

ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ДОНЕЦЬКИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР
СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ»
(ДП «Донецькстандартметрологія»)

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

**для проведення навчань, лекцій, бесід з питань правил етичної поведінки
згідно Закону України «Про запобігання корупції»**

Покровськ
2018

Етичні кодекси, їх значення для формування етичної поведінки на підприємстві

Першим універсальним кодексом, що уособлював собою набір загальнолюдських цінностей, можна назвати зведення релігійних правил (зокрема, Десять заповідей Старого Заповіту).

Кодекс етики в бізнесі — це зведення моральних принципів, моральних норм і правил поведінки однієї особи або групи осіб, що визначає оцінку їхніх дій з погляду взаємовідносин з іншими суб'єктами бізнесу, відносин у колективі і в суспільстві на основі дотримання моральних норм і принципів, які розділяються ними.

На підприємствах, в організаціях розробляються кодекси спілкування та поведінки працівників. У науці найчастіше вживається поняття "етичні кодекси". Вчені виділяють такі типи етичних кодексів:

- кодекси, які регулюють документ з докладно розробленими правилами, включаючи санкції, передбачені у випадках порушення кодексу (наприклад, контракти);
- кодекси, які регулюють зобов'язання перед клієнтами, вкладниками, акціонерами, співробітниками тощо. Це соціальні кодекси;
- кодекси, які включають положення про цінності підприємства, її філософію та цілі (викладають основи корпоративної культури). Це кодекси корпоративні;
- кодекси, які визначають міжособистісні стосунки на підприємстві і погоджують інтереси працівників та підприємства (наприклад, угоди, які укладаються між адміністрацією та профспілкою). Це кодекси професійні.

Розглянемо корпоративні кодекси, які регулюють діяльність підприємства як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку. Вважають, що родоначальниками корпоративних кодексів були японські компанії, які довели регламентування поведінки працівників до абсолюту. Потім кодекси почали широко впроваджуватися у Сполучених Штатах Америки. Тоді багато американських компаній, щоб запевнити громадськість у своїх чеснотах, опублікували свої етичні кодекси. У них крім загальних положень про етику ринку та бізнесу було включено етичні норми, які стосувалися поведінки її працівників. Цими нормами заборонялися хабарі, шахрайство, подарунки, виплати незаконно отриманих грошей, розпалення конфліктів, розкриття секретів компанії, використання інформації, отриманої на довірливих умовах, протиправна поведінка заради інтересів фірми.

Коли індивід відчуває себе членом колективу, ефективним є впровадження етичного кодексу, в якому проголошується місія організація, цінності організації, наводяться приклади поведінки персоналу, а також обумовлюється поведінка при контрактах із зовнішнім середовищем підприємства та встановлюється певний контроль з боку керівництва.

Етичний кодекс – це збірка основних для організації моральних норм і принципів, процедур їхнього впровадження в бізнес-процеси підприємства, а також механізмів контролю за їхнім виконанням. Цей інструмент дозволяє впливати на поведінку не тільки особистості, а й певної групи, підрозділу організації.

Найбільш повним документом, що регламентує поведінку персоналу, впроваджує механізм контролю над ним, враховує вплив корпоративної культури, є корпоративний кодекс, який впроваджує, коли індивід починає відчувати себе членом підприємства.

Етичний кодекс може мати будь-яке підприємство — як велика корпорація, так і нечисленна структура. Кожна компанія розробляє свій кодекс і дає йому свою назву, Останнім часом етичні кодекси почали розробляти і впроваджувати в життя і найбільш життєздатні українські підприємства. Ключовими стандартами компетенцій (робочої поведінки) в них є такі: орієнтація на клієнта, мотивація на успіх, надійність, творчість, доброзичливі стосунки керівництва з персоналом, командна робота та ін.

Корпоративний кодекс – це завжди унікальний документ конкретного підприємства, який описує: правила корпоративної культури, які підвищують

ефективність роботи співробітників і прояснюють для зовнішнього світу основні принципи поведінки й управління підприємством; процедури впровадження правил поведінки й управління в бізнес-процесі підприємства; механізм контролю за дотриманням цих правил. Цей інструмент дозволяє управляти поведінкою особистості, яка починає відчувати себе членом даного підприємства.

Корпоративний кодекс є унікальним документом конкретного підприємства, покликаний визначити систему взаємодії із зовнішнім середовищем і всередині підприємства.

Корпоративні кодекси на підприємстві виконують такі основні функції:

- управлінську — регламентують поведінку персоналу, пріоритети у взаємодії з клієнтами, акціонерами, партнерами, конкурентами, зовнішнім середовищем; визначають порядок прийняття рішення та неприйнятні форми поведінки;
- розвитку корпоративної культури на підприємстві — транслиують корпоративні цінності, орієнтують працівників на єдині корпоративні цілі, тим самим підвищують корпоративну ідентичність працівників;
- репутаційну — формують довіру до підприємства з боку зовнішнього середовища, підвищують її інвестиційну привабливість.

Як правило, корпоративні кодекси мають дві частини: ідеологічну та нормативну. В ідеологічній частині закладається філософія підприємства (формулюються місія, цілі та цінності). Вона включає в себе етичні принципи, покладені в основу мислення та діяльності керівництва. Формування цих ключових принципів має головною метою створити певний образ підприємства, викласти те, що сприятиме його репутації. Нормативна частина (тут викладаються стандарти поведінки різних груп працівників, регламентуються норми їх спілкування та взаємодії) містить у собі положення, які відображують принципи і правила ділової поведінки на конкретному підприємстві, відповідальність адміністрації щодо працівників, регламентують взаємини з навколишнім середовищем — клієнтами, акціонерами, партнерами, конкурентами.

Якщо підприємство закріпило свою філософію у вигляді кодексу, то для перетворення задекларованих принципів у життя потрібно, щоб:

- керівництво підприємства, її менеджери щодня їх виконували, показуючи особистий приклад;
- впровадження принципів тісно пов'язувалось із мотивацією працівників, системою матеріального та морального заохочення;
- обрана філософія спочатку стала реальністю на підприємстві, а потім переносилася у зовнішнє середовище;
- філософія доводилася до споживачів під лозунгом: "Ось такі принципи, за якими ми працюємо для вас, оцінійте нас за результатами".

Найнадійнішим способом забезпечення надійності взаємодії персоналу на підприємстві із зовнішнім середовищем є формування морального капіталу, який створює підґрунтя етичної поведінки. Що більше значення для діяльності підприємства набуває характер її взаємодії з навколишнім середовищем, то більше вона повинна піклуватися про імідж і репутацію.

Суть економічної відповідальності підприємства полягає у необхідності забезпечення прибуткової роботи, що сприяє прогресу як організація, так і суспільства в цілому. Оскільки закони, що діють в суспільстві, практично визначають справедливі правила діяльності та взаємодії суб'єктів господарювання, кожне підприємство для виконання своєї суспільної ролі повинно суворо дотримуватися їх вимог. Етична відповідальність полягає в тому, що організація повинна виробляти потрібні суспільству речі чесно і не завдаючи йому шкоди.

Впровадження того або іншого інструмента управління поведінкою персоналу багато в чому залежить від готовності трудового колективу. Використання психологічного контракту є доцільним, коли члени колективу не відчують єднання з групою.

Психологічний контракт – це угода щодо права й привілеїв, обов'язків і зобов'язань, які не включаються у формальну угоду, проте впливають на поведінку людей.

Психологічний контракт жорстко не регламентує поведінку, але дає розуміння основних прав і обов'язків у поведінці персоналу й керівництва організації.

Впровадження морального кодексу як інструмента, в якому прописуються норми й зразки поведінки, які очікуються організацією і яких має дотримуватися кожний член колективу, є роціанальним, коли кожний член колективу починає відчувати себе членом певної групи.

Моральний кодекс – документ, що описує норми, які декларуються організацією, а також правила поведінки, очікувані компанією від своїх працівників. Цей інструмент дозволяє управляти поведінкою особистості, яка починає відчувати себе членом певної групи.

Моральний кодекс включає в себе: моральні норми (альтруїзм, свідомість, цивільна доброзичливість, терпимість, люб'язність, витривалість, вимогливість) та норми поведінки (допомога колезі у виконанні проекту, жодного пропущеного робочого дня, початок роботи раніше, якщо потрібно, економія часу на особистих дзвінках, добровільне відвідування зборів і заходів, читання програмних документів компанії, прагнення завжди бути в курсі нової інформації, виконання роботи без скарг, терпимість до недоліків компанії, переважна орієнтація на справу, досягнення поставленої мети, діяльність у груповій взаємодії й співробітництві).

Професійні кодекси виходять із професійної етики і регулюють відносини у професійних спільнотах та ефективні для "вільних професій".

Професійна етика — це конкретно визначений набір моральних норм, який слугує керівництвом поведінки в тій чи іншій професійній діяльності. Тому професійні кодекси ґрунтуються на таких самих принципах етики, як і корпоративні кодекси, але містять у собі стандарти поведінки щодо конкретної професії або виду діяльності. Кодекси регламентують поведінку спеціалістів у складних ситуаціях, характерних для певної професії, підвищують статус спільноти у суспільстві, формують довіру до представників цієї професії, посилюють її значущість.

Багато великих фірм та корпорацій на Заході, приймаючи етичні кодекси, вводять до штатного розкладу психологів та спеціалістів з етики. Нині це вже норма, а не виняток. Досвід Німеччини, Японії свідчить, що витрати на морально-психологічну підтримку персоналу є не тільки об'єктивно необхідними, а й такими, що окупаються. Організації набагато дешевше створити нормальні умови для продуктивної діяльності своїх працівників, аніж потім компенсувати додаткові витрати на навчання та перепідготовку нових людей або на відшкодування витрат через конфлікти й страйки.

Окремі організації в Україні також вже мають певний досвід організації етико-психологічної підтримки працівників. На окремих підприємствах України створено етичні служби, а в деяких — протокольні служби, які забезпечують дотримання етикету у взаєминах з іноземцями, особливо під час встановлення контактів та проведення офіційних переговорів. Проте такий досвід поки що впроваджується повільно. Більшість керівників ще не усвідомили необхідності морально-психологічної підтримки людей. Не вистачає відповідних методичних розробок, немає коштів для розв'язання цієї проблеми.

Отже, розвиток партнерських відносин і зростаюча залежність бізнесу організацій як на національному, так і міжнародному ринку стимулювали розвиток ділової етики. Етичні вимоги знаходять відображення в корпоративних і професійних кодексах і стають ядром корпоративної культури організацій.

Правила етичної поведінки згідно із Законом України «Про запобігання корупції»

Загальні вимоги до поведінки посадових осіб, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються Законом України «Про запобігання корупції» №1700-VI (далі Закону) ухваленим 14.10.2014 року, який є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики.

Посадові особи під час виконання своїх повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону та загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими.

Окрім того, із Законом, посадові особи повинні:

- діяти неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання;
- сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати службові повноваження та професійні обов'язки, рішення та доручення органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, не допускати зловживань та неефективного використання державної і комунальної власності;
- не розголошувати і не використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом;
- незважаючи на приватні інтереси, утримуватись від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону;
- самостійно оцінювати правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

У разі отримання для виконання рішень чи доручень, які посадова особа вважає незаконними або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, вона повинна негайно в письмовій формі повідомити про це керівника підприємства, в якому вона працює.