

**Секция «10. Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение»**

**КОДЕКСЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ФАКТОР  
СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ (НА ПРИМЕРЕ  
СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА КОДЕКСОВ КОРПОРАТИВНОГО  
ПОВЕДЕНИЯ КРУПНЕЙШИХ КОРПОРАЦИЙ РОССИИ И США)**

*Мураp В.И.<sup>1</sup>, Михайлова Т.М.<sup>2</sup>*

*1 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Государственное и муниципальное управление, 2 - , , Москва, Россия*

*E-mail: valesya@yandex.ru*

*Научный руководитель*

*к. соц. н., доцент Родионова Марина Евгеньевна*

Одним из основных факторов, оказывающих существенное влияние на развитие конкурентоспособности корпораций, их экономическую и производственную эффективность является корпоративная культура и корпоративное поведение. Корпорация, осознающая свою социальную ответственность перед обществом, свое место в системе общественных отношений, дорожающая своей деловой репутацией, понимает, что это зависит от того, насколько она прозрачна и открыта для заинтересованных лиц, в том числе и для инвесторов, в какой степени она разумно, добросовестно, открыто строит свои отношения с акционерами.

Кодекс корпоративного поведения является своего рода ориентиром для корпораций в установлении своей системы управления, в организации взаимоотношений между акционерами и менеджментом, в разрешении внутрикорпоративных конфликтов. Цель такого стандарта поведения корпорации - баланс интересов участников корпорации, самой корпорации и остальных заинтересованных лиц.

ОАО «Газпром» является одной из крупнейших энергетических компаний в мире. Основными направлениями ее деятельности являются геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация углеводородов, а также производство и сбыт электрической и тепловой энергии. Миссия компании - обеспечение потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки по принципам сбалансированности, надежности и эффективности. Корпоративными ценностями ОАО «Газпром» являются: профессионализм, инициативность, бережливость, взаимное уважение, открытость к диалогу, преемственность, имидж. В кодексе прописаны основные качества работников.

Американская корпорация HollyFrontier-это нефтеперерабатывающая компания, специализирующаяся на топливных материалах высокого класса очистки. HollyFrontier тоже имеет кодекс корпоративной этики. Основной акцент в данном кодексе делается на равные возможности работников, рабочую среду, взаимоотношения с работниками, наркотики и алкоголь, конфиденциальность, благотворительные взносы, честность, защиту и надлежащее использование активов корпорации, коррупцию, антимонопольное законодательство, политические взносы и корпоративные возможности.

У данного документа есть определенные сходства с кодексом корпоративной этики ОАО «Газпром». Во-первых, обе компании стремятся к ведению честного и открыто-

го бизнеса. Во-вторых, употребление алкоголя и наркотиков на рабочем месте строго запрещено. В третьих, Все сотрудники и директора должны сохранять конфиденциальность личной информации и коммерческую тайну. Так же, каждый работник обеих компаний должны стараться вести дела с клиентами корпораций, конкурентов или поставщиков честно и без искажения (сокрытия) важных фактов. Еще одним важным сходством является то, что сотрудники компаний и директора не вправе получать подарки и иные денежные вознаграждения.

Однако в кодексе корпоративного поведения HollyFrontier есть индивидуальные особенности. В частности, корпорация стремится к укреплению свободной рыночной конкуренции и сохранения системы свободного предпринимательства. Кроме этого, в данном кодексе присутствует четкий запрет сотрудникам и директорам торговли акциями корпорации. Сотрудникам и директорам также запрещено заниматься краткосрочными, спекулятивными операциями с ценными бумагами корпорации.

Теперь рассмотрим кодексы корпоративной этики пищевой отрасли на примере российской X5 Retail Group и американской Monster Beverage Corporation компаний.

X5 Retail Group- ведущая продовольственная розничная компания в России. Самые известные бренды компании это «Пятерочка», «Перекресток» и «Карусель». Кодекс делового поведения построен на принципах добросовестности, честности и порядочности. Основной призыв кодекса «Если сомневаетесь - спрашивайте» . Основные правила данного документа: Добросовестная конкуренция и антимонопольное законодательство, конфиденциальность информации, торговые ограничения, таможня и контрабанда: Сотрудники обязаны соблюдать импортно-экспортные ограничения, таможенные правила и лицензионные требования.

Американская компания Monster Beverage Corporation тоже имеет кодекс корпоративного поведения. Основной акцент в данном кодексе ставится на равенстве сотрудников, здоровье и безопасности, защите активов компании. В отличие от кодекса X5 Retail Group здесь кратко, но четко расписывается деятельность компании. Отличительной особенностью является то, что если сотрудник компании узнал о неподчинении кодексу компании или иных проблемах Monster Beverage Corporation , то он может анонимно прислать письмо с объяснением проблемы в центральный офис компании.

Перейдем к финансовой отрасли, в частности Сбербанк России и Federal reserve bank of Philadelphia.

Сбербанк России - лидер стабильной и надежной банковской системы России. Миссия Сбербанка России - удовлетворение потребностей каждого клиента банка на всей территории Российской Федерации в банковских услугах высокого качества и надежности, обеспечение устойчивого функционирования российской банковской системы, сбережений вкладов населения и их инвестирование в реальный сектор, помогая развитию экономики России.. Банк не финансирует экологически вредные и социально опасные производства, проекты и программы, исключает дискриминацию клиентов по политическим, религиозным, национальным, возрастным или половым признакам, дорожит своими сотрудниками, создает условия, при которых каждый работающий в нем имеет возможность полностью реализовать свои способности, проявляет заботу о своих ветеранах, гарантирует конфиденциальность информации о своих клиентах. Сбербанк следует принципу терпимого отношения к любым идеологическим, личностным и физиологическим различиям сотрудников. Все это прописано в кодексе корпоративной

этики Сбербанка РФ. Также отдельным пунктом разъясняются нормы и правила поведения сотрудников.

В Банке принят деловой стиль одежды. Отличительной особенностью кодекса финансовой отрасли является пункт корпоративной социальной ответственности.

В кодексе американского банка Federal reserve bank of Philadelphia прописаны также принципы равенства, конфиденциальности информации, запрета принятия подарков и запрета представлять банком политическое мнение. В отличие от кодекса Сбербанка здесь четко прописаны различные ситуации, которые могут возникнуть у сотрудников банка при исполнении своих должностных обязанностей.

Несмотря на все преимущества кодексов корпоративного поведения, кодексы существуют не во всех российских компаниях или требуют значительной доработки. В некоторых компаниях не определены главные принципы, цели, видение общих ценностей, к которым должна стремиться компания, в едином официальном документе с миссией.

Большинство существующих корпоративных кодексов, особенно в крупных корпорациях, ориентированы в основном на нужды самой компании. Декларированная в кодексах ответственность предприятия сегодня направлена скорее вовне (по отношению к клиентам, подрядчикам и партнерам, обществу в целом), чем к собственному персоналу.

Несмотря на популярность концепции социальной ответственности во многих странах, в России некоторые компании не видят необходимость в выстраивании сложной политики и разработке стратегии социальных программ.

Как показывает проведенное исследование, успешный и конкурентоспособный бизнес можно создать только при условии соблюдения норм корпоративной этики. А оно, в свою очередь, непосредственно влияет на экономические показатели деятельности организации, увеличение инвестиций и способность сотрудничества с новыми партнерами, а также гармонизацию отношений внутри компании. Эффективная, устоявшаяся система корпоративного поведения и корпоративной социальной ответственности снижает уровень конфликтности и конфликтности в коллективе в отношениях между менеджерами и акционерами, между компанией и внешней средой.

## Литература

1. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. - М.: КНОРУС, 2008
2. Родионова М.Е. Корпоративное поведение как предмет социологического анализа: Автореф. дис. кан.соц.наук - Москва, 2011
3. Официальный портал ОАО «Газпром», - Кодекс деловой этики ОАО «Газпром», [Электр. ресурс]: <http://www.gazprom.ru/f/posts/00/302817/2012-07-30-codex-of-corporate-ethics.pdf> , 2012
4. Официальный портал X5 Retail Group- Кодекс делового поведения и этики X5 Retail Group [Электр. ресурс]: [http://www.x5.ru/common/img/uploaded/files/X5\\_Code\\_of\\_Business\\_Conduct\\_and\\_Ethics.pdf](http://www.x5.ru/common/img/uploaded/files/X5_Code_of_Business_Conduct_and_Ethics.pdf) , 2012

5. Официальный портал HollyFrontier - Кодекс корпоративной этики HollyFrontier, [Электр. ресурс]: <http://hollyfrontier.com/corporate-governance/> , 2012