

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Этический кодекс организации как инструмент развития организационной культуры**

***Царев Алексей Сергеевич***

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: alexey.tsaryov@gmail.com*

Современная организация, постоянно подвергаясь противоречивым воздействиям со стороны внешней среды, вынуждена искать новые методы повышения эффективности работы персонала. Формирование организационной культуры в современных условиях является неотъемлемой составляющей успешного управления организацией, а этический кодекс – эффективным инструментом развития организационной культуры. Исследование организационной культуры и функций этического кодекса как одного из инструментов ее развития имеет не только теоретическое, но и практическое значение для современных компаний.

Термин «организационная культура» не имеет однозначного толкования[4, 5, 6]. Однако возможно обозначить две составляющие, на которые современные исследователи чаще всего обращают внимание при определении организационной культуры: 1) ценности и нормы поведения; 2) механизмы закрепления ценностей и норм поведения, посредством которых обеспечивается управление организационной культурой. Среди элементов организационной культуры принято выделять артефакты, ценности, этические нормы, базовые предположения и историю организации[3].

Формирование организационной культуры необходимо с целью позитивного влияния на социально-психологическую атмосферу в коллективе и на поведение работников и является одним из важнейших условий стабильного развития компании. Непосредственное влияние при решении задач, связанных с организационной культурой, оказывают рассматриваемые в работе факторы, среди которых деятельность менеджмента организации, подбор персонала и культурная адаптация. Важным элементом организационной культуры и инструментом ее развития является этический кодекс, выполняющий важные управленческие, репутационные, инструментальные и иные функции[2]. Как инструмент развития организационной культуры этический кодекс выполняет следующие специальные функции:

- является эффективным механизмом закрепления норм организационной культуры;
- формулирует и транслирует ценности организации;
- предупреждает организационные конфликты;
- формирует внутрикорпоративные нормы общения.

В зависимости от рода деятельности организации, от типа ее организационной культуры этический кодекс может содержать обращение руководителя компании, назначение, миссию, нормы и ценности, меры по предотвращению конфликта интересов,

традиции и ритуалы компании, а также критерии оценки эффективности этического регулирования.

Разработка и внедрение этического кодекса включает в себя следующие этапы:

1. Постановка целей. Такими целями, задающими направление деятельности, являются создание адекватного компании кодекса, его интеграция в организационную культуру и, как итог, повышение уровня организационной культуры.

2. Предварительное обсуждение аспектов внедрения этического кодекса в профильных отделах компании (отделах по персоналу, связям с общественностью).

3. Информирование сотрудников компании, а также ключевых партнеров и клиентов о создании этического кодекса, обоснование необходимости его принятия, выявление потенциальных выгод для всех заинтересованных сторон.

4. Обсуждение проекта в рамках рабочих групп, включающих в себя представителей каждого уровня организационной структуры. Параллельно с этим – сбор информации об уже устоявшихся негласных нормах корпоративной культуры, прием предложений по содержанию и процессу внедрения этического кодекса (возможно привлечение внешних консультантов).

5. Разработка этического кодекса с учетом предложений, поступивших во время предыдущего этапа. Составление чернового варианта для дальнейшего обсуждения деталей.

6. Окончательное принятие этического кодекса с учетом внесенных предложений и дополнений.

7. Распространение этического кодекса среди персонала с помощью сложившихся в компании способов передачи информации (печатные версии кодекса для каждого сотрудника, публикация кодекса в корпоративных СМИ, тематические мероприятия и др.).

8. Разъяснение сотрудникам смысла и значения норм и принципов, закрепленных кодексом.

9. Дальнейшее сопровождение и популяризация этического кодекса, обеспечение обратной связи и своевременная реакция на происходящие в сфере управления персоналом изменения.

Для эффективного осуществления данных мероприятий необходимо постоянно поддерживать позитивный статус реализуемых перемен, откликаться на конструктивные замечания и предложения со стороны персонала. В некоторых случаях руководство компании должно быть готово к оптимизации бизнес-процессов, связанных с внедрением этического регулирования и последующими изменениями в области управления персоналом, системы мотивации и поощрения сотрудников.

Работа по внедрению этического кодекса должна осуществляться при непосредственном участии высшего руководства компании, иметь практическую направленность, быть планомерной и поэтапной, а также обеспеченной достаточным финансированием. Основными показателями, по которым можно оценить результативность внедрения в организационную культуру этического кодекса, могут служить повышение производительности труда в организации, повышение эффективности управления персоналом и качества внутриорганизационных взаимодействий, а также рост лояльности персонала[1].

## **Литература**

1. Имамбаев Н. Правильное формирование «правильной» организационной культуры // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 54–58.
2. Фей К. Организационная культура и эффективность: российский контекст // Вопросы экономики. – 2005. – № 7. – С. 58–74.
3. Brown A. Organizational Culture. London: Pitman Publishing, 1995.
4. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974. P. 3.
5. Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors // Public Administration Review. – 1982. – Nov.
6. Schein E. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1992.

#### **Слова благодарности**

Автор выражает благодарность научному руководителю к.ф.н. доц. Черняевой Г. В. за руководство научной работой.