Содержание

1. Что есть этический кодекс?

2. Этический кодекс Международной Тренинговой Корпорации «Резидент»

3. Этический кодекс Студенческого совета ГУУ

1. Что есть этический кодекс?

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.

Первыми универсальными кодексами, представляющими собой набор общечеловеческих ценностей, были своды религиозных правил (Десять заповедей Ветхого завета). Одним из первых профессиональных этических кодексов стала клятва Гиппократа - кодекс врачей.

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

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.

Проблема взаимоотношений между работодателями, наемными работниками, предприятиями не нова. Еще в 1912 г. российскими предпринимателями был разработан свод этических правил - «Семь принципов ведения дел в России».

1. Уважай власть. Власть — необходимое условие для эффективного ведения дел. Во всем должен быть порядок. В связи с этим проявляй уважение к блюстителям порядка в узаконенных эшелонах власти.

2. Будь честен и правдив. Честность и правдивость — фундамент предпринимательства, предпосылка здоровой прибыли и гармоничных отношений в делах. Российский предприниматель должен быть безупречным носителем добродетелей честности и правдивости.

3. Уважай право частной собственности. Свободное предпринимательство — основа благополучия государства. Российский предприниматель обязан в поте лица своего трудиться на благо Отчизны. Такое рвение можно проявить только при опоре на частную собственность.

4. Люби и уважай человека. Любовь и уважение к человеку труда со стороны предпринимателя порождает ответную любовь и уважение. В таких условиях возникает гармония интересов, что создает атмосферу для развития у людей самых разнообразных способностей, побуждает их проявлять себя во всем блеске.

5. Будь верен своему слову. Деловой человек должен быть верен своему слову: «Единожды солгавший, кто тебе поверит?». Успех в деле во многом зависит от того, в какой степени окружающие доверяют тебе.

6. Живи по средствам. Не зарывайся. Выбирай дело по плечу. Всегда оценивай свои возможности. Действуй сообразно своим средствам.

7. Будь целеустремленным. Всегда имей перед собой ясную цель. Предпринимателю такая цель нужна как воздух. Не отвлекайся на другие цели. Служение «двум господам» противоестественно. В стремлении достичь заветной цели не переходи грань дозволенного. Никакая цель не может затмить моральные ценности. Любая компания, или предприятие имеют свод законов и правил.

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. Т.о., этический кодекс компании - отдельная область менеджмента.

В трудовых отношениях периодически возникают ситуации, когда сталкиваются представления людей о морали, т.е. каждый индивид имеет свое понимание плохого и хорошего, справедливости, долга и ответственности. Кодекс корпоративной этики должен быть встроен в систему бизнеса и выступать носителем этических ценностей компании и этических норм, определяющих действия сотрудника и пути выхода из сложных ситуаций.

И.Стернин, эксперт департамента организационной культуры и внутренних коммуникаций Центра коммуникативных технологий «PRопаганда» (участвовал в проектах разработки и внедрении этических кодексов в компаниях «РУСАЛ», «ТНК-ВР», «Киришская ГРЭС», «УралСиб»), считает, что этический кодекс компании – это «свод корпоративных ценностей и поведенческих норм, которые определяют порядок взаимодействия сотрудников в разных ситуациях, не прописанных в других нормативных документах (должностных инструкциях, трудовом кодексе и т. п.)».

Наталья Панферова, руководитель департамента организационной культуры и внутренних коммуникаций ЦКТ «PRопаганда», выделяет три основные функции этического кодекса.

1. «Повышение качества взаимоотношений между сотрудниками». Управленческая функция кодекса состоит в регламентации поведения в сложных этических ситуациях. Повышение эффективности деятельности сотрудников осуществляется путем: регламентации приоритетов во взаимодействии со значимыми внешними группами; определения порядка принятия решений в сложных этических ситуациях; указания на неприемлемые формы поведения.

2. «Усиление корпоративной идентичности». Например, крупным предприятиям с многочисленным штатом сотрудников «важно развивать, сохранять и поддерживать у персонала ощущение принадлежности к компании и чувство приверженности к общему делу». В случаях интеграции компаний (поглощениях, слияниях) кодекс способствует выработке общих норм, стандартов и формированию «единой почвы для коммуникаций».

Кодекс корпоративной этики - значимый фактор развития корпоративной культуры. Кодекс может транслировать ценности компании всем сотрудникам, ориентируя их на единые корпоративные цели, тем самым повышая корпоративную идентичность.

3. «Репутационная составляющая», демонстрация прозрачности компании (описывается политика, закрепленная в международной практике по отношению к клиентам, поставщикам, подрядчикам и т.д.). Т.о. формируется доверие к компании со стороны внешних групп. Кодекс позволяет снижать риск совершения этических нарушений внутри организации, а в некоторых случаях предотвращать их. Наличие кодекса подтверждает репутацию компании как надежного бизнес-партнера, который соответствует международным стандартам корпоративного управления. Это в свою очередь повышает инвестиционную привлекательность компании при выходе на фондовые рынки, размещении акций и при налаживании сотрудничества с западными партнерами. Наличие у компании кодекса корпоративной этики - общемировой стандарт ведения бизнеса.

Западные компании давно осознали необходимость внедрения этического кодекса, определяющего основы делового поведения, что позволяет им достичь преимущества в бизнесе. В нашей стране в силу недостаточного государственного контроля и сложившихся традиций этике делового поведения на предприятии не уделяют должного внимания.

«Этический кодекс появляется в компании, когда она расширяется и перед Генеральным Директором возникает необходимость выработать систему координат, чтобы сотрудники понимали этические корпоративные ценности. Кроме того, этический кодекс улучшает отношения с партнерами и инвесторами. Партнерам кодекс гарантирует, что все обещания будут выполнены. Для инвесторов кодекс — довод в пользу правильности решения о вложениях в компанию, для которой честь превыше прибыли».

Также известно, что в трудовом контракте любого предприятия имеют место острые углы, которые скрываются. С другой стороны, есть КЗоТ, документ, делающий и работника, и компанию уязвимыми перед официальными органами. Для разрешения этого противоречия, компания создает перечень этических норм. Принимая его новый сотрудник, или работник, продлевающий трудовой контракт, знает, что принято, а что не принято делать в компании. Подписывая документ они знают, чего им ждать от работы в компании.

Для разработки и внедрения этического кодекса компании могут выбрать один из трех путей.

1. Привлечь внешних экспертов-консультантов, которые будут вести проект этического кодекса от начала до конца и сопровождать компанию после его внедрения.

2. Разработать и внедрить кодекс этики с помощью внешних экспертов, а поддержку системы осуществлять самостоятельно.

3. Собственными силами разрабатывать и внедрять этический кодекс.

На деле часть компаний обращаются в консалтинговые агентства, консультанты которых собирают мнения и предложения коллектива, анализируют их и через 1-4 месяца предлагают руководству компании «корпоративную конституцию».

Другие компании заимствуют типовые кодексы той или иной отрасли (кодексы медиков, психологов, кадровиков, преподавателей), редактируют их и получают собственный свод внутрикорпоративных правил.

При подготовке этического кодекса руководители компании высшего и среднего звена знакомятся с аналогичными документами, действующими на других предприятиях, выявляют традиции, которые сложились в компании, этические моменты, имеющиеся в корпоративной культуре, привносят то, что хотелось бы видеть в идеале.

Основная задача этического кодекса заключается в создании комфортных условий труда, благоприятного психологического климата в компании. С помощью этического кодекса можно сплотить всех членов коллектива, сформировать корпоративную культуру. Сотрудникам, усвоившим законы фирмы, проще разобраться в сложных рабочих ситуациях, а новичку легче влиться в коллектив и понять, чего от него здесь ждут.

Разрабатывать и внедрять этический кодекс рекомендуется в четыре этапа.

1. Исследование. В компании проводится диагностика ситуации: выявляют потенциальные сферы конфликта интересов, противоречий внутри организации и в ее внешних отношениях – с клиентами, партнерами. Определяются области возможных нарушений, связанных, например, с грубостью персонала, хищениями и др. Формулируются цели программы.

2. Разработка концепции. Руководство компании создает «образ идеального сотрудника» – описывает его желаемое поведение в конфликтных и сложных этических ситуациях. Для каждой организации они индивидуальны. В зависимости от их особенностей формируется и структура кодекса: содержание, главы. На этом же этапе составляется проект текста кодекса.

Таким образом создается база собственных представлений об этических нормах в компании.

Дальнейшая работа поручается службе персонала, которая формулирует основные положения этического кодекса. При разработке этического кодекса целесообразно вовлечь в обсуждение его положений сотрудников всех уровней. При этом выясняются проблемы профессионально-этического характера, возникающие в повседневной деятельности сотрудников, классифицируются и на конкретных примерах описывается желательное и нежелательное поведение персонала. Т.о. закрепляются неписаные правила, которые существуют в любой компании: от требований к одежде сотрудников до норм взаимоотношений с клиентами, конкурентами и т.д.. При разработке этического кодекса следует учитывать, что его положения должны быть выполнимы.

3. Обсуждение, корректировка и принятие. Всех сотрудников знакомят с проектом кодекса, проясняют его необходимость для каждого работника и компании в целом, получают обратную связь о проекте кодекса. Затем текст корректируют и дорабатывают документ. Кодекс утверждает руководство компании.

4. Внедрение. Создается система исполнения кодекса этики. Она включает четыре элемента: 1) продвижение этических стандартов поведения внутри компании; 2) обучение сотрудников (как применять зафиксированные в кодексе нормы); 3) мониторинг исполнения этических норм и возможных нарушений; 4) реагирование на нарушения.

Весь свод этических правил полностью принимается президентом компании, который является гарантом их выполнения. Начав с себя, он может требовать того же и с остальных.

После принятия и внедрения этического кодекса, при необходимости, в него можно вносить изменения. Например, у компании появился новый вид деятельности или открылся филиал в другой стране. К кодексу этики необходимо сделать дополнения, которые снизят вероятность возникновения конфликтов и этических проблем, связанных с новыми направлениями деятельности. Изменения оформляются приложением к основному тексту этического кодекса.

За основу «внутрифирменной конституции» берутся общие этические принципы, сформированные Национальным фондом «Российская деловая культура» в конце 1990-х годов. Документ получил название «12 принципов ведения дела в России» и был положен в основу этических норм многих отечественных фирм.

12 ПРИНЦИПОВ ВЕДЕНИЯ ДЕЛА В РОССИИ

Личные принципы

1. Прибыль важна, но честь дороже прибыли.

2. Уважай участников общего дела – это основа отношений с ними и самоуважения.

3. Воздерживайся от насилия и угрозы применения насилия как способов достижения деловых целей.

Профессиональные принципы

4. Всегда веди дело сообразно своим средствам.

5. Оправдывай доверие, в нем – основа предпринимательства и ключ к успеху. Стремись завоевать репутацию честного, компетентного и порядочного партнера.

6. Конкурируй достойно. Не доводи деловые разногласия до суда. Самый надежный партнер – тот, который тоже выигрывает от сделки.

Принципы гражданина России

7. Соблюдай действующие законы и подчиняйся законной власти.

8. Для законного влияния на власть и законотворчество объединяйся с единомышленниками на основе данных принципов.

9. Твори добро для людей, а не ради корысти и тщеславия. Не требуй за него непременного общественного признания.

Принципы гражданина Земли

10. При создании и ведении дела как минимум не наноси ущерба природе.

11. Найди в себе силы противостоять преступности и коррупции. Способствуй тому, чтобы они стали невыгодными всем.

12. Проявляй терпимость к представителям других культур, верований и стран. Они – не хуже и не лучше нас, они просто другие.

Единых стандартов при составлении этического кодекса не существует. Обычно в нем прописываются общие цели и принципы компании, нормы поведения, рабочий график, форма одежды, правила работы с клиентами, партнерами. Кодекс может включать в себя обязательства компании перед коллективом, политику руководства в области охраны труда, положения о конфиденциальности и другие нюансы организационной деятельности. Каждый сотрудник сталкивается с проблемами, которые трудно решить самостоятельно. Как разрешить эти вопросы прописывается во внутреннем документе. Суть этого документа - помочь служащим соответствовать имиджу компании и поддерживать ее авторитет.

В кодексе обязательно дается объяснение главной цели существования фирмы, т.е. ее миссия. Каждый сотрудник обязан знать, для чего создано предприятие.

В этическом кодексе выделяются следующие моменты:

- корпоративные стандарты: хорошо, если компанию можно узнать по традиционно корректному ответу секретаря;

- постоянное развитие и совершенствование: повышение профессионального уровня, обмен положительным опытом, поиск новых решений;

- надежность: ответственность, преданность делу;

- работа в команде: уважение друг друга, открытое обсуждение проблем;

- порядок внутреннего взаимодействия: налаженный обмен информацией повышает скорость процессов, что благоприятно отражается на финансовых показателях компании;

- правила поведения в нестандартных ситуациях: снижается риск того, что сотрудник растеряется при общении с партнером, клиентом и т.д.

Для соблюдения принципов этического кодекса необходимо:

1. довести принципы до сведения всех работников;

2. служба персонала должна организовать обсуждение корпоративных этических норм (анонимные опросы, дискуссии на интернет-форумах);

3. создать отдел работы с претензиями по этическому качеству обслуживания;

4. периодически (раз в год) пересматривать этический кодекс, чтобы исключить или изменить устаревшие правила.

Добиться соблюдения персоналом всех норм, прописанных в корпоративном кодексе, получается не всегда. Так, если начальник нарушает кодекс, требовать его исполнения от рядовых сотрудников бессмысленно. Т.о., этический кодекс является одним из рычагов управления персоналом.

Как правило, корпоративный этический кодекс состоит из двух основных частей:

1. идеологической, включающей в себя миссию, цели и ценности компании;

2. нормативной (поведенческой), которая описывает конкретные, общие для всех сотрудников нормы поведения, обязательства компании перед работниками, социальную и дисциплинарную ответственность, особенности обращения с внутрикорпоративной информацией. Здесь же регламентируется поведение сотрудников в отдельных ситуациях, например при общении с клиентами, партнерами, а также приводятся стандарты техники безопасности, экологии и многое другое.

2. Этический кодекс Международной тренинговой корпорации «Резидент»

Корпоративная политика

Международная Тренинговая Корпорация "Резидент" (далее Корпорация) стремится оставаться не только прибыльной и финансово устойчивой корпорацией, но и обеспечить надежное и перспективное будущее своим сотрудникам и партнерам по бизнесу.

Корпоративная политика – одна из приоритетных сфер менеджмента Корпорации. Чтобы предоставить своим сотрудникам и партнерам возможность полностью реализовать свои знания и опыт на благо корпорации, сохранять высокую работоспособность во время производственного процесса и в целях формирования такой рабочей обстановки, которая способствовала бы инициативности и побуждала к творческой деятельности, в Корпорации созданы отличные условия труда.

Корпорация высоко оценивает вклад своих партнеров и сотрудников в достижение значительных показателей и коммерческого успеха Корпорации в целом.

Несмотря на высокий уровень опыта, и знаний специалистов, особое внимание в Корпорации уделяется профессиональному росту ее партнеров и сотрудников, повышению их квалификации. Различные тренинги, семинары и конференции, в которых постоянно участвуют наши специалисты, позволяют им быть в курсе всех новейших мировых разработок и идей в различных областях бизнеса.

Учитывая большую значимость человеческого фактора, Корпорация придает особую важность развитию корпоративной культуры, поскольку ее носителями являются люди, работающие в корпорации. Заинтересованность в результате своего труда, энтузиазм и преданность корпоративным идеалам и ценностям способствуют формированию и укреплению среди персонала корпоративного духа Корпорации.

Главная гордость Корпорации – это люди, работающие в Корпорации.

Цель Кодекса корпоративной этики

Кодекс корпоративной этики Корпорации призван:

- дать каждому сотруднику представление о миссии, ценностях и принципах деятельности Корпорации;

- установить стандарты этичного поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с партнерами, администрацией корпорации, общественностью и конкурентами;

- служить инструментом для предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, а также для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

Принимая Кодекс, Корпорация подтверждает свое намерение следовать высоким этическим стандартам деловой практики.

Мы рассматриваем положения и требования Кодекса как единые для всех и берем обязательство их уважать, выполнять и учитывать в своей повседневной деятельности.

Применение Кодекса

Положения Кодекса применимы к Корпорации и ко всем дочерним компаниям и официальным представительствам, контролируемым Корпорацией.

Содержание Кодекса

Предлагаемый Кодекс содержит следующие положения и разделы:

I. Миссия Корпорации;

II. Ценности Корпорации;

III. Этические принципы и стандарты Корпорации, включающие следующие разделы:

1. Внутренние взаимоотношения (отношения с сотрудниками);

2. Внешние отношения (взаимоотношения с инвесторами, клиентами, деловыми партнерами, конкурентами, государственными органами, и обществом; подарки и представительские расходы);

3. Использование ресурсов;

4. Эффективность и прибыльность;

5. Конфликт интересов.

I. МИССИЯ Корпорации

Наша миссия заключается в том, чтобы посредством тренингов и курсов, преподаваемых в Корпорации научить наших партнеров эффективным методам общения с людьми, рациональному использованию денежных средств, современным методам ведения бизнеса.

Миссией Корпорации также является развитие малого бизнеса в России, странах ближнего и дальнего зарубежья.

Наша цель – добиться улучшения уровня жизни наших партнеров, используя разработанные Корпорацией внутренние социальные программы.

Через успех Корпорации – к процветанию каждого из наших партнеров и общества в целом.

Мы за богатую и защищенную семью!

II. ЦЕННОСТИ Корпорации

В нашей Корпорации мы особенно ценим:

- уважение личных прав и интересов наших партнеров и сотрудников, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами, обществом;

- справедливость, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста;

- честность в отношениях и предоставлении информации, необходимой для нашей работы;

- эффективность как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем;

- мужество противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений;

- заботу, проявляемую в нашем стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду;

- доверие к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Следуя нашим ценностям, мы сможем поддерживать такую корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях.

Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы воспринимаем их как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

III. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ Корпорации

1. Внутренние взаимоотношения

В данном разделе представлены стандарты взаимоотношений Корпорации и сотрудников, требования к сотрудникам, обязательства и ожидания Корпорации. Корпорация ценит своих сотрудников и партнеров – именно их деятельность является залогом ее успеха – и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

Где бы мы ни работали, мы работаем на общий результат.

Мы уважаем личную свободу, права и достоинство человека, относимся к сотрудникам с доверием и предоставляем каждому равные возможности. Мы не допускаем любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей.

Корпорация всегда выполняет свои обязательства перед сотрудниками, а сотрудники соблюдают свои обязательства перед Корпорацией и друг перед другом.

Мы приветствуем лидерство, как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому сотруднику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.

Мы ожидаем инициативы и максимального вклада каждого из нас в решение задач, стоящих перед Корпорацией, и ценим командную работу, где каждый голос будет услышан.

Мы стремимся действовать таким образом, чтобы наши близкие, личные, дружеские, семейно-родственные привязанности не препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали нас в принятии эффективных решений и не допускали раскрытия конфиденциальной информации.

Корпорация создает условия для профессионального развития сотрудников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

Мы ценим наших сотрудников и поощряем их за успехи в работе, основываясь на достижении целей нашего бизнеса.

Мы учитываем культурные особенности стран и регионов присутствия Корпорации при принятии решений и осуществлении своей деятельности.

2. Внешние отношения

Все наши отношения строятся на основе принципов партнерства и взаимного уважения. Честное ведение дел – это основа для всех наших сделок и отношений. Мы свободны в рамках закона.

Мы всегда выполняем свои обязательства и ожидаем выполнения обязательств от своих партнеров и сотрудников. Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего бизнеса и бизнеса наших партнеров.

Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считаем, что отношения с деловыми партнерами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для нашего успеха.

В Корпорации принята система обработки обращений и предложений, которая помогает разбираться в тех ситуациях, когда наши высокие стандарты ставятся под сомнение.

Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдаем нормы и правила деловой этики и права.

Мы предполагаем, что наши партнеры также поддерживают высокие стандарты этики. Представители и тренеры Корпорации должны подтверждать свою готовность действовать согласно принятым политикам и процедурам Корпорации и не нарушать наши принципы и ценности. Если это возможно, мы содействуем принятию наших ценностей и принципов Корпорации, в которые мы инвестируем свои средства.

Мы конкурируем честно. Мы не принимаем и не производим незаконные выплаты, в какой бы то ни было форме. Мы не используем неэтичные или несправедливые способы воздействия на наших партнеров или конкурентов, равно как не прибегаем к угрозам их использования.

Мы обязуемся в полной мере соблюдать законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств. Мы ведем бизнес с теми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной предпринимательской деятельностью, чьи финансовые средства исходят из законных источников. Устанавливая отношения с новым деловым партнером, мы проводим соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям.

Мы оказываем полную поддержку внешним аудиторам Корпорации.

Администрация и сотрудники Корпорации всегда предоставляют достоверную финансовую информацию внешним аудиторам Корпорации, проводящим аудит или оценку финансовых показателей. Никто из администрации или сотрудников Корпорации не предпринимает прямых или косвенных действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов Корпорации.

Мы развиваем и поддерживаем местные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни людей в регионах присутствия Корпорации.

Мы приветствуем участие сотрудников и членов их семей в социальных инициативах компании и создаем для этого необходимые условия.

Мы предоставляем равные возможности нашим партнерам для участия в наших социальных программах, в частности программ «Свой автомобиль», «Свой дом» и «Свой бизнес» и применяем прозрачные механизмы финансирования. Информация о наших социальных программах открыта для каждого партнера Корпорации.

Мы стремимся к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами, чиновниками и другими представителями государственной власти на законной основе.

Мы не предпринимаем попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти или чиновниками.

Мы следуем всем законам и требованиям, применяемым к нашей деятельности в каждой стране присутствия Корпорации, а также принятым Корпорацией руководящим принципам. Мы верны как букве, так и сущности этих законов и руководящих принципов.

Мы своевременно и полностью платим налоги.

Корпорация не принимает ни прямого, ни косвенного участия в политических движениях или организациях.

Мы предоставляем полные и достоверные данные о деятельности Корпорации и готовы предоставлять расшифровку всех показателей деятельности Корпорации.

Корпорация обязуется осуществлять свою деятельность без использования взяток или коррупции.

3. Использование ресурсов

Корпорация доверяет сотрудникам и предоставляет все необходимые ресурсы. Мы используем их рационально для достижения поставленных целей.

Мы приветствуем бережное отношение к имуществу и средствам Корпорации.

Мы стремимся рационально использовать свое рабочее время и время своих коллег и деловых партнеров.

Информация предоставляется тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Все сотрудники несут ответственность за ценности и средства Корпорации, в том числе за конфиденциальную и запатентованную информацию Корпорации и третьих лиц, в отношении которой Корпорация обязана соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования. Все сотрудники имеют право раскрывать данную информацию только с разрешения ее собственников или в случаях, предусмотренных законодательством.

4. Эффективность и прибыльность

Корпорация достигнет своей цели только при условии, что каждый сотрудник – от Президента до рядового сотрудника – будет трудиться эффективно.

Каждому сотруднику необходимо отчетливо понимать свои права и обязанности и их взаимосвязь с целями и задачами Корпорации.

Мы всегда готовы к переменам и новым требованиям внешней среды. Мы постоянно совершенствуем процессы и методы нашей работы, повышая производительность и эффективность.

Мы стремимся к последовательности в своих решениях и действиях.

Мы анализируем риски, связанные с нашей деятельностью, и постоянно минимизируем их.

Наш выбор бизнес-тренеров всегда строится на интересах Корпорации, без каких-либо предубеждений.

5. Конфликт интересов

Все сотрудники должны действовать в интересах Корпорации и избегать любых конфликтов интересов. Исполняя свои должностные обязанности, администрация Корпорации и сотрудники должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающих Корпорацию.

Корпорация ожидает, что сотрудники будут вести дела основываясь исключительно на интересах Корпорации и ее партнеров, без протекции или предпочтения третьих сторон.

В том случае, когда конфликта интересов избежать невозможно, сотрудники должны сообщить о данном конфликте интересов своим руководителям.

Данные требования распространяются как на Руководителей Корпорации, так и на сотрудников Корпорации.

3. Этический кодекс Студенческого совета ГУУ

I. МИССИЯ Организации

Наша миссия заключается в том, чтобы посредством проектов и тренингов, создаваемых Организацией разнообразить жизнь студентов ГУУ.

Миссией Организации также является развитие личностных качеств ее членов.

Наша цель – добиться улучшения уровня жизни в университете, используя разработанные Организацией внутренние социальные программы, развлекательного, учебного и оздоровительного характера.

Через успех Организации – к процветанию каждого из наших студентов и университета в целом.

Мы за дружный и сплоченный коллектив!

II. ЦЕННОСТИ Корпорации

В нашей Организации мы особенно ценим:

- уважение личных прав и интересов наших членов, условий взаимодействия, выдвигаемых Организацией, университетом;

- справедливость и равные условия для профессионального роста;

- честность в отношениях и предоставлении информации, необходимой для нашей работы;

- эффективность как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем;

- мужество противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений;

- заботу, проявляемую в нашем стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду;

- доверие к членам Организации, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Следуя нашим ценностям, мы сможем поддерживать такую корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях.

Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы воспринимаем их как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

III. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ Организации

В данном разделе представлены стандарты взаимоотношений Организации и ее членов, требования к ним, обязательства и ожидания Организации. Организация ценит своих членов и партнеров – именно их деятельность является залогом ее успеха – и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

Принцип ориентации на результат «Делать» и «сделать» - два разных понятия. Работа каждого оценивается по конкретным результатам

Принцип соблюдения сроков и достоверности информации Взятые на себя обязательства необходимо выполнять вовремя! Лучше взять срок с разумным запасом, чем подвести коллегу. Однако передача недостоверной, непроверенной информации – хуже, чем задержка срока. Признаться в затруднениях при выполнении задачи и, как следствие, задержке сроков не стыдно, стыдно, когда коллеги примут неверное решение, основываясь на Ваших заключениях. Не уверен в достоверности информации – проверь. О невозможности выполнить задачу вовремя необходимо заранее предупредить своего непосредственного руководителя и тех, на чьи действия может повлиять задержка сроков по Вашей задаче.

Принцип постановки и выполнения задач Если Вы не уверены, что поняли задачу правильно или что сотрудник Вашего подразделения Вас правильно понял, переспросите объясните необходимое число раз! Каждый сотрудник должен знать свои полномочия и меру своей ответственности. Это так же должен знать его руководитель и их знания должны совпадать!

Принцип самостоятельности Поощряется самостоятельное принятие решений в рамках своих полномочий. Руководитель в данном случае – лишь советник, чьими знаниями и компетенцией Вы можете воспользоваться при решении сложных задач.

Принцип дисциплины исполнения решений Принятое решение не обсуждается, а неукоснительно выполняется. Если возникли новые обстоятельства, которые, на Ваш взгляд, могут изменить подход к решению вопроса, Вы обязаны сообщить об этом руководителю, в компетенции которого находится изменение принятого решения.

Принцип клиентоориентированности Студент должен быть счастлив! Каждый член Организации должен делать все возможное для удобства студентов. Помните, что мы существуем благодаря студентам ГУУ. Рекомендации довольных и счастливых студентов своим одногрупникам, друзьям и знакомым – лучшая для нас реклама!

Принцип лояльности к проектам Организации Организация крайне тщательно подходит к выбору каждого проекта. Мы гордимся тем, что продукты и услуги, которые мы предлагаем, пользуются спросом у наших клиентов. Мы рассчитываем на лояльное отношение к своим проектам и услугам со стороны каждого сотрудника! Это означает, что недопустимы негативные отзывы о проектах

Принцип командной работы Каждая отдельная задача выполняется на благо общего дела, для достижения планов и целей Организации. Не допускается превалирование личных интересов и интересов подразделения над интересами Организации в целом! Никто не должен выполнять задачи за других (помогать – да! выполнять за других – нет!). Обратиться за помощью – достойно так же, как достойно и оказать помощь.

Принцип узнаваемости

Каждый новый член организации обязан носить бейдж. Поощряется постоянное ношение бейджев.

Принцип субординации Любые предложения, замечания, пожелания относительно Вашей деятельности должны быть адресованы на имя Вашего непосредственного руководителя.

Принцип профессионализма Достижение поставленных целей возможно только тогда, когда каждая, даже самая небольшая задача будет решаться грамотно. Право на ошибку имеет каждый, но каждый обязан вынести из ошибки урок, чтобы не повторить ее впредь. В Организации недопустимо халатное отношение к работе! Берите на себя личную ответственность за исправление ошибок. Мы поддерживаем обучение и развитие, усовершенствование профессиональных навыков, чтение профильной литературы, участие наших сотрудников в обучающих программах и семинарах.

Принцип поощрения инициативы Все новые предложения, идеи, пожелания каждого сотрудника ценны для Организации и уважаемы. Информационными каналами для обмена предложениями, пожеланиями и идеями являются общие собрания, личные встречи с руководителем, а так же специальный информационный стенд.

Принцип доброжелательности Улыбки, приветствия, доброе слово очень дороги для каждого из нас, не забывайте об этом! В Организации приняты тактичность и уважение по отношению к коллегам и клиентам.

Поощряется:

Любое проявление умелости, ловкости, находчивости в целях процветания фирмы

Трудолюбие, усердие в работе

Проявление собственной инициативы, а не беспрекословное подчинение начальнику

Оптимизм

Чувство юмора

Ношение бейджа

Накладываются санкции на сотрудника за следующее:

Леность

Частые опоздания

Прогулы

Опоздания без уважительных причин

Пьянство

Воровство

Достижение своей выгоды путём обмана сотрудника, подчинённого или начальника

За особое отличие в работе сотрудник награждается:

Объявлением благодарности

За несоблюдение норм этического кодекса на сотрудника накладываются следующие санкции:

Исправительная беседа

В повторных случаях воровства, прогулов, частых опозданий, пьянства, невыполнения договорных обязательств следует увольнение (если студенческий совет не заинтересован в сотруднике, и он не приносит никакой пользы предприятию).