

УДК 388.2

В.В.Суранова (3 курс, каф. МБ), О.А.Сайченко, к.э.н., доц.

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В последнюю четверть XX века произошли важные изменения в экономике стран, обусловившие сущностную трансформацию корпоративного управления. Ключевым элементом зрелых индустриальных экономик стала иерархичная, вертикально интегрированная крупная промышленная корпорация. Человеческая природа понималась совершенно определенным образом в духе радикального экономизма. Так, Г.Форд был уверен, что «для большинства людей наказанием является необходимость мыслить», а «средний работник ищет работы, при которой он не должен напрягаться ни физически, ни особенно духовно». Иными словами, человек должен работать, а не думать. Человеческому фактору в системе управления уделяли мало внимания. Поэтому в последние годы взгляд на понятие «эффективность» деятельности предприятия существенно изменился. Наряду с традиционным термином «экономическая эффективность» появилось понятие «социальная эффективность». Социальная эффективность проявляется в степени достижения индивидуальных целей работников и характеризует удовлетворение в процессе руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников. Таким образом, новые условия предполагают качественно иные отношения предпринимателя с наемными работниками. Все это означает, что успех современной корпорации в решающей степени зависит от характера трудовых отношений способного в полной мере реализовать интеллектуальный и творческий потенциал работников. Трудовые отношения на предприятии как объект управления имеют свои особенности. Во-первых, отношения являются частью культуры корпорации. Ведь предприятие – это не только совокупность процессов, набор продуктов и услуг, оно является также человеческим обществом. Во-вторых, речь идет об особом виде управления, получившем название «социальное управление» или «социальный менеджмент». В целом характер трудовых отношений на предприятии обусловлен двумя ключевыми факторами: а) институциональной структурой производства (методы организации труда и управления, структура компании); в) социально-психологическим климатом на предприятии. Эти элементы тесно взаимосвязаны. Когда производственные структуры антигуманны, намерения руководителя, стремящегося создать на производстве здоровый социальный климат, скорее всего потерпят неудачу. Стоит вспомнить основные принципы управления, которые преподавали Ф. Тейлор и Г. Форд, базирующиеся на крайнем разделении труда, превращающем простого работника в придаток машин. Неудивительно, что трудовые отношения на предприятии носили антагонистический характер, а основная часть рабочих рассматривала предприятие как место «эксплуатации и отчуждения труда».

С другой стороны, развитые гуманные производственные структуры могут оказаться неэффективными, если людям не удаются хорошие контакты. В результате необходимы не только методы организации труда, не умаляющие человеческое достоинство, но и здоровый социально-психологический климат на предприятии, который представляет собой преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности.

Вышеописанные факторы и являются объектами сознательного социального менеджмента и целенаправленного воздействия в процессе управления трудовыми отношениями.

Корпоративная этика является ключевым элементом, объединяющим людей – участников производственного процесса на предприятии – в единый социальный организм (человеческое общество). Под воздействием корпоративной этики деятельность работников организуется не столько на основе приказов или компромиссов, сколько за счет внутренней согласованности ориентиров и стремлений сотрудников. Организация, построенная на единстве мировоззрения и ценностных установок ее членов, становится наиболее гармоничной и динамичной формой производственного сообщества.

Корпоративная этика выступает как форма общественного сознания, присущая как предпринимателям, так и наемным работникам, которых объединяют общие цели их профессиональной деятельности. Современное управление персоналом требует от руководителя новых качеств. Он одновременно должен быть дальновидным стратегом, авторитетным лидером, социальным партнером, смелым новатором. Поведение руководителя и стиль управления в значительной степени определяют мотивацию и достижения его подчиненных. На основе деятельности руководителя подчиненные делают выводы о том, какие достижения вознаграждаются, а какие – нет, и что следует из каждого способа деятельности. Очевидно, что именно ценностные представления самого руководителя в основном определяют этические нормы и организационную культуру предприятия.

В современной России обращение к вопросам корпоративной этики особенно актуально. В российской деловой среде уже созрело понимание того факта, что отечественному бизнесу нужны некие этические рамки, за пределами которых – беззаконие, попрание прав личности и, в конечном итоге, крах экономики. Поэтому разрабатывают и создают трудовой или корпоративный кодексы. Значение закона и морали как регуляторов человеческого поведения различаются от общества к обществу. Так, одной из характерных черт российского менталитета является приоритет духовного начала, своего рода «внутреннего закона» над нормами официального права. В своей повседневной деятельности руководитель любого ранга или наемный работник принимают решение не только исходя из правовых норм, но и руководствуясь принятой в данной организации системой ценностей и норм поведения. Трудовой кодекс играет роль закона-рамки. На конкретном предприятии характер трудовых отношений во многом будет определяться не только экономическими факторами и правовыми нормами, но и морально-этическими ценностями руководителя и персонала.

Корпоративные кодексы могут быть различными по форме изложения и рубрикации. Это зависит от специфики конкретных отраслей, регионов, предприятий, предпочтений руководства и т.д. Однако в содержательном плане в них должен найти отражение ряд ключевых принципов и идей, которые следует рассматривать в качестве регулирующего начала в организации трудовых отношений на предприятии. Корпоративный кодекс лишь первый, но очень важный шаг на пути формирования этики трудовых отношений на предприятии. Не стоит строить иллюзий, что сам факт его принятия создаст здоровый психологический климат и гармонизирует отношения. Действительно, сегодня многие корпоративные кодексы так и остаются декларациями и принимаются в определенные моменты: например, перед выходом компании на зарубежные рынки или в процессе привлечения западных инвесторов. Но в целом, можно согласиться с мнением, что пусть даже компании не будут соблюдать в полном объеме свои кодексы. Но сам факт их существования будет цивилизовать рынок, формировать менталитет. Это как раз тот самый случай, когда от стократного повторения слова «сахар» должно стать сладко.

