

**РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени Г. В.
ПЛЕХАНОВА**



ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Тема: Корпорация и
нравственность***

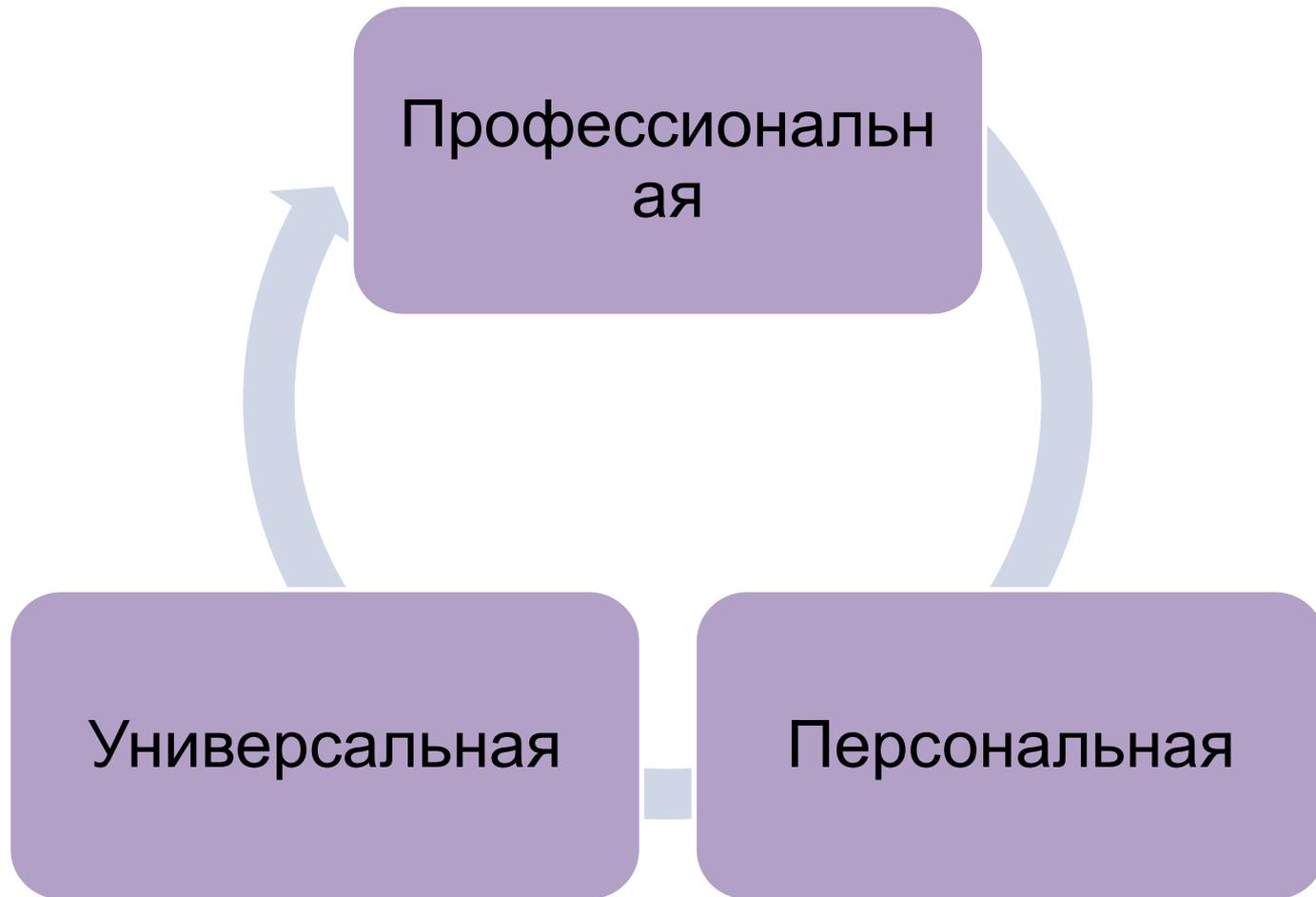
*Ст.преподаватель
Скатерщикова А.В.*



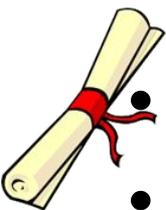
Основные вопросы

1. Виды этики.
 - 1.1. Принципы универсальной, персональной и профессиональной этики.
 - 1.2. Социальные функции профессиональной этики..
2. Корпоративная этика.
 - 2.1. Идеи, лежащие в основе корпоративной этики
 - 2.2. Основные принципы корпоративной этики
3. Корпоративная культура
 - 3.1. Признаки корпоративной культуры
 - 3.2. Типология корпоративных культур.
 - 3.3. Элементы корпоративной культуры
4. Организация и моральные стандарты.
 - 4.1. Основные принципы корпоративного поведения
 - 4.2. Основные принципы в политике предотвращения конфликтов интересов
5. Мероприятия и методы по формированию этической культуры организации
 - 5.1. Корпоративные кодексы
 - 5.2. Карты этики
 - 5.3. Этические комитеты
 - 5.4. Этическая экспертиза
 - 5.5. Функции кодекса корпоративной этики
6. Выводы

1. Виды этики



1.1. Принципы персональной этики



- беспокойство за благополучие других;
- уважение права других быть самостоятельным;
- надежность и честность;
- добровольное подчинение закону (за исключением гражданского неподчинения);
- справедливость;
- отказ от несправедливого преимущества над другими;

1.1. Принципы универсальной этики



- соблюдение мирового законодательства;
- социальная ответственность;
- управление окружающей средой;
- взаимозависимость и ответственность за целостность мира;
- благотворительность,
- возможность приносить пользу;
- предупреждение вредных последствий;
- уважительное отношение к окружающему миру

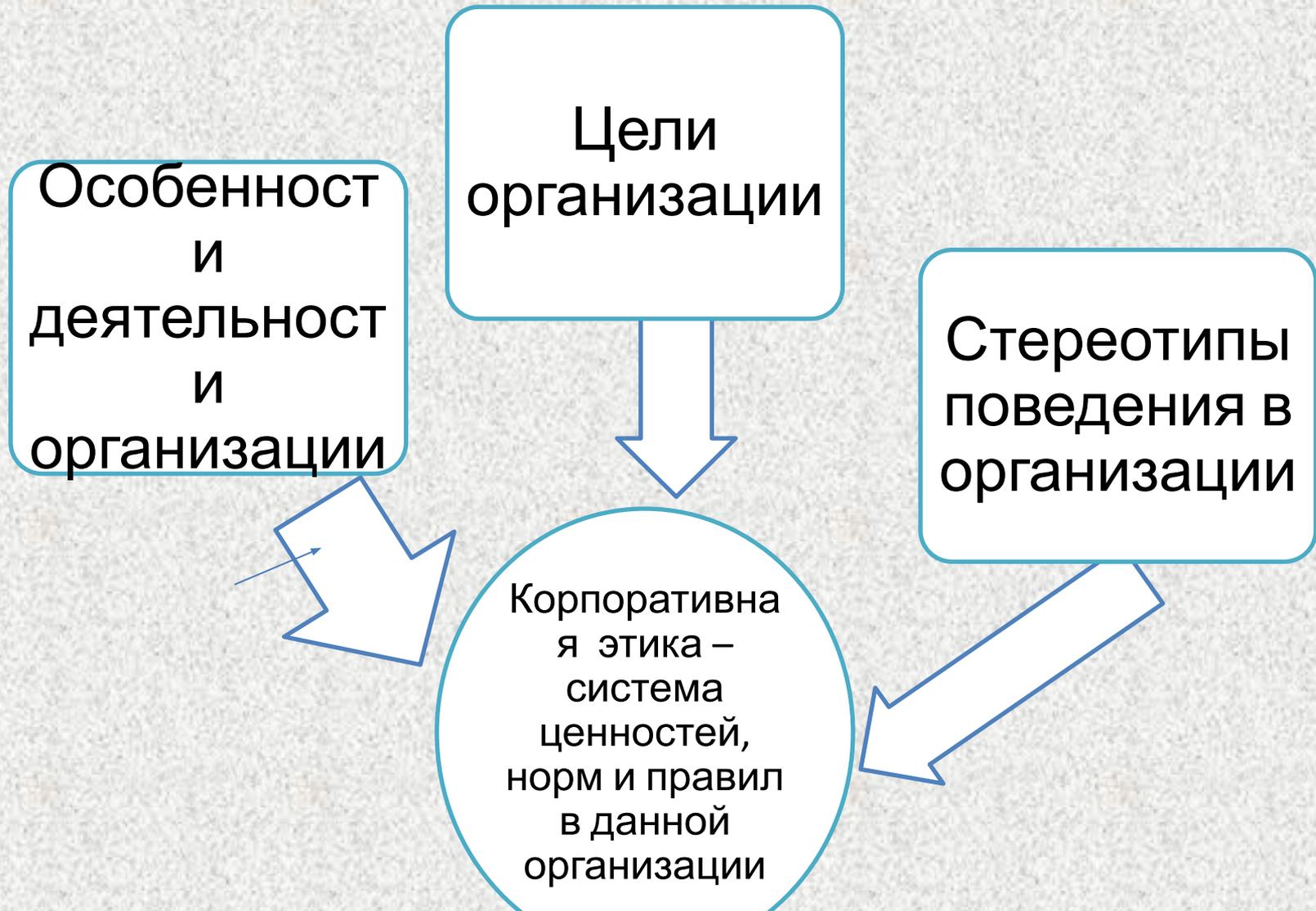


1.2. Социальные функции профессиональной этики



- *содействие* успешному решению задач профессии.
- роль *посредника* между обществом и профессиональными группами населения.
- согласование интересов общества и личности в рамках данной социальной группы
- *связь и наследование* прогрессивных моральных ценностей в нравственных отношениях трудовой сферы общества

2. Корпоративная этика

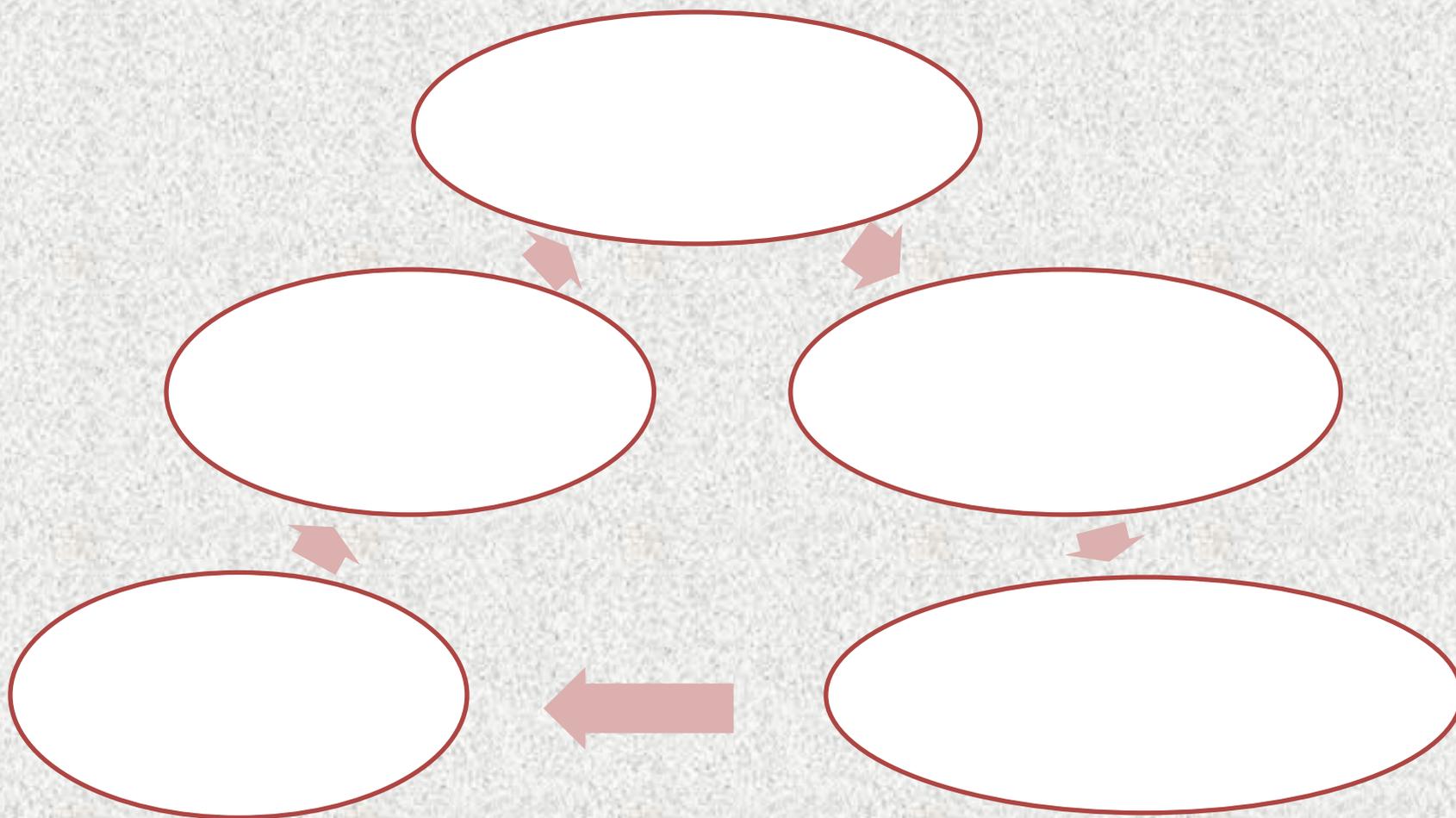


2.1. Идеи, лежащие в основе корпоративной этики



- - создание материальных ценностей – изначально важный процесс
- - прибыль и другие доходы производства – результат достижения различных общественно-значимых целей
- - приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам межличностных отношений, а не производству продукции.

2.2. Основные принципы корпоративной этики



3. Корпоративная культура

3.1. Признаки корпоративной культуры



- осознание работником своего места в компании (группе);
- тип совместной деятельности;
- нормы поведения;
- тип управления;
- культура общения;
- система коммуникаций;
- деловой этикет;
- традиции компании;
- особенности трактовки полномочий и ответственности;
- трудовая этика.

3.2. Типология корпоративных культур по географическому признаку



- Независимость, индивидуализм,
- решительность, самоуверенность,
- прямолинейность, надежность,
- обязательность, точность,
- пунктуальность, инициативность,
- целеустремленность, мобильность,
- энергичность, ОПТИМИЗМ

Западная
культура

Российская культура

- индивидуализм /коллективизм,
- иерархичность /эгалитаризм
- Независимость /клановость

- Уклончивость, иерархия,
- коллективизм, ритуальность,
- декоративность, чиновничество,
- зависимость, клановость,
- кумовство, хитрость,
- фатализм, взяточничество

Восточная
культура

3.2. Типологии, основывающиеся на отношениях между индивидом и организацией



Культура процесса

**Низкий
риск и
медленная
обратная
связь**

Культура перспектив

**Высокая
степень
риска**

Культура мгновенных
побед

**Большой
риск и
быстрое
получение
отдачи**

3.2. Типология культур по организационному признаку (Charles Handy)



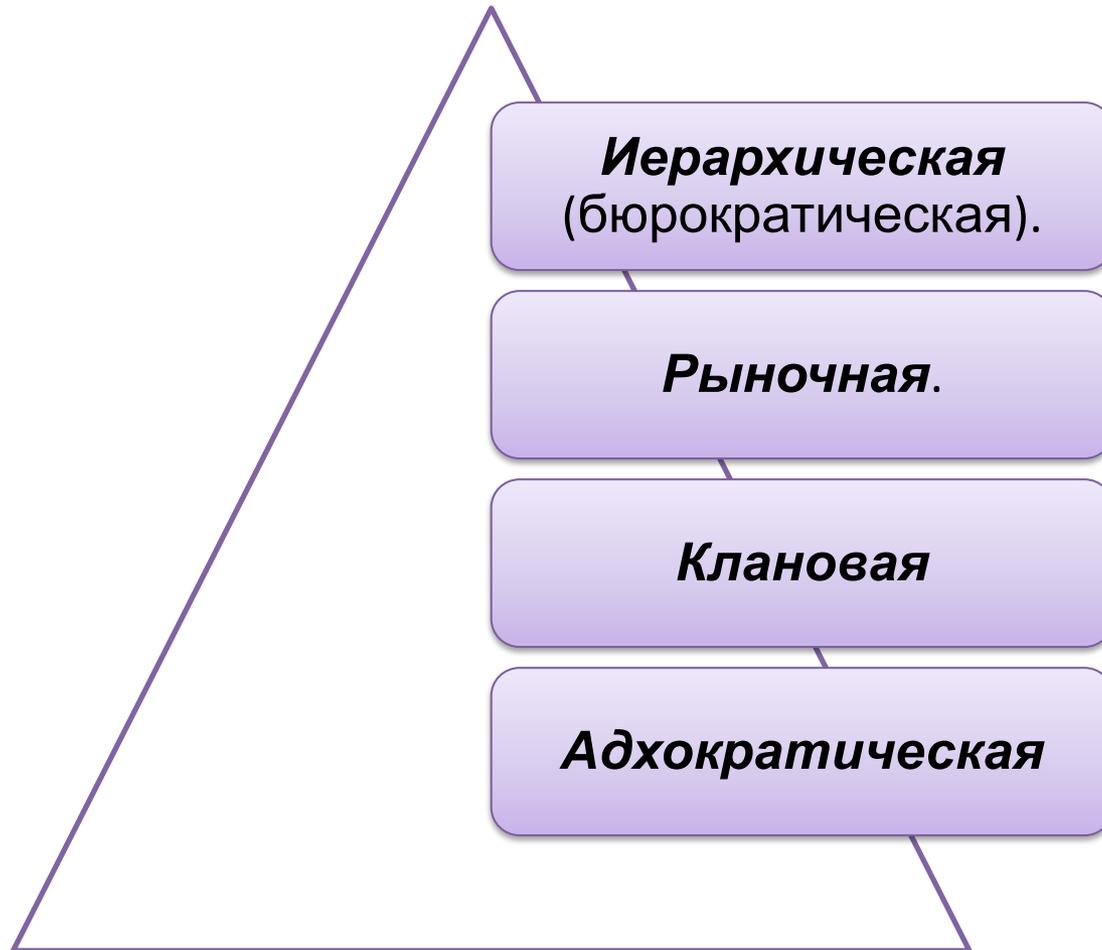
- **Культура власти (Зевса)**
- **Культура роли (Аполлона)**
- **Культура задачи (Афины)**
- **Культура личности (Диониса)**

3.2. Типология КК по степени интересов производства и людей



- **Загородный клуб.**
- **Власть - подчинение.**
- **Организационное управление.**
- **Групповое управление, или команда.**
- **Обедненное управление.**

3.2. Типология по R.Quinn & K.Cameron



3.3.Элементы корпоративной культуры



Символика и девиз



Мифы и герои



Миссия



Ценности



Нормы и правила поведения



Стиль управления и кадровая политика



Имидж корпорации



4. Организация и моральные стандарты. 4.1. Основные принципы корпоративного поведения

- доброжелательность и открытость работников компании;**
- честность и порядочность;**
- взаимоуважение и корректность;**
- уважение к индивидуальности и правам сотрудников компании;**
- недопущение сексуальных домогательств и контактов**

4.2 Основные принципы в политике предотвращения конфликтов интересов



- эффективная система корпоративного управления

- сферы потенциальных конфликтов интересов должны быть выявлены, минимизированы и поставлены под строгий и независимый контроль

- работники и должностные лица компании должны принимать решения по деловым вопросам исключительно в ее интересах, уметь своевременно распознавать и избегать ситуации, чреватые возникновением конфликта интересов

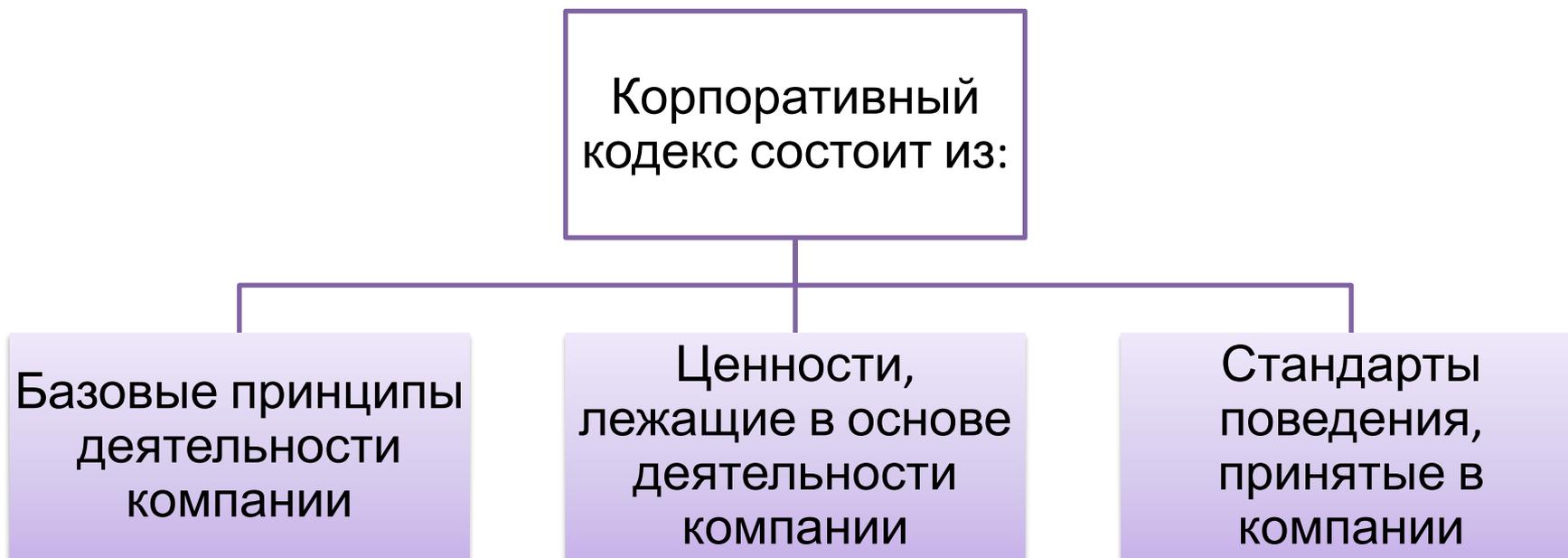
- принятие решений по деловым вопросам не должно быть отягощено какими-либо личными, семейными и иными соображениями

5. Мероприятия и методы для формирования этической культуры организации



Four horizontal rectangular boxes with rounded ends, each containing a white space for text, set against a light brown background.

5.1. Корпоративные кодексы





5.2. Карты этики

- Карты этики – это набор этических рекомендаций и правил, конкретизирующий этический кодекс для каждого сотрудника организации





5.3. Этические комитеты

- Этический комитет – это независимый орган, рассматривающий проблемы этики и морали, касающиеся исследований с привлечением людей. Он является рекомендательным и консультативным органом





5.4. Этическая экспертиза

- Этическая экспертиза – это всесторонний анализ конкретного аспекта деятельности организации (или конкретного проекта), которая вызывает беспокойство высшего руководства, персонала или общественности и может повлиять на имидж и перспективы организации.
- Результатом такой экспертизы становится система предложений, направленных на улучшение морального климата и моральной респектабельности организации, а также внесение коррективов в практику деятельности организации (или ее конкретных проектов).

5.5. Функции кодекса корпоративной этики



- **Репутационная**
- **Управленческая**
- **Развивающая**



Выводы

- Корпоративная этика, таким образом, является составной частью корпоративной культуры.
- Кодекс корпоративной этики - значимый фактор развития корпоративной культуры.
- Кодекс может транслировать ценности компании всем сотрудникам, ориентировать сотрудников на единые корпоративные цели и тем самым повышать корпоративную идентичность.

Рекомендуемая литература



- 1. Кибанов А.Э. Этика деловых отношений, М.,ИНФРА, 2013
- Колесников А.В. Корпоративная культура. Учебник и практикум для академического бакалавриата, М., Юрайт, 2018
- Семенов А.К., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса: Учебное пособие, - 8-е изд. - М.: Дашков и К, 2017



Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов

- Рекомендуемые Интернет-ресурсы
- 1. <http://biznes-etiket.ru/etika.html>
- 2. www.biz-people
- 3. <http://freebooks.net.ua/30068-richard-t.-de-dzhordzh-jetika-biznesa.html>
- 4. <http://webchess.ru/cd/disk13737.htm>
- 5. Библиотека Гумер –Этика»: www.gumer.info





ВАШИ ВОПРОСЫ