



The role of education and training in the successful implementation of compliance control in the private sector of the Republic of Uzbekistan

Alijon ASATULLAEV¹

Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 2023

Received in revised form

15 December 2023

Accepted 25 December 2023

Available online

15 February 2024

Keywords:

compliance control,
education,
training,
ethics,
private sector,
Republic of Uzbekistan.

ABSTRACT

This article examines the role of education and training in the successful implementation of compliance control in the private sector of the Republic of Uzbekistan. It describes the importance of education in shaping ethical principles and proper behavior in business, training employees on compliance control issues, and fostering creative potential through education. It also analyzes the challenges faced by companies in this field and provides solutions to these problems and recommendations.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss11/S-pp58-65>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

O'zbekiston Respublikasi shaxsiy sektorida komplayens nazoratini muvaffaqiyatli amalga oshirishda ta'lif va ta'limning roli

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasi xususiy sektorida komplayens nazoratini muvaffaqiyatli amalga oshirishda ta'lif va ta'limning rolini ko'rib chiqadi. U ta'limning biznesda etik norma va to'g'ri xulqiy qarashlarni shakllantirishdagi ahamiyatini, xodimlarni komplayens nazorati bo'yicha o'qitishni va ijodiy potentsialni rivojlantirish orqali ta'limni tushuntiradi. Shuningdek, ushbu sohada kompaniyalar bilan uchrashadigan muammolar tahlil qilinadi va ushbu muammolarni hal qilish va tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar:
komplayens nazorat,
ta'lif,
o'quv,
etika,
shaxsiy sektor,
O'zbekiston Respublikasi.

¹ Master's degree student, Tashkent State University of Law. E-mail: alijonasatullaev@gmail.com

Роль образования и обучения в успешной реализации комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистана

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:
комплаенс-контроль,
образование,
обучение,
этика,
частный сектор,
Республика Узбекистан.

Данная статья рассматривает роль образования и обучения в успешной реализации комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистан. Описывается значение образования для формирования этических принципов и корректного поведения в бизнесе, обучение сотрудников по вопросам комплаенс-контроля и развитие креативного потенциала через образование. Также анализируются проблемы, с которыми сталкиваются компании в данной области, и предлагаются решения этих проблем и рекомендации.

ВВЕДЕНИЕ

В современном динамично развивающемся мире, где глобализация и технологический прогресс вносят свои корректизы во все сферы экономической деятельности, особое внимание уделяется вопросам корпоративного управления и внутреннего контроля. Одним из ключевых аспектов, обеспечивающих устойчивость и эффективность бизнеса, является комплаенс-контроль. По мнению Иштутина А.В., комплаенс представляет собой систему управления, которая обеспечивает соблюдение требований применимого законодательства, внутренних стандартов и правил [1]. Ю. Бондаренко может возразить, что комплаенс не может быть ограничен только системой управления, поскольку он считает, что комплаенс является частью корпоративной культуры и поведения сотрудников, где каждый сотрудник должен соблюдать стандарты законности и добросовестности при выполнении своих обязанностей и принятии решений на всех уровнях [2].

В частном секторе Республики Узбекистан роль комплаенса становится все более значимой, поскольку страна активно интегрируется в мировую экономику и привлекает иностранные инвестиции. Также этот превентивный механизм может активно бороться с теневой экономикой, которая считается одним из главных препятствий на пути к экономическому росту. Так, например, Шавкат Мирзиёев заявил, что более 40% экономики Узбекистана находится в теневом секторе [3]. Однако точные данные о размере теневой экономики отсутствуют, хотя по оценкам Агентства стратегического развития, она составляет от 48% до 62% в различных отраслях [4]. По утверждению нашего отечественного исследователя, теневая экономика и коррупция подрывают экономические основы государства, искажают рыночные механизмы, негативно влияют на инвестиционную привлекательность страны, дискредитируют государственную политику, осложняют условия ведения предпринимательской деятельности, подрывают конкурентоспособность национальной экономики [5].

Образование и обучение в плане внедрения и успешной реализации комплаенс-контроля играют первостепенную роль. Без глубокого понимания правовых основ, этических стандартов и специфики отрасли невозможно

обеспечить адекватный уровень контроля соответствия. Систематическое образование и целенаправленное обучение сотрудников создают фундамент для культуры комплаенса в организации, повышают осведомленность персонала о рисках несоответствия и способствуют формированию ответственного подхода к выполнению своих обязанностей.

Основной исследовательский вопрос данной статьи звучит следующим образом: какова роль образования и обучения в успешной реализации комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистана? Для ответа на этот вопрос необходимо всесторонне рассмотреть текущее состояние системы комплаенс-контроля в частных компаниях страны, выявить проблемы и предложить эффективные решения.

Целью данной статьи является анализ важности и влияния образовательных процессов на эффективность системы комплаенс-контроля в частном секторе Узбекистана. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи: оценить текущее состояние и особенности реализации комплаенс-контроля в частных компаниях; выявить ключевые проблемы и сложности, с которыми сталкиваются организации при внедрении и функционировании системы соответствия; предложить практические рекомендации по улучшению процесса образования и обучения сотрудников для повышения эффективности комплаенс-контроля.

Важно подчеркнуть, что успешное функционирование системы комплаенс-контроля невозможно без грамотного подхода к образованию и профессиональному развитию персонала, что делает данный аспект актуальным для изучения и разработки стратегических направлений его улучшения.

МЕТОДОЛОГИЯ

В процессе исследования использовались методы абстрактного логического исследования в форме суждений.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Образование играет критическую роль в формировании устойчивой и эффективной системы комплаенс-контроля в частном секторе. Оно лежит в основе создания и поддержания культуры соблюдения законодательства и корпоративной этики, которая необходима для долгосрочного успеха и устойчивого развития компаний. А.Н. Астанин подчеркивает, что внедрение системы комплаенса является сложным процессом, который требует значительных усилий и сотрудничества множества подразделений компаний, и обучение, по его мнению, является основным методом передачи информации о системе комплаенса в компании [6].

Этические принципы и правильное поведение в бизнесе – это не просто набор правил, это основа доверия между компанией, её клиентами, партнёрами и инвесторами. Образование предоставляет работникам необходимые знания о законах, регулирующих их деятельность, об установленных стандартах и ожидаемых нормах поведения. Когда сотрудники понимают, почему определенные правила существуют и какие последствия могут наступить за их нарушение, они более склонны следовать этим правилам.

Через тренинги, семинары и рабочие сессии работники получают знания о новых законодательных изменениях, о лучших практиках отрасли и о том, как применять эти знания на практике. Это помогает предотвратить возможные нарушения и минимизировать риски. Кроме того, обучение способствует созданию общего понимания значимости комплаенса среди всех уровней персонала.

Ученые справедливо придерживается мнения, что антикоррупционный комплаенс должен стать не только красивым описанием бизнес-процессов и соответствующих превентивных мер, но вобрать в себя огромный опыт предупреждения и выявления преступлений и правонарушений коррупционной направленности [7]. Вооружившись данными знаниями и инструкциями, сотрудники могут выявлять и пересекать преступные действия.

В условиях постоянных изменений рыночной среды и законодательства, одним из ключевых факторов успешности системы комплаенс-контроля является способность к инновациям. Образование может стимулировать креативность сотрудников, научить их мыслить нестандартно и искать новые решения для обеспечения соответствия.

Интерактивные методы обучения, кейс-методы, деловые игры и моделирование ситуаций помогают развивать аналитическое мышление и умение принимать обоснованные решения в сложных ситуациях. С этим мнением может согласиться Роджер Ханнам, доктор Манчестерского института науки и технологии, который утверждает, что чем большими знаниями и навыками будет располагать персонал, чем шире и глубже будет диапазон этих навыков – тем большими возможностями для действий будут располагать сотрудники, тем более качественными будут улучшения и обслуживание клиентов [8].

В целом, роль образования в успешной реализации комплаенс-контроля трудно переоценить. Оно формирует основу для развития профессиональной компетентности, этических стандартов и ответственного поведения сотрудников. Постоянное обновление знаний и навыков является необходимым условием для эффективного реагирования на постоянно меняющуюся бизнес-среду и законодательную базу.

В конечном счете, инвестиции в образование и обучение персонала окупаются за счет повышения уровня корпоративной культуры, минимизации правовых рисков и создания положительного имиджа компании на международном уровне.

Внедрение и поддержание эффективной системы комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистан сталкивается с рядом проблем. Эти проблемы осложняют процесс формирования культуры соблюдения законодательства и корпоративной этики, что негативно сказывается на долгосрочном успехе и устойчивом развитии компаний.

Одной из ключевых проблем является недостаточная осведомленность сотрудников о важности и содержании комплаенса контроля. Многие работники частного сектора не имеют четкого представления о том, что такое комплаенс, каковы его цели и задачи, и какие последствия могут наступить за его несоблюдение. Это приводит к тому, что сотрудники могут неосознанно нарушать внутренние политики и внешние регулятивные требования, подвергая компанию риску штрафов и потери репутации.

Ю.П. Гармаев, Э.А. Иванов и С.А. Маркунцов утверждают, что знание определенной области бизнеса, полученное при работе в клиентских или финансовых подразделениях компаний, не обязательно означает, что сотрудник сможет выявить завуалированные преступные схемы. В то же время, как бывшие сотрудники правоохранительных органов, перешедшие в отдел комплаенса, часто сталкиваются с трудностями в понимании особенностей бизнеса, например, на рынке ценных бумаг [7].

Руководители компаний часто фокусируются на достижении краткосрочных финансовых результатов, недооценивая значимость стратегического управления рисками через комплаенс-контроль. Отсутствие примера со стороны высшего менеджмента и недостаточное вложение ресурсов в разработку и поддержку программ комплаенса ограничивает возможности для создания эффективной системы управления рисками.

Ряд российских ученых придерживаются мнения, что внедрение внутреннего контроля необходимо начать с внутренних нормативных документов, а также с обучающих мероприятий и информирования сотрудников [9]. Согласно мнению С.О. Пузыревского, компании, внедряющие систему комплаенс-контроля, должны использовать стимулирующие меры, чтобы смягчить ответственность за нарушение законодательства [10]. Однако Е.А. Громова не разделяет эту точку зрения и обсуждает возможность официального использования комплаенса в качестве средства для снижения ответственности коммерческих организаций и должностных лиц [11].

В то же время другие ученые справедливо отмечают, что если бизнес тратит значительные средства на разработку и внедрение антимонопольной и антикоррупционной политики, то он имеет право ожидать определенных привилегий от государства, например, смягчения наказания за нарушения антимонопольного законодательства, если эти нарушения были совершены без его вины [12].

Ещё одной проблемой может служить недостаточное законодательное регулирование в области комплаенса, что затрудняет формирование единых стандартов для всех участников рынка. Не всегда законодатель уделяет особое внимание обучению сотрудников по коррупционным рискам. Однако, согласно постановлению Правления Центрального банка Республики Узбекистан, Департамента по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при генеральной прокуратуре Республики Узбекистан (с 2018 года Департамент по борьбе с экономическими преступлениями) от 2017 года «Об утверждении правил внутреннего контроля по противодействию легализации доходов, полученных от преступной деятельности, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения в коммерческих банках», сотрудники службы внутреннего контроля должны проходить регулярные обучения. Они, совместно с соответствующими подразделениями коммерческого банка, ежегодно должны разрабатывать программу подготовки и обучения сотрудников по вопросам коррупционных преступлений [13]. Однако данное нормативное требование актуально только для частных коммерческих банков и не распространяется на другие частные коммерческие организации.

Если посмотреть на мировую практику, то в руководстве по Закону о взяточничестве 2010 года Великобритании (The Bribery Act 2010 – guidance), которое предоставляет дополнительную информацию и рекомендации для бизнеса о том, как следовать закону, выделены шесть принципов, одним из которых является «общение и обучение». Правительство Великобритании считает, что процедуры, установленные коммерческими организациями, желающими предотвратить совершение взяток от их имени, должны основываться на этих

шести принципах. В этом документе отмечается целесообразность прохождения обучения, особенно адаптации обучения к особым потребностям тех, кто участвует в процедурах «сообщи о нарушении», а также к высокорисковым функциям, таким как закупки, контрактация, распределение и маркетинг [14].

Другим примером может послужить французский закон Sapin II Act по борьбе с коррупцией, и статья 17 данного документа обязывает компании предоставлять обучение руководителям и сотрудникам, которые наиболее подвержены риску. Они также рекомендуют компаниям проводить программу осведомленности для всех сотрудников [15]. Под действия этого акта подпадают около 1600 частных предприятий, которые имеют более 500 сотрудников и годовой оборот свыше 100 миллионов евро.

Для успешного функционирования системы комплаенс-контроля необходимы четко установленные процессы мониторинга и контроля, позволяющие своевременно выявлять и корректировать нарушения. Во многих частных компаниях Узбекистана отсутствуют такие механизмы или они работают неэффективно. Это связано как с ограниченными ресурсами, так и с недостаточным уровнем квалификации сотрудников, ответственных за проведение аудита и контроля.

Дополнительные проблемы включают:

- сопротивление изменениям со стороны сотрудников, привыкших к устоявшимся порядкам и не видящих прямой выгоды от внедрения комплаенс контроля;
- сложности с адаптацией международных стандартов комплаенса к условиям местного рынка, что требует глубокого понимания как глобальных трендов, так и национальных особенностей;
- отсутствие специализированных образовательных программ, направленных на подготовку кадров в области комплаенса.

Для того, чтобы преодолеть эти проблемы, необходимо разработать целостный подход, который будет включать повышение уровня осведомленности сотрудников, укрепление роли руководства в продвижении этических стандартов и улучшение механизмов контроля и мониторинга. Только при наличии этих элементов частный сектор Республики Узбекистан сможет эффективно интегрировать систему комплаенс-контроля в свою деятельность и обеспечить её успешную реализацию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для успешного внедрения и функционирования системы комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистан необходимо реализовать комплекс мер, направленных на устранение существующих проблем. Важнейшую роль в этом процессе играет образование и обучение сотрудников и руководства компаний. Ниже приведены ключевые рекомендации для решения выявленных проблем:

1. Разработка и внедрение образовательных программ: создание специализированных курсов и тренингов по комплаенсу для всех уровней сотрудников. Это позволит повысить осведомленность о значении и методах реализации комплаенс-контроля, а также о последствиях нарушений.

2. Включение темы комплаенса в корпоративные тренинги: регулярное проведение семинаров и мастер-классов, направленных на укрепление корпоративной этики и соблюдения законодательства, должно стать частью корпоративной культуры.

3. Создание мотивационных механизмов: внедрение системы поощрений для сотрудников, активно участвующих в процессах комплаенс-контроля и демонстрирующих высокий уровень корпоративной ответственности.

4. Сотрудничество с государственными органами: взаимодействие с государственными структурами для разработки и улучшения законодательной базы в области комплаенса, что поможет создать единые стандарты для всех участников рынка.

5. Постоянное обновление знаний: организация периодических обучающих мероприятий для поддержания актуальности знаний сотрудников в соответствии с изменениями в законодательстве и практике комплаенс-контроля.

6. Международное сотрудничество: установление партнерских отношений с зарубежными организациями и экспертами для обмена опытом и лучшими практиками в области комплаенса.

Успешная реализация комплаенс-контроля в частном секторе Республики Узбекистан требует системного подхода, основанного на образовании и обучении всех уровней сотрудников. Только через повышение осведомленности, развитие корпоративной культуры и внедрение эффективных инструментов контроля можно достичь долгосрочной стабильности и устойчивого развития бизнеса.

В заключение, роль образования и обучения не может быть недооценена, так как это имеет большое значение для защиты общества и государства от мошенничества и коррупции, а также способствует развитию бизнеса и повышению конкурентоспособности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Ишутин А.В. Цифровизация механизмов комплаенс-контроля в компаниях топливно-энергетического комплекса России // Социальные новации и социальные науки: [электронный журнал]. – 2022. – № 1. – С. 121–129.

2. Бондаренко Ю. Эффективное управление compliance-рискаами: системный подход и критический анализ // Корпоративный юрист. – 2008. – № 6. С. 29-32.

3. Prezident Shavkat Mirziyoyevning tadbirkorlar bilan ochiq muloqoti - YouTube [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.youtube.com/watch?v=kfxezVnwI_0 hh (05.12.2023)

4. Strategik rivojlanish agentligi tomonidan amalga oshirilayotgan loyihalar — M. Hasanova (briefing) - YouTube [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.youtube.com/watch?v=GD7Q6BadKbM> (05.12.2023)

5. Исмаилов Б. Внедрение мер по предупреждению коррупции в частном секторе Узбекистана // Общество и инновации. 2020. № 257.

6. Астанин А. Н. «Проблемы внедрения системы антимонопольного комплаенса в компании». Российское конкурентное право и экономика, г. Москва, 2019 г. – с. 45

7. Гармаев Ю.П., Иванов Э.А., Маркунцов С.А. О формировании антикоррупционного комплаенса в Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 4. С. 106–128.

8. Роджер Ханнам, доктора Манчестерского института науки и технологии, «Кайзен для Европы», [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EC000025> (06.12.2023)

9. Шихвердиев А. П., Оганезова Н. А., Вишняков А. А., Гудырева Л. В. Комплаенсrisки в менеджменте организаций // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2018. № 1. С. 20—27

10. Пузыревский, С. О новых законодательных инициативах ФАС. «Обязательным комплаенс для бизнеса не будет» / С. Пузыревский // Газета Коммерсантъ. – 2018. – Июль. – С. 2.

11. Громова, Е. А. Антимонопольный комплаенс: проблемы внедрения / Е. А. Громова //Юрист. – 2017. – № 17. – С. 30–31.

12. Кванина, В. В. Антимонопольный комплаенс и его правовая природа / В. В. Кванина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19, № 1. – С. 46– 52. DOI: 10.14529/law190108

13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://lex.uz/docs/3212192> 2886-сон 23.05.2017. Об утверждении Правил внутреннего контроля по противодействию легализации доходов, полученных от преступной деятельности, и финансированию терроризма в коммерческих банках (lex.uz) (08.12.2023)

14. The Bribery Act 2010 – Guidance, Ministry of Justice – с. 29 – 30 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf> (09.12.2023)

15. Sapin_II_UK_V3.pdf The Fight Against Corruption The Sapin II Act, its pillars and their implementation February 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/risk/Book_Loi_\(11.12.2023\)](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/risk/Book_Loi_(11.12.2023))