

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ: КАЖДОЙ КОМПАНИИ – СВОЙ КОДЕКС

И. СТЕРНИН, Н. ПАНФЕРОВА*



В последние годы во многих крупных российских компаниях появились кодексы корпоративной этики. Что это – мода, реверанс в сторону западных инвесторов или с помощью кодекса собственник действительно стремится повысить эффективность управления компанией? Как показывает практика, этические кодексы действительно содержат ресурсы для решения достаточно широкого спектра задач. В то же время единый методологический подход к созданию этических кодексов на сегодняшний день отсутствует. Первым шагом в построении такой методологической базы может явиться проведенная в статье классификация существующих кодексов корпоративной этики.

Изучение этических кодексов ведущих зарубежных и отечественных компаний показало, что зачастую они очень не похожи друг на друга. Рассмотренные кодексы имеют разный формат, разный стиль и, более того, выполняют разные задачи. Именно от поставленных задач зависит, каким будет этот документ и как он будет работать в конкретной организации.

■ К ИСТОРИИ ВОПРОСА

Этический кодекс, по сути, является сводом правил и норм поведения, которые разделяют участники группы. С помощью кодекса задаются определенные модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности.

* Стернин Илья, Панферова Наталья – E-xecutive.

Первыми универсальными кодексами, представляющими собой набор общечеловеческих ценностей, были своды религиозных правил (например, Десять заповедей Ветхого завета). Чуть позже стали возникать частные кодексы, определяющие поведение отдельных социальных групп общества (например, Кодекс самурая «Бусидо»).

Потребность в частных кодексах (например, кодексы объединений, профессий) возникла в связи с тем, что универсальных норм было недостаточно для регулирования человеческого поведения в специфических ситуациях. Частная этика конкретизировала общие нравственные принципы применительно к особенностям той или иной деятельности.

В настоящее время наиболее распространены два вида этических кодексов – профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп.

В зависимости от идентичности специалиста (с организацией или с профессиональным сообществом) более значимым для него будет кодекс профессиональной или корпоративной этики.

Профессиональные кодексы регулируют отношения внутри профессионального сообщества и эффективны для «свободных профессий», где наиболее выражены профессиональные этические дилеммы. Одним из первых профессиональных этических кодексов стала клятва Гиппократова – кодекс врачей. Наиболее известны этические кодексы тех профессий, где значимые этические дилеммы задаются содержанием

деятельности (адвокаты, психотерапевты, журналисты, риэлторы и т.д.).

Кодексы регламентируют поведение специалиста в сложных этических ситуациях, характерных для данной профессии, повышают статус профессионального сообщества в социуме, формируют доверие к представителям данной профессии. Также кодекс усиливает значимость принадлежности к профессии, его принятие косвенно может являться обрядом инициации, актом «обращения в профессию» (например, принятие клятвы Гиппократова и допуск к лечебной работе у врачей).

Когда наиболее значимые этические дилеммы задаются организацией, деятельность сотрудников регламентируется корпоративным кодексом.

■ ПОДРОБНЕЕ О КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Первопричина этических проблем в бизнесе – противоречия в интересах заинтересованных групп. Бизнес включает в себя экономические отношения между многими группами людей: клиентами, наемными работниками, акционерами, поставщиками, конкурентами, правительствами и сообществами – заинтересованными сторонами. Для наиболее эффективного управления современным менеджер должен учитывать всю совокупность интересов, а не только интересы акционеров.

Часто заинтересованные группы выдвигают противоречивые требования.

