидерства заключается в том, что оно так же важно, как получение прибыли в деловом мире. Прибыль и этическое лидерство должны быть главными приоритетами для любой компании, которая планирует долгое существование. Этика сама по себе может стать очень гибким термином с множеством серых областей, поэтому сосредоточение внимания на конкретной этике может оказаться бесполезным. Однако ответом может быть сосредоточение внимания на правильных поступках и укрепление этического лидерства. Ключевым моментом является включение этического лидерства в культуру компании.

Этическое лидерство имеет позитивный взгляд на вещи с большим потенциалом в текущей деловой среде – это улучшение, которое мы наблюдаем в этических вопросах за последние годы. Как мы все знаем, общепринятые этические нормы поведения с годами немного изменились и будут продолжать меняться. Этическое лидерство вместе с помощью законов привело к прекращению или сокращению расовой дискриминации, сексуальных домогательств и сексуальной дискриминации. Считается, что

общепринятая этика сделала большой скачок, и этическое лидерство является одним из движущих инструментов для укрепления этих концепций.

В тоже время есть ряд проблем, связанных с соблюдением корпоративной и деловой этики. Существует опасность судебного наказания. Компании, участвующие в международной торговле, должны представлять свою продукцию потенциальным или текущим клиентам на основе ожидаемых ими вкладов поставщиков. Компания, которая занимается незаконной деятельностью или заведомо фальсифицирует информацию о поставленных материалах, может создать серьезные проблемы для своих деловых партнеров. Компании с хорошей репутацией и солидными брендами есть что терять, и ей не следует рисковать с ценностью своего бренда. То же самое можно отнести и к органам исполнительной власти. Хотя их работа напрямую не зависит от выборов, но общая атмосфера и отношение к ним в обществе все равно играют важнейшую роль.

Еще одна проблема, препятствующая соблюдению деловой этики, – это ценности, которые сотрудники привносят в рабочую среду. На протяжении многих лет много говорилось об ухудшении трудовой этики сотрудников. Влияние плохой трудовой этики приводит к низкой производительности из-за большого количества прогулов, опозданий, воровства и принятия взяток.

Компания, которая хочет быть эффективной и конкурентоспособной в будущем, не может смириться с таким положением дел. Существует веское экономическое обоснование для внедрения структурированных программ для поддержки этичного поведения в компаниях, независимо от их размера. Эти программы должны быть больше, чем просто поощрение к честности, и должны основываться на четко сформулированных ценностях, которые связаны с общим видением и миссией компании. В Руководстве по деловой этике для малых и средних предприятий, подготовленном Межамериканской инвестиционной корпорацией (ИЦ) и Министерством торговли США, среди прочего описаны следующие преимущества:

Повышение репутации и доброй воли: репутация добросовестного человека важна для обеспечения лояльности клиентов, для найма и обучения лучших сотрудников, для получения признания сообщества и получения доступа к кредитным ресурсам банка и поставщика.

Снижение рисков: процесс разработки программы деловой этики вовлекает компанию в выявление и оценку факторов, которые могут представлять риски для репутации и финансовых показателей, а также разработку и внедрение бизнес-процессов, снижающих эти риски.

Снижение затрат: предоставление сотрудникам четких указаний о том, как вести повседневные дела, например, где и когда получать расценки; как проводить тендеры; как заключать контракты и как избегать конфликта интересов может снизить транзакционные издержки и улучшить функцию цепочки поставок.

Защита от неэтичных сотрудников: программа должна включать четкие инструкции в отношении незаконного присвоения и несанкционированного использования ресурсов компании, а также последствий, которые могут возникнуть в результате нарушений, информации, которую сотрудники с неразвитыми ценностями могут не полностью оценить.

У борьбы с коррупцией есть удивительный союзник – социальные сети, ставшие глобальным явлением. Сегодня практически невозможно уйти от текстовых сообщений, твитов, YouTube и Facebook. Сотрудники, клиенты и поставщики остаются на связи, и действительно негде спрятаться, когда люди снимают фотографии и снимают фильмы на свои смартфоны и публикуют свои наблюдения в Интернете. В результате этика и корпоративная социальная ответственность теперь работают более тесно, потому что их намерения схожи – сделать всех членов корпорации ответственными гражданами за счет внимания к важнейшим этическим вопросам от проблем окружающей среды до прав человека.

Хотя деловая этика не сильно изменилась с годами, каждый должен знать, является ли действие этичным или неэтичным, прежде чем

предпринимать действия. Важность того, чтобы исполнительные органы четко определяли свою позицию в отношении этического поведения, позволит людям понять, как принятие неэтичного решения повлияет на них, их коллег по работе и компанию в целом. С другой стороны, сотрудники компании также будут знать, как принятие этического решения окажет положительное влияние. После того, как будет принята четкая этическая позиция лидера, поощрение или наказание за этические или неэтичные действия должны строго соответствовать правилам.

Корпоративная социальная ответственность означает любую добровольную деятельность, которая выходит за рамки требований законодательства, улучшает экономические показатели и способствует устойчивому развитию окружающей среды и общества, в котором работает бизнес. Корпоративная социальная ответственность – это решение для государства и бизнеса, и, как правило, деятельность компании в области корпоративной социальной ответственности относится к одному из четырех приоритетных направлений: рабочее место, окружающая среда, сообщество или рынок. Корпоративной социальной ответственности уделяется все больше и больше внимания, поскольку она является естественным дополнением к социальному результату. Современные разработки, ценности и ожидания заинтересованных сторон изменились, и, в новых условиях государство должно разрабатывать новые виды деятельности и процессы, отражающие социальные, демографические, экономические и законодательные изменения.

Государственные структуры подобно крупным компаниями или общественным организациям часто имеют собственные этические кодексы. Они определяют внутреннюю этику, принципы работы. В таких кодексах обязательно и рассматриваются проблемные ситуации, которые могут быть вызваны деформацией корпоративного правосознания. К их числу относятся, например, личная финансовая заинтересованность в тех или иных решениях, недобросовестная конкуренция, совмещение службы с предпринимательской

деятельностью, семейственность на службе, наконец, просто прием дорогостоящих подарков.

В результате можно сделать вывод о том, что корпоративная этика имеет важнейшее значение для государственных служащих органов исполнительной власти. У каждого чиновника на основе общей корпоративной этики формируется своя профессиональная. Корпоративная этика складывается в основном исходя из особенностей страны (национальной и культурной специфики) и сферы деятельности корпорации. При разработке этических кодексов для чиновников необходимо учитывать возможные деформации правосознания, рассмотренные в этой главе. Профессиональная этика чиновника в первую очередь должна быть противопоставлена правовому нигилизму, правовому идеализму, негативизму. И важнейшую роль в этой борьбе будет играть открытость и прозрачность органов исполнительной власти, контроль со стороны общественности.

## Заключение

Подводя итоги выпускной квалификационной работы, можно утверждать, что поставленная цель данной научной работы, которая заключалась в выделении и всестороннем изучении корпоративного правосознания, достигнута. Это подтверждается следующим: в ходе исследования было выделена дефиниция корпоративного правосознания, разработана структура данного правового явления и её основные части: корпоративная психология и идеология, предложена типологизация видов корпоративного правосознания, рассмотрена деформация и пути развития корпоративного правосознания.

Особого внимания заслуживает тот факт, что данное исследование одно из первых в юридической науке, в котором поднимается вопрос о выделении корпоративного правосознания как особого самостоятельного, исторически сложившегося вида правосознания, что может иметь весомое значение для теоретической и практической части юриспруденции.

В работе рассмотрены и проанализированы интересы и ценности как базовые элементы корпоративного правосознания и сделан вывод, что корпоративные интересы и ценности часто существуют независимо от аналогичных элементов индивидуального правосознания отдельных служащих корпорации, хотя и входят в структуру их правосознания и оказывают на него большое влияние.

После анализа многих научных трудов российских и зарубежных авторов, различных публикаций, статей мы можем утверждать, что организации часто осуществляют деятельность строго в своих узких интересах, чем наносят огромный вред национальным и государственным интересам, сдерживая развитие общества и подрывая основы правовых норм и гражданских принципов. Этот негативный аспект корпоративного правосознания подробно отражен в данной работе.

Кроме того, комплексно изучено и раскрыто понятие деформации корпоративного правосознания. С помощью проведенной структуризации

были определены основные виды деформации, сделаны выводы о причинах порождения столь отрицательных явлений как бюрократия, продажа должностей, коррупция и т.д.

Особое внимание в данном исследовании уделяется способам и механизмам развития корпоративной культуры и этики, что способствует устранению деформации корпоративного правосознания. Опыт истории развития цивилизованных обществ показывает, что добровольное и сознательное выполнение корпорацией своих общественных обязанностей есть условие дальнейшего развития демократии, а осознание ответственности перед обществом, государством является одним из важнейших элементов корпоративного правосознания, что влечет к высокому уважению права и закона, со временем превращаясь в привычку.

Корпоративную организацию как правовое явление можно рассматривать с двух позиций по отношению к общественному развитию, позитивной и негативной. Положительное влияние корпоративная организация оказывает тогда, когда выступает своеобразным механизмом защиты и развития трудовых, профессиональных интересов членов корпорации (педагогические профсоюзы; адвокатские, судейские коллегии; юридические, предпринимательские ассоциации и другие виды корпоративных организаций). По своей сути корпорация в данном значении является фундаментальной, основной единицей в структуре гражданского общества, основная задача которой состоит в формировании и реализации запросов определённых социальных групп, объединённых общими профессиональными интересами и ценностями.

Негативное влияние проявляется, когда корпорация преследует сугубо собственные эгоистичные интересы, противоречащие общепринятым национальным и государственным. Корпорация отстраняется от решения возложенных на нее социальных обязанностей, и не способствует развитию правового, гражданского общества в виду того, что преследует сию минутную, корыстную выгоду. Таким образом, формируется деформированное

правосознание членов корпорации, основанное на узко корпоративных ценностях, противоречащих общепринятым. Деформация отражается и в корпоративной этике, исходя из которой, формируются такие понятия «свой – чужой», «правильно – неправильно». Что находит проявления в действительности во множестве примеров, когда дела о преступлениях, совершенных сотрудниками милиции (медицинскими работниками и т.д.), в большинстве случаев «заминаются», «разваливаются» не доходя до суда, так как срывает принцип распознавания «свой». Это в свою очередь формирует негативный, отрицательный имидж государственных служб в общественном мнении. В связи с выше сказанным, существует необходимость системного изучения и развития знаний о корпоративном правосознании, совершенствовании таких элементов, как корпоративная культура и этика, формирование которых способствует положительному развитию корпоративного правосознания, так и общественно-правовых отношений в целом.

Данная работа имеет важное научно-практическое значение. С теоретической стороны она вносит в теорию государства и права новые представления в области правосознания, с практической стороны – способствует раскрытию и осознанию скрытых негативных механизмов и их движущей силы в корпорациях как государственных, так и частных. В последствии их выявления и анализа могут разрабатываться конкретные меры их устранения и предупреждения.

Общество и государство заинтересованно в формировании социально активных и в то же время законопослушных корпораций. Основами их формирования должно стать правосознание, включающее интересы и ценности гражданского общества, российского государства и мира.

Можно сделать вывод, что правовой идеализм как ни странно тоже относится к негативным проявлениям нигилизма. Оторванность от реальности, постановка заведомо нереализуемых задач – все это приводит в долгосрочной перспективе к подрыву политической и экономической системы

в государстве. Поэтому крайне важна борьба с такой «иллюзорностью», особенно в корпоративной среде органов исполнительной власти.

Также можно сделать вывод, что самым крайним проявлением правового нигилизма будет правовой негативизм – это активная противоправная направленность корпорации. Она проявляется в отрицающем отношении к праву в целом, а также в представлении, что все требования и запреты носят лишь формальный характер. На практике же такая корпорация руководствуется своими желаниями и интересами. Закон сравнивается с преградой, которую надо обойти или преодолеть.

Кроме того, мы пришли к выводу о том что правовой негативизм имеет разную степень интенсивности - от мотивации легкомысленно эгоистичного плана, характерного для преступности несовершеннолетних, до антиобщественной позиции преступников-рецидивистов, которые признают в основном преступные способы достижения своих целей. Интенсивность негативизма определяется особенностями его структурной организации, которая имеет три уровня: первые два соответствуют оценочному и нормативному уровням правосознания, третий предполагает реальное поведение субъектов.

## Список используемой литературы и источников

1. Ewick Patricia, Silbey Susan. The common place of law: stories from everyday life. Chicago : The Chicago University Press, 1998. 318 p.
2. Felix S. Cohen. Transcendental Nonsense and the Functional Approach // Columbia Law Review. 1935. № 35 (6). p. 809-849.
3. Hirst, Scott. The Case for Investor Ordering // Harvard Business Law Review. 2018. Vol. 8. №. 2. 63 p.
4. Seron Carroll, Munger Frank. Law and Inequality: Race, Gender... and of Course, Class // Annual Review of Sociology. 1996. Vol. 22. pp. 187–212.
5. Silbey Susan. Ideology, Justice, and Power // Bryant Garth and Austin Sarat (eds.), Justice inand Power in Law and Society Research, Evanston: Northwestern University Press. 1998. p. 272-308.
6. Абдуллаев М.И. Проблемы теории государства и права. СПб: Питер, 2003. 703 с.
7. Баранов П.П. Избранное: Проблемы правовой культуры и психологии. Ч. 1: Т. 3 Ростов-на-Дону : Изд-во РЮИ МВД России, 2006. 624 с.
8. Бутько Л.В., Мархгейм М.В. Конституция как источник правосознания: диалектика обновления // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2016. № 17 (238). С. 121-126.
9. Вебер М. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. 808 с.
10. Грамматиков В.В. Природа деформации профессионального правосознания (на примере адвокатской деятельности) // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 5 (114). С. 19-27.
11. Зеленина О. А. К вопросу о взаимодействии права и морали в современном российском обществе // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2010. № 5 (181). С. 12 -17.
12. Иванова С.Ю. Национальная идея в культуре современной России // Юридический мир. 2006. № 12. С. 70-80.

13. Ильин И.Л. О сущности правосознания. М. : ТОО "Рарог", 1993. 234 с.
14. Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. М. : Госюриздат. 1961. 381 с.
15. Карабаева К.Д. Право и мораль как формы общественного сознания в современном аспекте // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. №7 (168). С. 191-195.
16. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят Резолюцией 34/169 на 106-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 1979 г.) : Сб. документов / Международная защита прав и свобод человека. М. : Юридическая литература, 1990. С. 319-325.
17. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
18. Кулишер И.М. История экономического быта Западной Европы. Челябинск : Социум, 2004. 617 с.
19. Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права. 5-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов. М., 2020. 521 с.
20. Липинский Д.А. К вопросу о понятии коррупционного правонарушения // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3 (41). С. 100-108.
21. Лукашева Е.А. Социальное правосознание и законность. М. : Юрид. Лит., 1973. 342 с.
22. Максимова И.М. Правосознание как источник правового поведения личности: дис... канд. юрид. наук. Тамбов, 2005. 181 с.
23. Мальцев Г.В. Соотношение субъективных прав, обязанностей и интересов граждан // Советское государство и право. 1965. № 10. С. 19-26.
24. Маркс К. Капитал, т. I, М. : Госполитиздат, 1955. 416 с.

25. Матузов Н.И. Право в системе социальных норм // Правоведение. 1996. № 2. С. 144-157.
26. Мелешко Е.Д., Верховский Д.А. Мораль и право как социокультурные регуляции // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2014. № 4 (12). С. 3-9.
27. Мухаев Р.Т. Теория государства и права. М. : Приор., 2005. 466 с.
28. Мялкин В.Л. Взаимосвязь правосознания с нормой права М. : Юристъ, 1996. С.117-121.
29. Новгородцев П.И. Введение в философию права. Кризис современного правосознания. - М. : Наука, 1996. 269 с.
30. Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан (утв. Президентом РФ 4 мая 2011 г. № Пр-1168) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
31. Остроумов Г.С. Правовое осознание действительности. М. : Наука, 1969. 172 с.
32. Пашуканис Е.Б. Общая теория права и марксизм. Опыт критики основных юридических понятий. М. : Изд-во Коммунистической Академии, 1950. 191 с.
33. Перевалов, В. Д. Теория государства и права: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета. 5-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 341 с.
34. Петражицкий, Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности в 2 ч. Ч. 1. М. : Издательство Юрайт, 2019. 237 с.
35. Пиголкин, А. С. Теория государства и права: учебник для вузов / А. С. Пиголкин, А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев; под редакцией А. С. Пиголкина, Ю. А. Дмитриева. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2020. 516 с.
36. Поляков, А.В. Общая теория права: курс лекций. 2. изд., доп. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. 843 с.

37. Потопейко Д.А. Особенности и структура правосознания как относительно самостоятельного общественного явления, дисс. ... канд. философ. наук : 09.00.00 / Д.А. Потопейко. Киев, 1968. 228 с.

38. Рябко И.Ф. О соотношении правового сознания, правовых норм и правовых отношений в социалистическом обществе в период постепенного перехода к коммунизму // Ученые записки: Труды юридического факультета. Ученые записки Ростовского университета. Т. 17: Вып. 2. Харьков. 1958. С 3-17.

39. Сащенко Н. А. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации. Пенза: ОСНОВА, 2000. 236 с.

40. Социальная психология. Словарь. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. М.: ПЕРСЭ, 2006. 176 с.

41. Стучка П. И. Избранные произведения по марксистско-ленинской теории права. Рига : Латгосиздат, 1964. - 748 с.

42. Суранчиева Г.Т., Шакирова П. Особенности правосознания государственных служащих // Modern Science. 2020. № 4-2. С. 111-116.

43. Сырых В.М. Социология права как отрасль правоведения и учебная дисциплина // Ленинградский юридический журнал. Научно-теоретический и информационно-практический межрегиональный журнал. 2006. № 2. С. 205-226.

44. Туманов В. А. Правовой нигилизм в историко-идеологическом ракурсе. // Государство и право. 1993. №8. С. 52-58.

45. Фарбер И.Е. Правосознание как форма общественного сознания, М. : Юрид. лит., 1963. 206 с.

46. Федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

47. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

48. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

49. Хабибулин, А.Г. Теория и идеология государства: политико-правовые процессы / А.Г. Хабибулин, Р.А. Рахимов. М-во внутр. дел РФ. С.-Петербург. ун-т МВД РФ. СПб., 1998. 114 с.

50. Цуканов А.Н. Актуальные социально-психологические проблемы корпоративного правосознания // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. Вып. 6 (22). С. 56-57.

51. Чифранов В.А. Правовое сознание как разновидность социального отражения. Киев : Вища школа, 1976. - 210 с.

52. Этика: учебник для вузов / А. А. Гусейнов [и др.]; под общей редакцией А. А. Гусейнова. М.: Издательство Юрайт, 2020. — 460 с.

53. Ядрышников К.С. Основы государственной политики в сфере формирования правовой культуры обучающихся // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 1 (38). С. 294-299.

## Приложение А

### Основные характеристики корпоративной организации в сравнении с индивидуалистской

Таблица А.1 – Основные характеристики корпоративной и индивидуалистской организаций

Корпоративная организация	Индивидуалистская
Объединение людей через их разьединение по социальному и профессиональному критериям	Свободное, открытое и добровольное объединение людей
Монополия и стандартизация в деятельности организации	Сочетание конкуренции и кооперации в деятельности членов и групп в организации
Доминирование иерархических властных структур Интересы согласовываются	Господство принципа увязки интересов всех членов в рамках демократического процесса
Создание и поддержание дефицита возможностей и ресурсов с их централизованным распределением	Поддерживаемое руководством обеспечение поиска возможностей и дополнительных ресурсов
Субъект интереса - группа, коллектив или вся организация	Субъект интереса - личность
Организация отвечает за человека Суверенитет организации Свобода для организации	Человек отвечает сам за себя Суверенитет личности Свобода для личности
Принцип большинства или старшинства в принятии решений	Принцип меньшинства или право вето в принятии решений
Интересы производства определяют интересы воспроизводства самого человека	Интересы производства определяются интересами воспроизводства самого человека
Двойная мораль (личная и организации) в поведении	Общечеловеческая мораль и здравый смысл в поведении
Лояльность по отношению к организации	Лояльность по отношению к своим убеждениям
Человек для работы	Работа для человека

## Приложение Б

### Варианты проявления правосознания в поведении субъекта в зависимости от характера связей между структурными компонентами

Таблица Б.1 – Варианты проявления правосознания в поведении субъекта

Рациональный уровень	Эмоциональный уровень	Поведенческий уровень
Знает содержание нормы	Относится к ней положительно	Выполняет предписания нормы
Знает содержание нормы	Относится к ней положительно	Не выполняет предписания нормы
Не знает содержание нормы	-	Не выполняет предписания нормы
Знает содержание нормы	Не одобряет предписания нормы	Выполняет предписания нормы
Не знает содержание нормы	-	Выполняет предписания нормы
Знает содержание нормы	Одобряет предписания нормы	Не выполняет предписания нормы