



СибАК

www.sibac.info

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

*Сборник статей по материалам I международной
заочной научно-практической конференции*

Новосибирск
2015

УДК 65.0
ББК 65.050.2
П69

Ответственный редактор: Васинович М.А.

Редакционная коллегия:

Д.В. Елисеев – канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»,

Г.В. Леонидова – канд. экон. наук, доц., зав. лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН «Институт социально-экономического развития территорий РАН»,

Л.А. Толстолесова – д-р экон. наук, доц., проф. кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета.

П69 Практические аспекты современного менеджмента / Сб. ст. по материалам I междунар. заочной науч.-практ. конф. Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2015. 70 с.

ISBN 978-5-4379-0437-4

Учредитель: АНС «СибАК»

Сборник статей «Практические аспекты современного менеджмента» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

ББК 65.050.2

ISBN 978-5-4379-0437-4

© АНС «СибАК», 2015

Оглавление	
Секция 1. Теория и практика современного менеджмента	5
ИЛЛЮЗИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ И МОТИВОВ Корнеенков Сергей Семенович Уженцев Владимир Александрович	5
КЛАССИФИКАЦИЯ И ИНТЕГРАЛЬНАЯ ПРИРОДА ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА Корнеенков Сергей Семенович Уженцев Владимир Александрович	10
ФОРМИРОВАНИЕ МАЛЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ГРУПП Плеслов Анатолий Алексеевич	16
О СОСТОЯНИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕГИОНА Четошникова Любовь Александровна Романенко Дарья Сергеевна	22
Секция 2. Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии	29
ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ Масилова Марина Григорьевна	29
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Ермоленко Ангелина Александровна Ядрихинская Анастасия Олеговна Швец Ирина Юрьевна	33
Секция 3. Проблемы функционирования рыночной экономики	40
ОЦЕНКА ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ Корпош Елена Михайловна Петрова Валерия Владимировна	40

СЕКЦИЯ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Масилова Марина Григорьевна

*канд. социол. наук, доцент ВГУЭС,
РФ, г. Владивосток*

E-mail: marina.masilova@vvsu.ru

CODE OF ETHICS AS A TOOL CORPORATE CULTURE

Marina Masilova

*candidate of sociology, associate professor
of Vladivostok State University Economics and Service,
Russia, Vladivostok*

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена выявлению значимости корпоративной культуры в компании и влиянию ее на совершенствование управления персоналом. Рассматривается роль этического регулирования отношений в компаниях, а также необходимость создания Этического кодекса как значимого фактора формирования и развития корпоративной культуры. Показаны условия создания, продвижения и использования кодекса в трудовых отношениях.

ABSTRACT

The article is devoted to revealing the importance of corporate culture in the company and its influence on the improvement of human resource management. The role of ethical regulation of relations in the companies, as well as the need to establish a Code of Ethics as a significant factor in the formation and development of corporate culture. The conditions of creation, promotion and use of the Code in the employment relationship.

Ключевые слова: корпоративная культура; этический кодекс; этика трудовых отношений.

Keywords: corporate culture; code of ethics; the ethics of relations.

Современные руководители, желая иметь в компании команду профессионалов и единомышленников, заняли в последние годы активную позицию в использовании корпоративной культуры. Сегодня не требует доказательств тот факт, что корпоративная культура влияет как на процесс управления персоналом, так и на работу предприятия в целом. Она рассматривается как стратегический инструмент управления, который позволяет ориентировать всех сотрудников на общие цели, ценности, нормы поведения [1].

Значительную роль в формировании корпоративной культуры, отражающей уникальность и неповторимость отдельно взятой компании, играет этическое регулирование деятельности всех членов коллектива. Так, часто в коммерческих компаниях сталкиваются с проблемами, возникшими на основе противоречия интересов сторон, которые невозможно разрешить никакими другими средствами, кроме средств морали, на основе осознания противоречия между должным и сущим. Для этого необходимо задать основные правила и модели поведения в ситуации морального выбора, а также учитывать совокупность интересов всех заинтересованных лиц: акционеров, учредителей, клиентов, наемных работников, партнеров, конкурентов.

Практика показывает, что многие компании решают данные проблемы путём создания Этического кодекса или Кодекса корпоративной этики. Такого рода кодексы могут иметь различный формат, разный стиль, но схожие задачи. Этический кодекс, по сути, является сводом правил и норм поведения, которые разделяют члены сообщества.

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

Профессиональные кодексы регламентируют поведение специалиста в сложных этических ситуациях, характерных для данной профессии, повышают статус профессионального сообщества в социуме, формируют доверие к представителям данной профессии. Такой кодекс усиливает значимость принадлежности к профессии, его принятие косвенно может являться обрядом инициации, актом «обращения в профессию» (типичным примером является клятва Гиппократова у врачей).

Когда же наиболее значимые модели поведения задаются организацией, деятельность сотрудников регламентируется другим видом кодекса – корпоративным [3].

Поскольку этика является составной частью корпоративной культуры, то Этический кодекс – значимый фактор ее развития. Как правило, Этический кодекс содержит две части – идеологическую (миссия, цели, ценности деятельности) и нормативную (стандарты служебного поведения).

Этический кодекс призван помочь сотруднику правильно разобраться в сложных нравственных коллизиях, ситуациях, обусловленных спецификой его работы, либо когда в противоречие вступают роли, в которых одновременно может находиться сотрудник: являться наемным работником, зачастую руководителем, представителем руководства, а также частным лицом. Следствием этого могут быть нравственные дилеммы и конфликты, которые не всегда имеют однозначное решение.

Конечно, создание даже очень хорошего кодекса не ограничивается только написанием текста документа и не гарантирует решения проблемы. Существует специфика исполнения подобных документов, поскольку заставить выполнять Этический кодекс нельзя. Поэтому для того, чтобы он действительно работал, еще на этапе его создания необходимо включать в процесс разработки документа по возможности всех сотрудников компании, а также проводить разъяснительную работу с персоналом в виде тренингов или собраний, на которых будут обсуждаться отдельные положения кодекса.

В целом, кодекс будет успешно внедрен, если он по своей сути прост, понятен и даёт сотруднику четкие ответы на все ключевые вопросы. Запутанный, неоднозначный, неудобочитаемый Этический кодекс не будет воспринят коллективом и, следовательно, не будет реализован [2].

Важно осуществлять информационное обеспечение и продвижение кодекса через каналы корпоративных коммуникаций.

Должна быть создана система соблюдения норм, предписанных кодексом, включающая:

- поддержку и поощрение сотрудников, поведение которых соответствует принятым этическим принципам, нормам и правилам;
- предупреждение отклонений поведения сотрудников от заданных этических стандартов;
- своевременное выявление фактов этических нарушений;
- меры реагирования на факты этических нарушений.

Только при обеспечении выполнения всех условий кодекс будет реально исполняться каждым или большинством сотрудников.

Надо заметить, что Этический кодекс не является административно-правовым документом, невыполнение его норм не влечет за собой какого-либо административного или тем более уголовного наказания.

Кодекс может выполнять другие функции: репутационную, управленческую и функцию развития корпоративной культуры. Он служит основой для формирования содержания должной морали в отрасли; выступает как инструмент общественного контроля за нравственностью сотрудников.

Функционирование Этического кодекса возможно в разных формах: в форме клятвы, принимаемой человеком во время ритуала посвящения молодого специалиста, в форме особого документа, с которым новый сотрудник обязан ознакомиться и который хранится в его личном деле, или в форме специального издания (сборника нормативных документов).

Действия ряда норм и требований Этического кодекса могут распространяться на определенное количество лет после увольнения сотрудника, при его переходе на работу в другую коммерческую организацию, ранее связанную с ним служебными отношениями.

Разработка и принятие Этического кодекса не исключает и другие способы управления этичностью деятельности. Так, общепринятым способом регулирования поведения и отношений в организациях является установление правил внутреннего трудового распорядка, а также создание комиссий по этике и разрешению конфликтов, деятельность которых основана на принципах коллегиальности.

Задачами этических комиссий является формирование, поддержание и развитие должных этических норм поведения сотрудников, разрешение различного рода моральных конфликтов.

В состав данных комиссий могут быть избраны наиболее уважаемые сотрудники как работающие в них, так и работавшие ранее, представители партнеров, постоянные клиенты и другие лица.

Этические комиссии вправе выносить членам коллектива общественные порицания, ставить вопрос об административном наказании, рекомендовать увольнение с работы.

Однако в одном Этическом кодексе и при наличии действующей комиссии по этике нельзя предусмотреть всех коллизий, возникающих в практической деятельности сотрудников. Правила кодекса

не заменяют личного нравственного выбора, позиции и убеждений, совести и ответственности.

Список литературы:

1. Богдан Н.Н., Масилова М.Г., Парфёнова И.Ю. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с.
2. Корпоративный кодекс как составляющая корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.cfin.ru/management/people/instructions/code.shtml> (Дата обращения: 17 октября 2015 г.).
3. Стернин И. Каждой компании – свой кодекс / И. Стернин, Н. Панферова [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: http://iteam.ru/publications/corporation/section_94/article_3227 (Дата обращения: 10 октября 2015 г.).

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ермоленко Ангелина Александровна

студент 4 курса, кафедра банковского дела, РЭУ им. Г.В.Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: x_angelochek_x@mail.ru

Ядрихинская Анастасия Олеговна

студент 4 курса, кафедра банковского дела, РЭУ им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: yadrikhinskaya_a@mail.ru

Швец Ирина Юрьевна

д-р экон. наук, профессор кафедры теории менеджмента
и бизнес технологий, РЭУ им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: irina-shvets@yandex.ru