Содержание

Введение

1. Теоретические основы этического кодекса организации

* 1. Понятие и история этического кодекса

1.2 Основные функции этического кодекса

1.3 Подходы к созданию этического кодекса

2. Исследование этического кодекса в Администрации Новосибирского района

2.1 Анализ хозяйственной деятельности организации

2.2 Анализ этического кодекса организации и выявление недостатков

3. Рекомендации по усовершенствованию этического кодекса в Администрации Новосибирского района

Заключение

Список используемой литературы

Введение

В современном, быстро меняющемся мире бизнеса мы постоянно сталкиваемся с новыми возможностями и задачами, решение которых иногда связано с определенным профессиональным выбором. Где лежит граница допустимых действий в отношении наших коллег, заказчиков и общества в целом?

 Этический кодекс компании призван помочь каждому из нас в профессиональной деятельности. Кодекс содержит четкое практическое руководство по нормам поведения, установленным для сотрудников и руководителей подразделений Компании.

 В Кодексе намеренно устанавливаются высокие стандарты для всех сотрудников компании, независимо от занимаемой ими должности и региона, где осуществляется деятельность. В своей повседневной работе мы должны руководствоваться кодексом при принятии любого решения. Только так - совместными усилиями мы сможем обеспечить долгосрочный успех компании.

 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.

Цель курсовой работы: выявить недостатки и предложить рекомендации по совершенствованию этического кодекса в Администрации Новосибирского района.

Задачи:

* изучить теоретические основы этического кодекса организации;
* исследовать этический кодекс в Администрации Новосибирского района;
* дать рекомендации по совершенствованию этического кодекса в Администрации Новосибирского района

Объектом курсовой работы: организационная культура

Предметом работы: этический кодекс организации Методы исследования: включенное наблюдение, анализ документов.

1. Теоретические основы этического кодекса организации

1.1 Понятие и история этического кодекса

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 (например, Десять заповедей Ветхого завета). Чуть позже стали возникать частные кодексы, определяющие поведение отдельных социальных групп общества (например, Кодекс самурая "Бусидо").[8;59]

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 Гиппократа - 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 Гиппократа и допуск к лечебной работе у врачей).[12;182]

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 современный менеджер должен учитывать всю совокупность интересов, а не только интересы акционеров. Часто заинтересованные группы выдвигают противоречивые требования. Например, противоречие интересов компании и потребителя: возможна ли продажа товара, не соответствующего по качеству декларируемому (недобросовестная реклама)? Компания стремится к максимально выгодному освещению своего товара и привлечению клиентов, интерес - процветание фирмы. Потребитель заинтересован в максимально объективном сообщении о потребительских качествах товара, интерес - полная информированность. Следует отметить, что не все проблемы имеют моральный аспект. Например, вопрос, стоит ли внедрять некий новый продукт в Европе прежде, чем в США, не имеет нравственной составляющей. А вопрос о разных критериях качества (или разных нормах информационной открытости о качестве товара) для продукции одной фирмы, экспортируемой в США и страны третьего мира, уже затрагивает нравственные нормы. Поэтому важнейшие задачи кодекса корпоративной этики - установить приоритеты в отношении целевых групп и пути согласования их интересов.

* 1. Основные функции этического кодекса

Кодекс корпоративной этики может выполнять три основные функции:

-репутационную;

-управленческую;

-развития корпоративной культуры.[5;96]

Репутационная функция заключается в повышении доверия к компании со стороны потенциальных инвесторов (акционеров, банков, инвестиционных компаний) и деловых партнеров (клиентов, поставщиков, подрядчиков и т. д.). Наличие у компании кодекса деловой этики уже становится своеобразным признаком ее успешности и необходимым условием высокой деловой репутации. В результате принятия и внедрения кодекса деловой этики в деятельность компании растет ее инвестиционная привлекательность, имидж компании выходит на качественно более высокий уровень.

Вместе с тем, не следует недооценивать управленческую функцию кодекса деловой этики. Она состоит в регламентации и упорядочивании корпоративного поведения в сложных и неоднозначных ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности.

Управленческая функция обеспечивается:

- Формированием этических аспектов корпоративной культуры между заинтересованными лицами внутри корпорации (акционерами, директорами, менеджерами и работниками). Кодекс деловой этики, внедряя корпоративные ценности внутри компании, выкристаллизовывает корпоративную идентичность данной компании и в результате повышает качество стратегического и оперативного управления в ней.

-Регламентацией приоритетов в отношениях с внешними заинтересованными лицами (поставщиками, подрядчиками, потребителями, кредиторами и т. д.).

- Определением порядка и процедуры разработки и принятия решений в сложных этических ситуациях.

- Перечислением и конкретизацией форм поведения, недопустимых с позиции этики. Кодекс корпоративной этики - значимый фактор развития корпоративной культуры. Кодекс может транслировать ценности компании всем сотрудникам, ориентировать сотрудников на единые корпоративные цели и тем самым повышать корпоративную идентичность.

Корпоративная этика, кроме того, является составной частью корпоративной культуры. Кодекс корпоративной этики - значимый фактор развития корпоративной культуры. Кодекс может транслировать ценности компании всем сотрудникам, ориентировать сотрудников на единые корпоративные цели и тем самым повышать корпоративную идентичность.

1.3 Подходы к созданию этического кодекса

Содержание кодекса компании определяется, прежде всего, ее особенностями, структурой, задачами развития, установками ее руководителей.

Как правило, кодексы содержат две части:

- идеологическую (миссия, цели, ценности);

- нормативную (стандарты рабочего поведения).[15;210]

При этом идеологическая часть может не включаться в содержание кодекса. В профессионально однородных организациях (банки, консалтинговые компании) часто используются кодексы, описывающие в первую очередь профессиональные дилеммы. Эти кодексы "вышли" из описанных ранее кодексов профессиональных сообществ. Соответственно, содержание таких кодексов в первую очередь регламентирует поведение сотрудников в сложных профессиональных этических ситуациях. В банковской деятельности, например, это доступ к конфиденциальной информации о клиенте и сведениям об устойчивости своего банка. Кодекс описывает правила обращения с такой информацией, запрещает использовать сведения в целях личного обогащения.

В первую очередь здесь решаются управленческие задачи. Дополнение такого кодекса главами о миссии и ценностях компании способствует развитию корпоративной культуры. При этом кодекс может иметь значительный объем и сложное специфическое содержание и адресоваться всем сотрудникам компании.

В больших неоднородных корпорациях сочетание всех трех функций становится сложным. С одной стороны, существует ряд политик и ситуаций, традиционно закрепляемых этическими кодексами в международной практике. Это политики по отношению к клиентам, поставщикам, подрядчикам; описание ситуаций, связанных с возможными злоупотреблениями: взятки, подкуп, хищения, обман, дискриминация. Исходя из управленческой функции, кодекс описывает стандарты образцового поведения в таких ситуациях. Такой кодекс имеет значительный объем и достаточно сложное содержание. Адресация его всем группам сотрудников в условиях значительной разницы в образовательном уровне и социальном статусе сотрудников затруднена. В то же время развитие корпоративной культуры компании требует единого кодекса для всех сотрудников - он должен задавать единое понимание миссии и ценностей компании для каждого сотрудника.

В такой ситуации используются 2 варианта кодекса - декларативный и развернутый. "Кредо", или декларативный вариант этического кодекса используется для предъявления этических принципов с начала XX века. К таким кодексам относятся Кредо (декларация ценностей) "Джонсон и Джонсон" (1944 г.), Кодекс "Семь духов (принципов)" поведения сотрудников "Мацусита электрик" (1933 г.). Они описывают общие принципы поведения сотрудников на уровне деклараций.[7;483]

Декларативный вариант - это только идеологическая часть кодекса без регламентации поведения сотрудников. Например "Кредо" включает 4 развернутых ценности, "Семь духов" - семь основных принципов. При этом в конкретных ситуациях сотрудники сами должны ориентироваться, как им себя вести, исходя из базовых этических норм.

Подобные кодексы действуют и по сей день. Однако в ряде случаев сотрудникам трудно оценить этическую правомерность конкретного поступка исходя из общих принципов. Следовательно, для того, чтобы кодекс действительно работал, компании прибегают к постоянной трансляции этих принципов через пение гимна, регулярное обсуждение и другие корпоративные ритуалы. Например, начиная с 70-х годов, компания "Джонсон и Джонсон" установила практику постоянного обсуждения и критического обзора "Кредо". Во время кризиса, вызванного отравлением тайленола, Ларри Фостер, вице-президент компании по связям с общественностью, сказал, что у компании не было иного варианта поведения, кроме удаления тайленола с рынка. Отказаться сделать это значило нарушить "Кредо". Итак, декларативный вариант кодекса решает в первую очередь задачи развития корпоративной культуры. При этом для предоставления кодекса международному сообществу и решения конкретных управленческих задач необходима разработка дополнительных документов.

С 80-х годов XX века распространение получил также развернутый вариант кодекса с подробной регламентацией этики поведения сотрудников (P&G, ВР). В них была зафиксирована конкретная регламентация поведения сотрудников в отдельных областях, где риск нарушений был высок или возникали сложные этические ситуации. Эти регламенты описывались в виде политик в отношении заказчиков, потребителей, государства, политической деятельности, конфликта интересов, безопасности труда. При этом большой объем и сложность содержания таких кодексов определяют их выборочную адресацию. В большинстве компаний такие кодексы разрабатываются для высшего и среднего менеджмента и не являются всеобщим документом, объединяющим всех сотрудников.

Подходы к созданию этических кодексов:

- профессиональный (Альфа-банк, Северная торгово-промышленная палата)

- декларативный (Johnson & Johnson, Panasonic)

- развернутый (BP Amoco, P&G.)[15;283]

Вывод: каждая компания определяет собственные задачи, для решения которых она намерена использовать такой инструмент, как кодекс корпоративной этики. Но создание кодекса, естественно, не ограничивается только написанием текста документа. Существует специфика исполнения подобных документов: заставить исполнять этический кодекс нельзя. Поэтому для того, чтобы он действительно работал, еще на этапе его создания необходимо предусмотреть процедуры, включающие в процесс разработки документа по возможности всех сотрудников компании. Только при условии принятия каждым сотрудником кодекса корпоративной этики он будет реально исполняться.

2. Исследование этического кодекса в Администрации Новосибирского района

2.1 Анализ хозяйственной деятельности организации

Администрация Новосибирского района Новосибирской области является постоянно действующим исполнительно-распорядительным органом, сформированным в соответствии с Уставом Новосибирского района.

 Администрация в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, решениями Совета депутатов Новосибирского района, постановлениями, распоряжениями главы района и настоящим Положением. Администрация самостоятельно решает вопросы, отнесенные действующим законодательством к ее компетенции.

Полномочия администрации:

* Разработка проекта местного бюджета и подготовка отчета о его исполнении.
* Владение, пользование и распоряжение от имени муниципального образования имуществом, находящимся в муниципальной собственности Новосибирского района.
* Осуществление связей с иностранными партнерами в культурной и иных областях в соответствии с федеральными законами и законодательством Новосибирской области.
* Организация в границах Новосибирского района энергоснабжения и газоснабжения поселений.
* Содержание и строительство автомобильных дорог общего пользования между населенными пунктами, мостов и иных транспортных инженерных сооружений вне границ населенных пунктов в границах Новосибирского района, за исключением автомобильных дорог общего пользования, мостов и иных транспортных инженерных сооружений федерального и регионального значения.
* Создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения между поселениями в границах Новосибирского района.
* Участие в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на территории Новосибирского района
* Опека и попечительство.
* Организация утилизации и переработки бытовых и промышленных отходов.
* Содержание на территории Новосибирского района межпоселенческих мест захоронения, организация ритуальных услуг.
* Создание условий для обеспечения поселений, входящих в состав Новосибирского района, услугами связи, общественного питания, торговли и бытового обслуживания.
* Анализ состояния пожарной безопасности в районе, участие в формировании и выполнении федеральных и региональных целевых программ по этому вопросу.
* Создание, развитие и обеспечение охраны лечебно-оздоровительных местностей и курортов местного значения на территории Новосибирского района.

Функции администрации:

1. Разрабатывает и осуществляет меры по обеспечению и защите прав и свобод человека и гражданина, охране собственности и общественного порядка в Новосибирском районе.

2. Формирует и размещает муниципальный заказ на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для муниципальных нужд, осуществляет контроль выполнения муниципального заказа в установленном порядке.

3. Взаимодействует с районной инспекцией Министерства РФ по налогам и сборам и другими государственными органами по обеспечению исполнения доходов местного бюджета, снижению недоимки.

4. Взаимодействует с государственными органами, органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями и иными организациями, в том числе с общественными объединениями по решению вопросов местного значения.

5.Создает условия для работы избирательной комиссии, административной комиссии района и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Основными задачами администрации являются:

1. Решение вопросов местного значения в соответствии с Уставом Новосибирского района.

2. Участие в проведении единой государственной политики в сфере образования, здравоохранения, культуры, финансов и иных сферах в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

3. Выполнение решений Совета депутатов Новосибирского района, постановлений и распоряжений главы района с целью обеспечения жизнедеятельности населения и социально-экономического развития района.

Администрация обладает правами юридического лица, имеет печать с изображением Герба Новосибирского района Новосибирской области, другие печати, штампы, официальные бланки со своим наименованием, а также расчетный счет по исполнению сметы расходов и выполнению возложенных на нее функций, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Структура администрации района утверждается Советом депутатов Новосибирского района Новосибирской области по представлению Главы района. Главой района утверждает штатное расписание администрации и ее в соответствии с расходами, предусмотренными в местном бюджете на содержание администрации. Администрация вносит в бюджет отчисления по налогам, в соответствующие фонды по социальному и медицинскому страхованию, на пенсионное обеспечение в порядке и по ставкам, установленным действующим законодательством. Ведет оперативный бухгалтерский и статистический учет в соответствии с порядком, предусмотренным действующим законодательством. Обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, условий труда, меры социальной защиты. Социальное обеспечение и социальное страхование работников регулируется нормами действующего законодательства. В Администрации среди сложившихся различного рода ритуалов, следует выделить церемонии чествования и празднования юбилеев, успехов, публичного поощрения. Хорошо организованные такого рода мероприятия закрепляют ценности, способствуют запоминанию работниками своих героев. А именно герои являются важным составным элементом культуры. Дружеское отношение и общность интересов, взаимное сочувствие между работниками также в высшей степени важны. В коллективе Администрации существует дружеская.

Персонал рассматривается в качестве непосредственного участника рабочего процесса, осознанно влияющего на эффективность предприятия, ее основного системообразующего ресурса. Численность работников на 01.07.2009, всего по Администрации – 172 человека. Выборных муниципальных должностей (Глава Администрации) – 1. Должностей муниципальных служащих (начальники, заместители, специалисты всех подразделений) – 133. Должностей, не являющихся должностями муниципальных служащих (машинистки, водители, уборщицы, охранники) – 34.

Сотрудники муниципальных должностей разбиты на возрастные категории:

* до 30 лет (30 человек);
* от 30 до 39 лет (23 человека);
* от 40 до 49 лет (32 человека);
* от 50 до 59 лет (35 человек);
* от 60 до 65 лет (11 человек);
* старше 65 лет (2 человека).

Более наглядно это изображено на рисунке 1(приложение 1).

Рисунок 1 Возрастные категории муниципальных служащих

Проанализировав возрастную структуру можно сделать вывод о том, что большая часть работников находится в более зрелом возрасте, а самый низкий процент занимают работники пенсионного возраста от 60 лет.

Если же более подробно рассматривать возрастные категории работников, которые занимают руководящие должности и должности специалистов, то диаграмма будет выглядеть следующим образом:

Рисунок 2 Возраст служащих по группам должностей

Диаграмма наглядно показывает, что большая часть служащих, а это 58%, занимают должности старших специалистов. Самая маленькая доля, всего 5%, это должности, относящиеся к высшим специалистам.

Рисунок 3 Характеристика муниципальных служащих по полу

Большая часть сотрудников женщины. Возможно, это связано с тем, что работа не содержит тяжелых физических нагрузок и в основном заключается в составлении документации.

Из 172 сотрудников:

- высшее профессиональное образование имеют 115 человек

-среднее профессиональное – 22

-начальное профессиональное образование – 31 человек

-без профессионального образования – 4 человека.

 Более наглядно это изображено на рисунке 3.

Рисунок 4 Распределение служащих по виду профессионального образования

Дополнительное профессиональное образование в 2008 году получили 14 человек, занимающих должности муниципальной службы. Из них по категориям: высшие специалисты 0 из 6, возможно в связи с тем, что нет необходимости. Главные специалисты 5 из 10, т.к. есть возможность обучиться, позволяет возраст и занимаемая должность. Ведущие 3 из 17. Старшие 6 из 79, возможно, из-за большого количества кадров нет возможности обучать много сотрудников. И младшие специалисты 0 из 21, в связи с тем, что не позволяет должность.

Таблица 1. Количество сотрудников получивших дополнительное профессиональное образование.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Получили доп. образование | Общее количество |
| Высшие специалисты | 0 | 6 |
| Главные специалисты | 5 | 10 |
| Ведущие специалисты | 3 | 17 |
| Старшие специалисты | 6 | 79 |
| Младшие специалисты | 0 | 21 |
| Итого | 14 | 172 |

Подробнее рассмотрим на рисунке 5.

Рисунок 5 Количество сотрудников получивших дополнительное профессиональное образование

Проанализировав состав работников по образованию, можно сделать вывод, что уровень образования специалистов выше оптимального, что соответствует их квалификации и выполняемым обязанностям. Дополнительное образование получают специалисты средних групп, т.е. главные, ведущие и старшие. Высшие и младшие специалисты дополнительного образования не получают вообще.

На период с 2003 по 2008 год было принято на работу 134 человек, а уволено 143 человек. Динамику о приеме и увольнении работников можно увидеть на рисунке 6.

Таблица 2. Динамика приема и увольнения работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год | Уволено | Принято |
| 2003 | 19 | 22 |
| 2004 | 21 | 17 |
| 2005 | 32 | 25 |
| 2006 | 27 | 30 |
| 2007 | 20 | 21 |
| 2008 | 24 | 19 |
| Итого | 143 | 134 |

Рисунок 6 Динамика приема и увольнения работников.

Процент текучести кадров остается на оптимальном уровне. Даже в условиях кризисной ситуации в организации сохраняется стабильное положение.

2.2 Анализ этического кодекса организации и выявление недостатков

Этический кодекс муниципального служащего администрации декларирует основные этические принципы и нормы поведения, рекомендуемые муниципальным служащим администрации для соблюдения при исполнении ими своих должностных обязанностей.

Кодекс является актом саморегулирования деятельности муниципальных служащих администрации, основывается на Конституции Российской Федерации, Федеральном законе от № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» иных правовых актах, а также признанных Российской Федерацией нормах международного права.

Кодекс призван содействовать повышению авторитета администрации Новосибирского района, укреплению доверия граждан к администрации.

1. Общие принципы этики муниципального служащего администрации Новосибирского района Новосибирской области.

Муниципальный служащий администрации, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

1.1. Быть патриотом России, отстаивать ее национальные интересы.

1.2.Служить примером неукоснительного соблюдения закона и уважения к нему.

1.3.Способствовать реализации и защите признанных и гарантированных Конституцией Российской Федерации и законодательством Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина.

1.4.Проявлять высокие нравственные качества и осуществлять свою деятельность в соответствии с общечеловеческими ценностями: ответственность, честность и искренность по отношению к людям, равноправие, справедливость, уважительность, принципиальность, бескорыстие, доброжелательность, компетентность.

1.5.Исполнять свои обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы администрации в интересах жителей.

1.6.Заботиться о своей репутации, добиваться повышения авторитета среди населения.

2. Взаимоотношения муниципального служащего с населением.

Представляя интересы администрации муниципальный служащий должен:

2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Конституцией, федеральными законами и правовыми актами органов местного самоуправления.

2.2. Не давать публичных обещаний, которые заведомо не могут быть выполнены.

2.3. На встречах с населением представлять достоверную информацию о деятельности администрации Новосибирского района.

2.5.Служить достижению гуманных и социальных целей: благополучие жителей, повышение уровня их жизни.

2.6. Проявлять уважение и терпимость к убеждениям жителей, традициям, культурным особенностям этнических и социальных групп, религиозных конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному миру и согласию.

2.7. Проявлять выдержку и корректность, особенно в тех ситуациях, когда собственная позиция расходится с мнением жителей.

3. Нормы добросовестной деятельности.

Муниципальный служащий добровольно возлагает на себя обязательство соблюдать следующие нормы добросовестной деятельности:

3.1. В ситуациях принятия решений руководствоваться законом, гражданским долгом, совестью, государственными интересами и интересами жителей.

3.2. Не допускать не соблюдения сроков исполнения поручений без уважительной причины.

3.3. Не использовать статус муниципального служащего в корыстных целях, при осуществлении должностных обязанностей, не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо частных имущественных и финансовых интересов.

3.4. Не ставить выполнение обязанностей муниципального служащего в зависимость от личной заинтересованности.

3.5. Не совершать поступков, искажающих представление о деятельности администрации, не уклоняться от личной ответственности.

3.6. Не использовать свое влияние и власть в интересах отдельных социальных групп и лиц.

3.7. Конфликты между интересами различных социальных групп рассматривать исключительно с точки зрения закона, социально-политической и экономической целесообразности.

3.8. Уважать достоинство человека, защищать права и свободы жителей Новосибирского района.

4. Язык, используемый при исполнении должностных обязанностей.

При исполнении должностных обязанностей, в том числе в публичных выступлениях, муниципальный служащий:

4.1. Использует современный русский литературный язык в соответствии с его нормами.

4.2. Использует понятные, ясные и конкретные по смыслу слова и выражения.

5. Корпоративная этика муниципального служащего

Осознавая корпоративную ответственность, муниципальный служащий:

5.1.Участвуя в заседаниях, работая в совещательных органах и комиссиях, отстаивая свою точку зрения, с вниманием и уважением относится к мнению других участников дискуссий.

5.2. Не позволяет себе предвзято и неуважительно высказываться о других муниципальных служащих и в целом о деятельности администрации.

5.3. Обменивается наиболее эффективными формами и методами работы с другими муниципальными служащими, а также депутатами и государственными служащими.

5.4. Соблюдает принципы конфиденциальности в отношении информации, относящейся к личной жизни человека, полученной в ходе осуществления исполнения обязанностей.

5.5. С уважением и пониманием относится к деятельности представителей средств массовой информации.

Анализ этического кодекса администрации Новосибирского района проводился с помощью следующих методов:

-включенное наблюдение;

-анализ документов.

Выявлены следующие недостатки:

1.Этический кодекс скорее является элементом «корпоративной моды» и не несет функциональной нагрузки, является составной частью внешнего имиджа компании. Кодекс традиционно скучный, догматичный и объемный, сотрудники не читают практически никогда – между тем, как для любой организации выгоднее, чтобы кодекс не лежал мертвым грузом, а вдохновлял сотрудников на достижение целей компании и направлял их деятельность и взаимодействие.

2.Руководитель в пылу корпоративного законотворчества забывает о правовой стороне вопроса, упускает это момент.

3. Повторение в кодексе того, что и так все делают.

4.Сотрудники организации не участвуют в создании и доработки этического кодекса организации, воспринимают его как «навязанный сверху». Важно, чтобы в процессе создания и доработки кодекса участвовали сами сотрудники компании, только в этом случае они будут считать его своим.

5.При приеме сотрудников в организацию их не ознакамливают с этический кодексом и не прибегают к его помощи во время адаптации работников.

6.Отсутствует дизайнерское оформление и печатный вид документа.

Итак, все самые большие глупости с корпоративными кодексами происходят от непонимания того, зачем это нужно. А нужно ли вообще вашей компании прописывать то, что за несколько лет работы сложилось в корпоративную культуру. Считается, что сильная корпоративная культура в компании — всегда плюс. Она привлекает и мотивирует работников, позволяет эффективнее использовать их потенциал, а значит, в конечном счете содействует росту экономических показателей. А уж оформлять корпоративную культуру в виде кодекса или нет — дело вкуса.

Когда компания перерастает барьер нескольких сотен человек, то донести до них свои законы без помощи кодекса становится почти невозможно. Так что серьезный корпоративный кодекс — признак наступившей зрелости бизнеса.

Несмотря на явное недоверие или недопонимание большинством сотрудников необходимости соблюдения принципов, описанных в Кодексе Корпоративного Управления, администрация всё же уделяет серьёзное внимание результативности данного документа. Нельзя сказать, что форма и содержание Кодекса идеальны, но, по крайней мере, в нём ясно и прозрачно описаны принципы корпоративного управления.

3. Рекомендации по усовершенствованию этического кодекса в Администрации Новосибирского района

Проанализировав этический кодекс администрации Новосибирского района мы предлагаем следующие изменения по его усовершенствованию:

1.Сделать его как можно короче и написать «понятным языком»: выделить главное, отклонив необязательное, избегать демагогии, прописных истин и бюрократических оборотов, проскальзывающих мимо сознания. Сделать его остроумным, афористичным, местами – забавным: такие кодексы запоминаются, а главное – соблюдаются лучше абсолютно серьезных.

2. Вовлечь сотрудников в доработку проекта кодекса – чтобы они воспринимали его как «свой», а не как «навязанный сверху» (практика показывает, что этой возможностью воспользуется максимум 5-7% сотрудников, но позитивное отношение будет у всех). Ведь зачастую он спускается «сверху», механически конструируется, и люди просто не принимают его, не воспринимают всерьез- не стоит даже тратить силы на его внедрение «в сознание масс». Его надо изначально создавать убедительным.

 Чтобы сотрудники почувствовали свою причастность, стоит вынести на всеобщее обсуждение проект корпоративного кодекса, можно даже устраивать конкурс с призами особо отличившимся в формулировании кодекса. В дальнейшем нужно сделать так, чтобы кодекс действовал, а не пылился на полке. Выдержки из него можно оформить в виде плакатов и открыток, украсить ими стены организации. К кодексу следует обращаться при проведении общих собраний, планерок, митингов.

3. Активно использовать корпоративный кодекс на этапе адаптации новых сотрудников. Значимость и пользу Корпоративного кодекса для новых сотрудников трудно переоценить. Знакомить новичка с этим документом необходимо сразу же при приеме на работу. Именно на протяжении испытательно-адаптационного срока для него важно понять и принять корпоративную культуру компании. Новые сотрудники очень ценят, когда при приеме на работу им вручают личный экземпляр Корпоративного кодекса. Для новых членов сообщества документ является данностью, обязательной к принятию. Если человек стремится работать в компании, то знание и понимание принципов жизни в этой компании помогут, с одной стороны, новому сотруднику быстрее адаптироваться, а с другой – компании сохранить целостность, «единое лицо».

4. Обеспечить качественное полиграфическое исполнение и привлекательный для сотрудников дизайн (для многих «бумажная» версия оказывается убедительнее электронной). Ведь это корпоративный стандарт, а значит, он должен отвечать всем требованиям, быть совершенным (именно к этому призывает нас Корпоративный кодекс).

Очень важно дизайнерское решение. Здесь можно привлечь внешних консультантов, но можно и обойтись собственными силами, если есть профессиональный дизайнер. Дизайнерские предложения выносятся на обсуждение всей рабочей группы, утверждаются решением Главы. Распечатки на принтере — это дешево, но непрофессионально. Корпоративный кодекс создается на долгие годы. Даже если впоследствии он будет корректироваться, основные его идеи, основные его принципы остаются неизменными, изменения корпоративного кодекса не должны быть слишком частыми, иначе он перестанет восприниматься всерьез.

Красиво оформленную брошюру нужно вручить каждому работнику, торжественно преподнести каждому новичку. Сделать корпоративный кодекс достоянием общественности, вывесить на своем сайте, иначе кодекс обречен пылиться без дела в столах сотрудников.

5. За не выполнение требования, закрепленных в кодексе, Глава может наложить на сотрудника дисциплинарное взыскание. В крайнем случае за некоторые нарушения можно даже уволить.

Таблица 1.1 Мероприятия по усовершенствованию этического кодекса администрации Новосибирского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Недостатки этического кодекса администрации | Рекомендации по усовершенствованию этического кодекса | Ответственные  |
| 1.Кодекс традиционно скучный, догматичный и объемный, сотрудники не читают практически никогда – между тем, как для любой организации выгоднее, чтобы кодекс не лежал мертвым грузом, а вдохновлял сотрудников на достижение целей компании и направлял их деятельность и взаимодействие. | 1.Сделать его как можно короче и написать «понятным языком»: выделить главное, отклонив необязательное, избегать демагогии, прописных истин и бюрократических оборотов, проскальзывающих мимо сознания. Сделать его остроумным, афористичным, местами забавным: такие кодексы запоминаются, а главное – соблюдаются лучше абсолютно серьезных. | 1.Контрольно-организационный отдел. |
| 2. Руководитель в пылу корпоративного законотворчества забывает о правовой стороне вопроса, упускает этот момент. | 2.За не выполнение требования, закрепленных в кодексе, Глава может наложить на сотрудника дисциплинарное взыскание. В крайнем случае за некоторые нарушения можно даже уволить | 2. Контрольно-организационный отдел. |
| 3.Сотрудники организации не участвуют в создании и доработки этического кодекса организации, воспринимают его как «навязанный сверху». Важно, чтобы в процессе создания и доработки кодекса участвовали сами сотрудники компании, только в этом случае они будут считать его своим. | 3.Вовлечь сотрудников в доработку проекта кодекса – чтобы они воспринимали его как «свой», а не как «навязанный сверху». Чтобы сотрудники почувствовали свою причастность, стоит вынести на всеобщее обсуждение проект корпоративного кодекса, можно даже устраивать конкурс с призами особо отличившимся в формулировании кодекса. Выдержки из него можно оформить в виде плакатов и открыток, украсить ими стены организации. К кодексу следует обращаться при проведении общих собраний, планерок, митингов. | 3.Начальник отдела кадров. |
| 4.При приеме сотрудников в организацию их не о ознакомливают с этический кодексом и не прибегают к его помощи во время адаптации работников. | 4. Активно использовать корпоративный кодекс на этапе адаптации новых сотрудников. Знакомить новичка с этим документом необходимо сразу же при приеме на работу. Именно на протяжении испытательно-адаптационного срока для него важно понять и принять корпоративную культуру компании. Новые сотрудники очень ценят, когда при приеме на работу им вручают личный экземпляр Корпоративного кодекса. | 4.Начальник отдела кадров. |
| 5. Отсутствует дизайнерское оформление и печатный вид документа. | 5.Обеспечить качественное полиграфическое исполнение и привлекательный для сотрудников дизайн (для многих «бумажная» версия оказывается убедительнее электронной). Красиво оформленную брошюру нужно вручить каждому работнику, торжественно преподнести каждому новичку. Сделать корпоративный кодекс достоянием общественности, вывесить на своем сайте, иначе кодекс обречен пылиться без дела в столах сотрудников. | 5. Контрольно-организационный отдел. |

В настоящее время кодексы корпоративной этики внедряются во многих компаниях, однако из-за сложностей исполнения они зачастую остаются формальной декларацией. При разработке документа важно, не только создать кодекс корпоративной этики, который будет отвечать всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, но и, самое главное, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

Более продуктивным, на наш взгляд, является путь принятия на работу выпускников учебных заведений, где имелась обширная и разветвленная программа обучения основам этики. В таком случае этические стандарты закладываются в сознание (и подсознание) будущего сотрудника как часть мировоззренческого комплекса и, даже можно сказать, как непреложные аксиомы, не подлежащие оспариванию. Тогда громоздкая и дорогая система разработки кодексов компаний, обучения сотрудников этическим нормам контроля за соблюдением этических требований оказывается в значительной степени ненужной.

Поэтому крупные и богатые фирмы, имеющие собственные деловые школы, школы бизнеса, внедряют в них такие программы для обучения студентов, как программы этики менеджмента, этики бизнеса, этики деловых отношений, этики речевого воздействия. Иногда это набор этических принципов, представляющих этические стандарты в теории, иногда -конкретные примеры и ситуации, изучение и разбор которых дает возможность студентам самим сформулировать теоретические постулаты, определяющие этические границы действий и поведения в их будущей деловой практике.

Заключение

Корпоративный кодекс это свод норм и правил, описывающий те модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности, которые существуют в компании.

Разработка и принятие корпоративного кодекса является делом чести каждой компании, которая претендует на высокую репутацию на рынке. Наличие у компании корпоративного кодекса и, что существенно, его соблюдение значительно повышает ее инвестиционную привлекательность. При этом важно, чтобы это был живой документ, разработанный компанией самостоятельно. А не переписанный по чьему-то образу и подобию.

Корпоративный кодекс выступает воплощением философии компании. В нем, в частности, закрепляются добровольные обязательства перед работниками и внешним миром, которые компания принимает на себя сверх тех, что предписаны законодательством. Кодекс декларирует более высокий уровень деловой культуры, предполагает соблюдение высоких идейных принципов и норм, содействует четкому позиционированию компании по отношению к своим клиентам и сотрудникам.

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 Гиппократа - кодекс врачей. Наиболее известны этические кодексы тех профессий, где значимые этические дилеммы задаются содержанием деятельности (адвокаты, психотерапевты, журналисты, риэлторы и т.д.).

Каждая компания определяет собственные задачи, для решения которых она намерена использовать такой инструмент, как кодекс корпоративной этики. Но создание кодекса, естественно, не ограничивается только написанием текста документа. Существует специфика исполнения подобных документов: заставить исполнять этический кодекс нельзя. Поэтому для того, чтобы он действительно работал, еще на этапе его создания необходимо предусмотреть процедуры, включающие в процесс разработки документа по возможности всех сотрудников компании. Только при условии принятия каждым сотрудником кодекса корпоративной этики он будет реально исполняться.

Список литературы

1. Беляев М.К. «Управление персоналом на предприятии» – Волгоград,

2000.-356 с.

2. Веснин В.Р. «Менеджмент» - М,2009.- с.502 3.Генкин Б.М. «Основы управления персоналом» - М, 1996.-с. 329

4. Глухов В.В. «Менеджмент» - Спб,2008.-с.326

5.Иванов Т.Ю. «Теория организации» - М, 2008.-с.456

6. Лабудинский Л.В. «Основы менеджмента» - Челябинск,2007.-с.339

7. Петрунин Ю.Ю. «Этика бизнеса» - М,2001.-с.563

8.Полукаров В.Л. «Основы менеджмента» - М,2009.-с.239

9.Пугачев В.П. «Руководство персоналом» М.,2005.-с.280

10. Резник С.Д. «Организационное поведение» - М,2006.-с.429

11.Сергеев А.М. «Организационное поведение» - М.2006.-с.282

12. Соломанидина Т.О.«Организационная культура компании» - М, 2007-с. 624

13.Третьякова Е.П. «Теория организации» - М,2009.-с.222

14.Ульяновский А.В. «Корпоративный имидж» - М,2008.-с.398

15.Шейн Э.Х. «Организационная культура и лидерство» - Спб,2008.-с.330