**Содержание**

1. Что такое этика менеджмента
2. Критерии принятия этически сложных решений
3. Определяющие этический выбор факторы
4. Этика и новое рабочее место
5. Повышение показателей этичности поведения

Заключение

Список литературы

**1. Что такое этика менеджмента?**

Точно определить понятие «этика» достаточно сложно. В общем смысле этика – это набор моральных принципов и ценностей, управляющих поведением человека или группы людей и определяющих положительные и отрицательные оценки их мыслей и действий. Это как бы внутренний кодекс законов, который определяет, как можно себя вести, а как нельзя; какие решения можно принимать, а какие нет; где проходит граница между добром и злом. Этика связана с внутренними ценностями, а они, в свою очередь, являются частью корпоративной культуры и воздействуют на принимаемые решения, определяют их социальную допустимость в рамках внешней среды. Этическая проблема возникает в том случае, когда действия отдельного человека или организации могут нанести ущерб или, наоборот, принести пользу окружающим.

Например, стволовые клетки эмбриона человека были открыты в 1998г. С точки зрения медицины за ними скрываются возможности революционно новой лечебной практики, увеличения длительности и качества жизни. Но для многих людей это еще и этическая дилемма. Дело в том, что источником стволовых клеток являются эмбрионы, удаленные из чрева матери в результате аборта, так что исследователи оказались в самом центре дебатов о проблеме репродукции. В период с 1987 по 1993г. Федеральное финансирование исследований в области эмбриональных клеток было под запретом, а эксперименты с этими клетками разрешили лишь недавно. Ричард Гарр, исполнительный директор NeuralStem Biopharmaceuticals, как никто другой понимает важность таких исследований: у его сына обнаружили опухоль головного мозга. Он надеется, что стволовыми клетками можно будет заменить нейроны, погибающие при неизлечимых заболеваниях мозга.

Давайте сравним роль этических принципов индивидов и влияние на его поведение правовых норм (законов) и свободы выбора. Все действия человека определяются тремя системами норм. Первая – это система законов, закрепленных в документах норм и ценностей, на страже соблюдения которых стоит судебная система государства. Юридически установлено, что действия организации и ее членов ограничены определенными рамками (необходимость получения прав на вождение автомобиля, обязанность платить налог на прибыль). С развитием э-бизнеса возникли и новые правовые вопросы, например о защите авторских прав. Так, служба бесплатного обмена музыкальными файлами Napster была обвинена в пиратстве. Суд постановил, что она должна прекратить распространение защищенных авторскими правами материалов.

Прямая противоположность этому поведению – действия индивида (организации), определяемые свободой выбора. Сюда относится поведение, о котором ничего не говорится в законах и в отношении которого человек или организация обладает полной свободой (выбор религиозного мировоззрения индивидом, выбор исполнителей или тиражей компакт-дисков музыкальной компанией).

Между этими двумя определяющими действия индивидов и организаций и лежат этические нормы. Здесь нет изложенных на бумаге законов, а есть правила поведения, основанные на разделяемых обществом в целом принципах и ценностях. В случае свободного выбора человек подчиняется самому себе, в законодательной области – букве закона. В случае же с этикой индивид должен соблюдать известные ему (или компании) нормы, за нарушение которых, впрочем, не предусмотрено конкретных санкций. Решение, приемлемое с этической точки зрения, является (для общей части общества) приемлемым и юридически и морально.

Упрощенное представление о том, что выбор индивида или компании диктуется исключительно законами либо свободой, чревато попаданием в неприятные ситуации. Да, индивид вправе предположить: «Что не запрещено, то этично». Но как нам представляется, в реальной жизни подобные допущения обходятся их «авторам» слишком дорого. Более целесообразно признать наличие этических норм и правил и руководствоваться ими как в нутрии, так и вне организации. По мере того как сотрудники принимают этические нормы и ответственность, компания получает возможность внедрять в культуру «кодекс поведения», устраняя тем самым потребность в дополнительных законах и избегая проблем свободы выбора.

Так как этические нормы являются неписанными правилами, вопрос об оценке какого-либо поступка зачастую вызывает непримиримые разногласия. Так называемая **этическая дилемма** возникает в ситуации, когда все альтернативные решения или варианты поведения из-за своих потенциально негативных моральных последствий являются нежелательными, когда трудно отличить хорошее от плохого, добро от зла.

Человека, который принимает на себя ответственность за решение возникающих в организации этических вопросов, нередко называют *агентом морали.*

Теперь перейдем к рассмотрению различных подходов к этическим проблемам, изучение которых позволяет нам выработать критерии их анализа и решения.

**2. Критерии принятия этически сложных решений**

Большинство этических дилемм представляют собой конфликт между целым и его частью: организацией и индивидуумом, обществом и организацией. Например, должна ли компания проводить обязательное тестирование своих работников на употребление наркотиков и алкоголя, что может пойти на пользу ей, но ограничивает свободу действий индивидов? Правомерно ли экспортировать товары, не соответствующие национальным стандартам качества, в другие страны, с менее жесткими требованиями? Иногда этически сложные решения влекут за собой конфликт между двумя группами. К примеру, что важнее: загрязнение, вызываемое стоками предприятия, или рабочие места, которое оно создает, будучи крупнейшим работодателем?

Сталкиваясь с проблемами этического выбора, менеджеры, как правило, основываются на *нормативной точке зрения,* т. е. определенных нормах и ценностях, в соответствии с которыми и принимаются решения. В нормативной этике выделяют несколько подходов к описанию систем ценностей и соответственно принятию этически сложных решений, которые могут быть применены в практике менеджмента: утилитаристский подход, индивидуалистический подход, морально-правовой подход и концепция справедливости.

**Утилитаристский подход**

Основные принципы разработанного в XIX в. философами Иеремией Бентамом и Джоном Стюартом Миллем утилитаристского подхода гласят, соответствующее нормам морали поведение приносит наибольшую пользу наибольшему числу людей. Принимающий решение индивид должен рассмотреть воздействие каждого его варианта на все заинтересованные стороны и прибрать тот, который приносит удовлетворение наибольшему числу людей. По сути, речь идет о поиске оптимального решения задачи. Поскольку полные расчеты могут оказаться довольно сложными, допускается упрощение условий. Например, при расчете затрат и результатов в денежном выражении может использоваться простой экономический критерий. Кроме того, при принятии решения правомерно рассматривать положение только непосредственно затрагиваемых им сторон. Утилитарная этика оправдывает также введение в компании запретов на употребление алкогольных напитков и курение на рабочем месте, а в некоторых случаях и по окончании работы, так как такое поведение негативно воздействует на коллектив организации. Аналогично многие компании объясняют мониторинг использования Интернета необходимостью поддерживать здоровую и производительную атмосферу. Если сотрудники просматривают порнографические сайты, участвуют в расистских форумах или целый день «ходят» по виртуальным магазинам или биржам, в конечном итоге страдает организация.

Тот, кто применяет утилитарный подход, оценивает влияние конкретных действий на людей, которые непосредственно вовлечены в этот процесс, при этом пытаясь производить наибольшие блага для наибольшего количества людей. Утилитарный подход фокусирует внимание на самих действиях, а не на мотивах, стоящих за этими действиями. Потенциально позитивные результаты действий взвешиваются против потенциально негативных результатов. Если первые перевешивают последние, менеджер, руководствующийся утилитарным подходом, скорее всего приступит к рассматриваемым действиям. То обстоятельство, что на некоторых людей эти действия могут повлиять отрицательно, признается неизбежным и приемлемым. Например, Совет по качеству окружающей среды проводит анализ «затраты - эффект», когда устанавливает мотивы загрязнения воздуха согласно Постановлению «О чистом воздушном бассейне».

**Индивидуалистический подход**

Индивидуалистический подход предполагает, что морально-приемлемыми являются действия человека, которые идут ему на пользу в долгосрочной перспективе. Главной движущей силой считается самоконтроль, а все внешние силы, которые его ограничивают, должны пресекаться. Каждый человек выбирает для себя наиболее выгодное в долгосрочной перспективе решение, на основе чего и судит о качестве своих действий. К допустимым относятся действия, которые в сравнении с остальными альтернативами приносят больше добра, чем зла. В теории, если каждый человек в обществе руководствуется этим принципом, в конечном итоге получается наибольшее возможное добро, потому что, преследуя исключительно собственные интересы, люди учатся угождать друг другу. Если индивид, стремящийся к достижению немедленных положительных результатов, идет на ложь и обман, он всего лишь вызывает аналогичные ответные действия. Таким образом, индивидуализм сводится к поведению, выгодному другим людям, т.е. действия человека начинают соответствовать желаемым для общества нормам. Одна из особенностей этого подхода в том, что он допускает (если таковые необходимы) действия индивида, направленные на приобретение личных краткосрочных выгод, в общем-то, не соответствующие общественным нормам. Именно потому, что индивидуализм легко интерпретировать как стремление к исключительно личным целям, он не пользуется особой популярностью в современных высокоорганизованных сообществах, ориентированных на групповые цели. Данный подход в наибольшей степени приближается к области свободного выбора.

**Морально-правовой подход**

Морально-правовой подход утверждает, что человек изначально наделен фундаментальными правами и свободами, которые не могут быть нарушены или ограничены решениями других людей. Это значит, что этически корректным является решение, наилучшим образом соблюдающее права людей, которое оно затрагивает.

В процессе принятия решения могут быть учтены следующие моральные права:

1. *Право на свободу согласия*. Воздействие на другого человека допустимо только в том случае, если он свободно дает разрешение на него.
2. *Право на частную жизнь.* Вне работы человек может поступать так, как ему хочется, и имеет право контролировать всю информацию, касающуюся его личной жизни.
3. *Право на свободу совести.* Человек волен воздержаться от исполнения любого приказа, противоречащего его моральным или религиозным нормам.
4. *Право на свободу слова.* Человек может обоснованно критиковать этичность и юридическую обоснованность действий других людей.
5. *Право на надлежащее обращение.* У человека есть право быть беспристрастно выслушанным и право на честное обращение с ним.
6. *Право на жизнь и безопасность.* Человек имеет право на защиту жизни, здоровья и безопасности.

Предполагается, что этически корректное решение не должно нарушать эти фундаментальные права человека. Таким образом, решение о прослушивании разговоры работников нарушает их право на личную жизнь. Сексуальные домогательства являются неэтичными, так как противоречат праву на свободу совести. Право на свободу слова оправдывает действия информаторов, сообщающих руководству организации или государственным органам о незаконных или неуместных действиях сотрудников.

Тот, кто придерживается нравственно-правового подхода, оценивает, соответствуют ли решения и действия основных гражданских и групповых прав и привилегий. Некоторые из таких прав и привилегий перечислены в таких документах, как Билль о правах (первые 10 поправок к конституции Соединенных Штатов) и Декларация объединенных наций о правах человека. Нравственно-правовой подход учитывает такие права человека, как право на жизнь и личную безопасность, на личную жизнь, свободу совести, свободу слова и частной собственности.

**Концепция справедливости**

Концепция справедливости утверждает, что этически корректное решение должно основываться на принципах равенства, честности и непредвзятости. С точки зрения менеджеров существует три типа справедливости.

Распределительная справедливость требует, чтобы отношение менеджера к подчиненным основывалось на объективных критериях. Таким образом, если решение относится к подобным друг другу индивидам, оно должно в равной степени распространяться и на того, и на другого. Следовательно, если мужчина и женщина выполняют одно и то же рабочее задание, они получают примерно равную зарплату. Однако если между сотрудниками существуют значительные различия (например в плане навыков работы или ответственности), отношение менеджмента к ним изменяется в соответствии с уровнем квалификации или проявляемым чувством ответственности. Но отношение менеджера к подчиненным должно быть четко связано с целями и задачами организациями, а не с иными источниками.

Процедурная справедливость требует честного администрирования действий подчиненных. Правила должны быть четкими, понятными, постоянно и непредвзято проводиться в жизнь.

Компенсационная справедливость обязывает ответственную сторону возмещать людям причиненный ущерб. Более того, люди не должны нести ответственность за события, которые находятся вне сферы их контроля.

Концепция справедливости наиболее близка к области законодательства, так как основывается на правилах и предписаниях. Данная теория не требует сложных расчетов, как при утилитаристском подходе, и не служит личным интересам, что возможно при подходе индивидуалистическом. Она требует, чтобы менеджеры определяли для себя характеристики-атрибуты, в соответствии с которыми и оцениваются действия работников. К примеру, могли бы вы предложить свое решение проблемы компенсации представителям национальных меньшинств ущерба от дискриминации в прошлом? Концепция справедливости поддерживает попытки исправления ошибок прошлого, равно как и честную игру в рамках установленных правил. В соответствии с ней основанием для разной оплаты труда или продвижения по службе могут выступать причины, связанные исключительно с выполняемыми рабочими заданиями. Большинство регулирующих управление человеческими ресурсами правил и законов основываются на концепции справедливости.

Тот, кто принимает подход социальной справедливости, судит о том, насколько его действия справедливы и беспристрастны при распределении наград и ценностей между отдельными личностями группами. Эти идеи проистекают из двух принципов, известных как принцип свободы и принцип разногласия. Принцип свободы утверждает, что человек имеет определенные свободы, совместимые с такими же свободами, которыми обладают другие люди. Принцип разногласия утверждает, что если возникают сомнения в правильности какого-либо решения, то все социальные и экономические несправедливости должны устраниться таким образом, чтобы можно было более справедливо распределить товары и услуги.

Кроме этих определяющих принципов, существует еще три «практических принципа», которые являются необходимыми при использовании подхода социальной справедливости.

1. Согласно принципу правосудия отношение к человеку не должно меняться в зависимости от произвольных характеристик, таких, как раса, пол, религия и национальность. Этот известный принцип воплощен в США, например, в акте о гражданских правах 1964 г.
2. Принцип справедливости утверждает, рабочие должны и будут заниматься совместными действами, подчиняясь правилам компании, при условии, что правила компании считаются справедливыми. Наиболее очевидным явлением является факт, что для того, чтобы способствовать общим интересам других рабочих, рабочие должны ограничивать свою личную свободу выбора (присутствовать или отсутствовать на работе).
3. Принцип естественных обязанностей заостряет внимание на множестве общих обязательств, включающих обязанность помогать тем, кому нужна помощь, или обязанность не нанести вред другим, когда спасаешь свою жизнь, обязанность не бить причиной страданий, обязанность подчиняться справедливым правилам организации.

Все эти подходы и концепции представляют собой общие принципы, которыми менеджеры могут пользоваться при принятии этически сложных решений. Однако мало просто знать теорию, необходимо уметь применять ее на практике.

**3. Определяющие этический выбор факторы**

Если менеджера уличают во лжи, обмане или воровстве, вина обычно возлагается или на человека, или на ситуацию. Большинство из нас считают, что этически корректные решения принимаются по велению совести. Это, конечно, правда, но не вся. Этическая или аморальная практика бизнеса – форма выражения системы ценностей, установок, убеждений и манеры поведения, принятых в организационной культуре. Таким образом, этические проблемы являются скорее организационными, нежели личностными.

Менеджер привносит в работу свои личные черты и манеру поведения. Индивидуальные потребности, семья, религиозные убеждения – все эти факторы формируют систему ценностей менеджера. При принятии этически верных решений менеджер ориентируется прежде всего на отдельные личностные характеристики, такие как собственное эго, уверенность в своих силах, развитое чувство независимости.

Одна из наиболее важных личных характеристик менеджера – стадия его морального развития. Упрощенная модель индивидуального морального развития состоит из трех стадий. На стадии *предшествующего развития* людей интересуют прежде всего внешние выгоды (и наказания). Подчинение власти основывается на угрозе негативных последствий в случае неповиновения. В организационном смысле этой стадии соответствуют менеджеры, использующие авторитарный или принудительный стили руководства, а также менеджеры, ориентирующиеся на гарантии исполнения отдельных задач. На второй стадии *общего развития* люди адаптируются к ожиданиям положительного поведения коллег (семьи, друзей, общества). Предпочтительным способом достижения целей становится совместная работа в группах. Наиболее адекватным стилем лидерства становится поощрение взаимодействий и коопераций. На стадии *последующего*, или *принципиального*, *развития* люди руководствуются прежде всего внутренними ценностями и нормами, во многих случаях игнорируя правила и законы, требующие нарушения этих норм. Внутренние ценности становятся более важными, чем даже существенные внешние. Например, во время Второй мировой войны был торпедирован и затонул корабль. Один из пилотов не подчинился приказу и, рискуя собственной жизнью, спас людей, которых уже атаковали акулы. Действуя против воли начальства, человек руководствовался соображениями высшего уровня морального развития. На этом высшем уровне развития менеджеры используют трансформационный или обслуживающий стили руководства, их внимание концентрируется на потребностях последователей и стимулировании окружающих к самостоятельному мышлению, решению возникающих проблем исходя из принципов морали. Для данного уровня характерно наделение властью, когда работники получают право конструктивного участия в управлении организацией.

Подавляющее большинство индивидов находятся на второй стадии развития, а третьей стадии морального развития достигают всего 20% взрослых американцев. Их действия автономны, всегда основываются на этических принципах, вне зависимости от ожиданий окружающих как внутри, так и вне организации. Такие люди принимают этически корректные решения, даже если они чреваты отрицательными последствиями, прежде всего для них самих.

К факторам, обусловливающим необходимость соответствия поведения менеджеров все более высоким этическим уровням, относится воздействие на мораль и культуру организации и процессов глобализации. Последняя усложняет и без того непростые проблемы этики в бизнесе. Работающие за рубежом менеджеры должны вырабатывать в себе восприимчивость и открытость по отношению к другим, не знакомым им системам. Например, во многих развивающихся странах формально запрещенное взяточничество воспринимается как нормальная практика ведения бизнеса. Зарубежные менеджеры порой негодуют по поводу лицемерного, с их точки зрения, мнения американцев о том, что все иностранные руководители берут взятки. Найти решение этических проблем международного характера весьма непросто, но положительные изменения происходят и данной сфере. Все больше компаний призывают к введению международного морального кодекса, который мог бы существенно облегчить жизнь работающим за рубежом менеджерам. В 1999г. ООН приняла Глобальный пакт, определяющий всемирные этические принципы в сферах прав человека, трудовых стандартов и окружающей среды. На сегодняшний день данными принципами официально руководствуются 44 крупные корпорации. Во вставке «Из первых уст» перечислено несколько общих рекомендаций, способных помочь менеджерам в принятии этически корректных решений как в своей родной стране, так и за рубежом.

**4. Этика и новое рабочее место**

Сегодня многие передовые компании понимают, что результаты их деятельности измеряются не только финансовыми показателями. Проблемы этики, влияния социальных мероприятий на экономические показатели компании волнуют как менеджеров, так и ученых; вокруг этой темы ведутся оживленные дебаты. Наиболее остро стоит вопрос о том, не повредит ли «прилежное поведение» фирмы результатам ее деятельности, ведь, в конце концов, этические программы стоят денег. Этой проблеме было посвящено несколько исследований. Полученные учеными результаты неоднозначны, однако они подтверждают, что между социальной ответственностью и финансовыми показателями существует небольшая, но позитивная взаимосвязь. Например, разработанный в 1989 г. биржевой индекс социально ответственных компаний показывает, что такие фирмы работают столь же или более эффективно, чем «безответственные» организации. Анализ результатов исследования компании Walker Research позволяет сделать вывод, что при равных ценах и качестве две трети потребителей выражают готовность переключить на продукцию этичной или социально ответственной компании. И хотя результаты этих исследований пока не полечили должного подтверждения, они демонстрируют, что выделение компанией средств на решение этических проблем и развития социальной ответственности не оказывает негативного влияния на финансовые показатели. Менеджмент передовых фирм осознает, что честность и доверие очень важны для сохранения успешного, прибыльного бизнеса. Например, подразделение Davenport Works крупнейшего в мире производителя алюминия, компания Alcoa, на свои средства привлекает студентов для уборки мусора на побережье Миссисипи. Студент Чад Преграке, названный Федерацией дикой природы штата Иллинойс «экологом года», убрал с берегов реки 12 т мусора, включая 92 металлические бочки, 153 покрышки, 3 холодильника, плиту и телевизор. Финансируя программу, Alcoa повышает свою репутацию социально ответственной компании. В краткосрочной перспективе общественно полезная деятельность, возможно, сопряжена с дополнительными издержками, однако только она способна установить доверительные отношения между компанией и обществом, которые, как известно, нельзя купить ни за какие деньги. В конечном итоге добрые дела так или иначе идут на пользу компании.

В эпоху бурного развития э-бизнеса вопросы этики порой отходят на второй план: менеджеры и рядовые сотрудники стремятся как можно быстрее заработать максимально возможные деньги. Однако наиболее прозорливые руководители знают, какие результаты приносит старая добрая честность. Менеджеры недавно созданной в Силиконовой долине компании CenterBeam, Inc. поставили честность во главу угла своей корпоративной культуры, и теперь работники могут рассказать немало историй о том, как их компания держит свое слово. В соответствии с одной из них один из претендентов на работу в компании получил от руководства обещания достойного места. Но вскоре после этого в компанию поступило резюме от еще более перспективного кандидата. В другой быстрорастущей компании первый претендент, несмотря на обещания, получил бы отказ, но не в CenterBeam. Раз обещание дано, оно должно быть выполнено. Выполнение предварительного обещания одному из поставщиков компании обошлось ей в несколько тысяч долларов, но менеджеры сдержали слово. Оба случая в конечном итоге пошли на пользу самой CenterBeam, укрепили доверие к ней со стороны работников, поставщиков, партнеров и покупателей.

Изменения в условиях труда влекут за собой возникновение новых этических проблем. Удаленный доступ, работа в виртуальных командах, гибкий график – все это создает условия для злоупотреблений работниками предоставляемой им свободой. Успех новых способов организации труда будет зависеть от взаимного доверия. С точки зрения менеджеров новые технологии предоставляют возможность ужесточения контроля над персоналом (отслеживание времени входа работников в локальную сеть, использование компьютера, поиск информации в Интернете). Проведенный Американской ассоциацией менеджмента опрос на данную тему показал, что около 74% крупных фирм США тем или иным образом регистрируют деятельность и коммуникации своих сотрудников на рабочем месте, причем в период с 1997 по 2000 г. этот показатель увеличился почти вдвое. В большинстве компаний принято уведомлять работников о том, что за ними ведется наблюдение, однако этому правилу следуют не все. Кроме того, некоторые менеджеры этично полагают, что подобный тотальный контроль не только не эффективен в плане денежных и временных затрат, но и в принципе неверен, так как является вторжением в личную жизнь работника.

Здесь рассмотрено несколько сложных вопросов современной этики рабочих взаимоотношений. Процессы глобализации деятельности компании лишь усложняют их. Хочется верить, что решительная поддержка менеджментом высоких стандартов этики и социальной ответственности пойдет на благо и самим компаниям, и обществу в целом.

**5. Повышение показателей этичности поведения**

Организации принимают разные меры в целях повышения характеристик этичности поведения руководителей и рядовых работников. К таким мерам относятся разработка этических нормативов, создание комитетов по этике, проведение социальных ревизий и обучение этическому поведению.

**Этические нормативы** описывают систему общих ценностей и правила этики, которых, по мнению организации, должны бы придерживаться ее работники. Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создание нормативной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия решений. Рассматривая этические нормативы, глава фирмы «Ай Би Эм» указывает: «Если в этой книге (о ведении бизнеса) и имеется одно важнейшее сообщение, то оно заключается в следующем: фирма «Ай Би Эм» ожидает от каждого своего работника в каждом конкретном случае действий в соответствии с высшими стандартами ведения бизнеса».

К вариантам поведения, обычно запрещенными этическими нормативами, относятся взятки, вымогательство, подарки, выплата соучастнику части незаконно полученных денег, конфликт на почве столкновения интересов, нарушение законов в целом, мошенничество, раскрытие секретов компании, использовании информации, полученной в доверительной беседе от членов «своей» группы, незаконные выплаты политическим организациям, противоправное поведение ради интересов фирмы. Обычно организации доводят этические нормативы до своих работников в виде печатных материалов, хотя некоторые создают рабочие группы по этическим нормативам.

При разработке этических нормативов применительно к бизнесу в многонациональных организациях компании-инициатору следует учитывать преобладающее отношение к взятке и подарку в других культурах. К примеру, в некоторых странах правительственные чиновники привыкли и ждут небольших денежных подношений для стимулирования деятельности. Как следствие, Конгресс внес в закон поправку, согласно которой такие выплаты вычитаются из суммы, подлежащей налогообложению. Следовательно, что компаниям, ведущим дела в других странах, следует продумывать этичное отношение к такой деятельности.

**Комитеты по этике.** Некоторые организации создают постоянные комитеты для оценки повседневной практики с точки зрения этики. Почти все члены этих комитетов – руководители высшего уровня. Некоторые организации не создают таких комитетов, но нанимают специалистов по этике бизнеса, называемого адвокатом по этике. Роль такого адвоката – выработка суждения по этическим вопросам, связанным с действиями организации, а также выполнение функции «социальной совести» организации.

**Социальные ревизии** предложены для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации. Сторонники социальной ревизии полагают, что отчеты такого типа могут свидетельствовать об уровне социальной ответственности организации. Хотя некоторые компании пытались воспользоваться принципами социальной ревизии, но проблемы измерения прямых издержек и выгод от реализации социальных программ пока не решены. Рассматривая текущее состояние метода социальной ревизии, профессор Ли Престон указывает, что метод «пережил период повышенного интереса и быстрого развития, достиг пикового состояния, лишившись кое-где исходных целей, и, в конечном счете, институционализировался в формах несколько менее амбициозных, чем предсказывали наиболее активные его последователи». Единственные заметные следы этой активности, сохранившиеся до сего дня, - это почти универсальные, но в высшей мере избирательные «социальные разоблачения», содержащиеся в годовых отчетах ведущих корпораций и в ежегодных обзорах журнала «Форчун» с перечнем наиболее и наименее уважаемых компаний, для оценки действий которых используется среди прочего индекс «ответственности перед сообществом и средой обитания» в качестве элемента совокупной схемы ранжирования.

Обучение этическому поведению. Еще один подход, используемый организацией для повышения показателей этичности поведения, - обучение этическому поведению руководителей и рядовых сотрудников. При этом работников знакомят с этикой бизнеса и повышают их восприимчивость к этическим проблемам, которые могут перед ними возникнуть. Встраивание этики как предмета в курсы обучения бизнесу на университетском уровне является еще одной формой обучения этическому поведению, благодаря чему обучающиеся начинают лучше понимать эти проблемы.

Согласно исследованию Центра этики бизнеса, «корпорации гораздо более озабочены этикой сегодня, чем в прошлом, они предприняли конкретные шаги по внедрению этики в свою практику». При этом ежедневные газеты изобилуют примерами неэтичного и противоправного поведения работников организаций любого типа; однако стоит надеяться, что сами организации не испытывают недостатка в противоположных примеров этичных действий своих сотрудников. Продолжая внедрять различные программы и методы, описанные выше, и добиваясь, чтобы руководители высокого уровня служили ролевыми моделями надлежащего этичного поведения, организации должны иметь возможность повысить свои этические стандарты.

**Заключение**

Термин «этика» определяется как набор или совокупность нравственных принципов, которые управляют действиями человека или группы людей. Основным компонентом любой этической системы являются нравственные ценности человека, группы или общества. И, конечно, нравственные ценности одного человека, группы или общества могут не совпадать с нравственными ценностями другого человека, группы или общества. Этические стандарты отражают не тот кодекс поведения, который принят всеми, а скорее конечный продукт процесса определения и выяснения природы человеческих взаимоотношений. Даже если группы и отдельные люди имеют одинаковое представление о том, что такое, например, благосостояние человека, средства, которые они выберут, чтобы повысить это благосостояние, различны. Следовательно, этика включает в себя также и средства, используемые для того, чтобы добиться определенных целей, например, благосостояния.

Этически ответственное поведение компании означает общественно полезные действия, которые не предусмотрены законами либо не отвечают прямым ее экономическим интересам. Для того, чтобы поведение организации было этично, ее менеджеры должны придерживаться принципов равенства, честности и непредвзятости, соблюдать права сотрудников. Неэтичными оцениваются решения, позволяющие человеку или всей организации получать выгоды за счет других людей или общества в целом.

Этическое принятие решений является очень трудным не потому, что необходимо отбросить все неэтичные элементы, но и потому, что «этичный» часто предполагает «совершенный». Менеджерам часто мешают принимать решения такие факторы, как ограниченная рациональность, ограниченность ресурсов, временные рамки и несовершенство информации, однако, помня, что к различным ситуациям подходят различные этические подходы, они могут значительно увеличить шанс принятия хорошего – и этичного – решения.

**Список литературы**

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2004 г.
2. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд./Пер. с англ. – СПб: Питер, 2004г.
3. Зайцева О.А., Радугин А.А., Радугин К.А., Рогачева Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: Центр, 2000 г.