

Балашова Н.В., к.э.н., доцент

Байкальский государственный университет экономики и права

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с нарушением этических норм, документы, которые регулируют этические нормы, рассматриваются примеры трактовки этических норм в регулирующих документах.

Ключевые слова: этика, этические нормы, корпоративный кодекс, корпоративная культура.

Этике, этическим нормам поведения в настоящее время уделяется достаточно мало внимания. Во-первых, этику относят к «пережиткам прошлого», к устаревшим понятиям. Во-вторых, этику многие называют несуществующей проблемой. В-третьих, когда руководители компаний ставят первоочередной задачей получение прибыли, максимизирование прибыли, то этические вопросы отходят на второй план. Кроме того, если речь заходит об этических нормах, о нарушениях этической этики то, чаще всего, этот вопрос рассматривается в аспекте борьбы с коррупцией. Однако коррупция – это должностное преступление, а нарушение этических норм не всегда является преступлением, которое наказуемо. И, тем не менее, это нарушение.

Термин «этика» (древнегреч. «ethos» – «нрав», «обычай») был введен еще Аристотелем в IV в. до н. э. как учение о нравственности, морали, этика «помогает познать, что следует делать и от чего следует воздержаться» [1, с.84]. Первые нормативы профессиональной этики можно отнести к Гиппократу, сформулировавшему нормативы медицинской этики.

Этические нормы – это ценности и правила этики, которых должны придерживаться работники организации в своей деятельности. Правила содержат права, обязанности и ответственность за неисполнение обязанностей или превышение прав. Правила этики принимаются на общем собрании коллектива. По содержанию правила могут различаться в

различных организациях. Этические нормы выступают в роли регулятора отношений в коллективе, который или будет способствовать успешной деятельности организации по достижению ее цели, или будет создавать препятствия, вести к распаду организации. Что при этом играет решающую роль? Конечно, личные предпочтения человека, его ценности. Каждый человек может отвечать за этику поведения лишь одного человека – самого себя. И то, как развиваются этические представления у человека – вопрос достаточно сложный, потому что при этом он затрагивает и тип личности, и личный опыт, и многое другое.

Рассмотрение этических проблем на рабочем месте стоит начать с изучения нормативных документов, которые регулируют этические нормы. Система регулирования поведения работников в трудовом коллективе достаточно сложна. Среди важнейших регуляторов, действующих в организации, необходимо выделить следующие. Во-первых, это Конституция Российской Федерации. Во-вторых, трудовой кодекс. В статье 189 указано «Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». В-третьих, коллективный договор. Кроме того, существующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Зачастую, формулировки примерно следующего вида «Работник обязан соблюдать морально-этические принципы и нормы, с уважением относиться к другим работникам, клиентам, конкурентам независимо от возраста или пола, гражданства, национальности, религии и т.п., вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения». Кроме того, к регуляторам этических отношений можно отнести традиции, убеждение работников, религиозные ценности, которые разделяют работники, общечеловеческие

ценности, групповые ценности и др. С целью повышения уровня этичности руководителей и рядовых сотрудников в настоящее время в организациях проводят множество мероприятий.

В зарубежной управленческой практике выработан ряд специальных мероприятий и методов, направленных на формирование здоровой этической основы трудовых отношений [2, с.106]:

- корпоративные кодексы, представляющие собой свод принципов и правил делового поведения, являются центральным элементом корпоративной этики. Сегодня их имеют почти все крупные корпорации и около половины мелких фирм;
- «карты этики» - набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс корпорации для каждого сотрудника компании;
- комитеты (или отдельные специалисты) по этике призваны вырабатывать этическую политику организации, а также решать конкретные этические проблемы, возникающие в ходе повседневной практики;
- обучение сотрудников и руководителей этичному поведению осуществляется, как правило, на базе семинаров и краткосрочных курсов.

Особенно широкое распространение получили этические кодексы и карты этики. В настоящее время наиболее часто используются два вида этических кодексов - профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп.

Насколько правомерно использование кодекса при рассмотрении вопросов, связанных с нарушением этических норм? Казалось бы, ответ очевиден: в кодексах выделяется целый раздел, в котором освещаются вопросы по регулированию этических норм, а, значит, при решении вопросов в судебном порядке они могут использоваться.

Библиографический список

1. Дубинина М. В. Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента / М.В. Дубина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002, №4. – С.84-95

2. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса. / Ю.Ю. Петрунин, В.К. Борисов. – М.: Дело, 2000. – 280с.

Информация об авторе

Балашова Надежда Валерьевна— кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: trud.15@yandex.ru тел. 89246028664