

Ю. Д. КОСТИН (Харьковский национальный университет радиоэлектроники)

ПРИОРИТЕТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ НА ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ОБЪЕКТАХ УКРАИНЫ

Розглянуто теоретико-методологічні аспекти корпоративної етики (КЕ) на підприємствах електроенергетики України. Визначені її суб'єкти, зміст, характерні риси і функції. Розкрито роль КЕ як необхідного інструмента ефективного соціального менеджменту. Виявлено особливості КЕ на підприємствах електроенергетики й основні напрямки етичного компонента в підвищенні якості корпоративного керування.

Рассмотрены теоретико-методологические аспекты корпоративной этики (КЭ) на предприятиях электроэнергетики Украины. Определены ее субъекты, содержание, характерные черты и функции. Раскрыта роль КЭ как необходимого инструмента эффективного социального менеджмента. Выявлены особенности КЭ на предприятиях электроэнергетики и основные направления этического компонента в повышении качества корпоративного управления.

The theoretic and methodological aspects of corporate ethics at power generation enterprises of Ukraine are described in the article. Defined are its subjects, contents, characteristic features and functions. The role of corporate ethics as a necessary instrument of effective social management has been examined. The peculiarities of corporate ethics at the power generation enterprises and the main directions of ethic component in raising the quality of corporate management are identified.

«Знакомясь с учениями философов и взглядами писателей-моралистов (читаем мы в книге В. Г. Иванова «История этики Древнего мира» [1, с. 16]), с жизненным подвигом великих моралистов, молодой человек обогатит свой небольшой жизненный опыт, сможет «заглянуть в себя», развить моральную рефлексию, задуматься над смыслом собственной жизни, понять то, что было сказано старухой Изергиль: в жизни всегда есть место подвигу. А подвиг есть деяние, нравственный поступок, в котором, как точно сказал Мераб Мамардашвили, соединены миг и вечность».

Выделение корпоративной этики в актуальную проблему управленческих отношений обусловлено: возрастанием роли трудовых ресурсов и «человеческого капитала», как решающего фактора производства в период рыночных преобразований; возможностью и необходимостью использования КЭ в качестве эффективного инструмента регулирования трудовых отношений на уровне хозяйственного субъекта (энергокомпании); важностью определения основных направлений формирования отрасли – монополиста. Работа носит инициативный характер.

Из общего объема научной литературы близки к нашей теме работы: В. Г. Иванова, М. В. Дубинина, А. П. Егоршина, В. А. Лозового, В. А. Малахова, А.И. Некрасова, Поля Рикера, М. Г. Тофтула, Д. Дж. Фритцше, А. Швейцера [1–10].

Целью исследования является разработка методических подходов в повышении роли корпоративной этики, как важного инструмента в системе управления трудовыми отношениями на предприятиях электроэнергетики. В качестве главного метода исследования КЭ используется механизм раскрытия причинно-следственных связей двух традиций: экономической и социологической.

На конкретном предприятии электроэнергетики существует множество лиц и групп со своими специфическими интересами: крупные и мелкие акционеры, менеджеры разного уровня, высококвалифицированные специалисты-профессионалы, работники-исполнители различной квалификации, работники-субподрядчики и т. п. Сталкиваясь и переплетаясь, эти интересы формируют сложную систему трудовых отношений на предприятии.

Для эффективного взаимодействия в организации необходимо общее информационное и ценностно-нормативное поле, которое как раз и формируется корпоративной этикой. Являясь ключевым элементом, объединяющим людей-участников производственного процесса на предприятии в единый организм, КЭ выступает в качестве важного инструмента управления трудовыми отношениями. Корпоративная этика является ветвью философии и эстетики (рисунок). По выражению В. А. Лозового: «Нравственный момент вхо-

дит в само существо эстетического отношения человека к действительности» [11, с. 7]. Поэтому мы можем говорить о возрастании роли КЭ на современных предприятиях (компаниях), где наблюдается эволюция отношений между наемным трудом и капиталом, создающих основу для взаимного интереса всех участников экономической деятельности, заинтересованных в конечных результатах дела. Сегодня наемный работник перестает видеть в предпринимателе непримиримого классового врага, а рассматривает его в качестве собственника предприятия, которое позволяет ему иметь определенный уровень жизни (качество жизни) и стать частью так называемых «средних слоев». Предприниматель (менеджер) в свою очередь осознает, что даже при значительных финансовых ресурсах он не может добиться успеха в одиночку, без команды специалистов-единомышленников, без сплоченного коллектива.

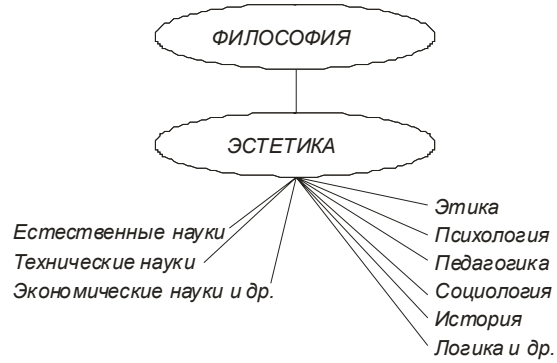


Рис. Классификация ветвей философии

Коренные сдвиги, произошедшие во второй половине прошлого века в системе трудовых отношений, привели к глубокому кризису традиционной системы управления (Гейлоровско – Фордовской) и заставили разрабатывать новые принципы социального менеджмента, среди которых важную роль начинают играть этические аспекты отношений между участниками экономической деятельности предприятия (табл.) [2].

Таблица

**Формирование корпоративных интересов наемного труда и капитала
(вторая половина XX – начало XXI вв.)**

Наемный труд		Объекты корпоративных интересов		Капитал
Заинтересованность в долговременной конкурентоспособности предприятия, обеспечивающего ему занятость, высокий уровень зарплаты и социальных гарантий	▶	Предприятие	◀	Предпринимательский доход возможен при конкурентоспособности предприятия, которая обусловлена сочетанием экономической и социальной функции предприятия
Не только источник благосостояния, но и возможность творческой самореализации личности	▶	Наемный труд	◀	Решающий фактор производства
Возможность получения зарплаты, соответствующей уровню доходов средних слоев общества	▶	Зарплата	◀	Зарплата наемных работников рассматривается не только как элемент издержек, но и как инвестиции в человеческий капитал
Гибкость рабочего времени предоставляет работнику большую индивидуальную и творческую свободу	▶	Рабочее время	◀	Гибкое рабочее время позволяет собственнику более эффективно использовать наемный труд
Реальные возможности участия в собственности, управлении, распределении прибыли	▶	Участие работников в управлении предприятием и прибыли	◀	Прямая заинтересованность предпринимателя в привлечении персонала к оперативному и стратегическому управлению
Отношение к предпринимателю как к социальному партнеру	▶	Обыденное сознание	◀	Отношение к наемному работнику как к социальному партнеру
Путем равноправного диалога с предпринимателями на взаимовыгодной основе по принципу «я – тебе, ты – мне»	▶	Методы разрешения социальных конфликтов	◀	Путем равноправного диалога с наемными работниками на взаимовыгодной основе по принципу «я – тебе, ты – мне»

Отношения в коллективе в нашей стране имеют свою многовековую историю и довольно устойчивые традиции. В контексте формирования КЭ на предприятиях электроэнергетики надо учитывать две группы факторов. Одни черты менталитета сдерживают формирование КЭ: традиционное неуважение людей к закону и частной собственности, нелюбовь к «богатым», осуждение «стяжательства» и т. п. Другие, напротив, ей способствуют: приоритет духовности над материальными ценностями, общего блага над личными интересами, собранность и коллективизм, приверженность социальной справедливости, традиции коллективных форм труда (бригада, община, артель).

На советском предприятии трудовые отношения в значительной мере определялись официальной идеологией «морального кодекса строителей коммунизма». Социальный конфликт между руководством и работниками как бы исключался из самого понимания «социалистического предприятия»: все являются собственниками общественной собственности, работают ради общей цели – всемерного удовлетворения постоянно растущих потребностей общества.

Надо признать, что первое десятилетие проведения рыночных реформ в Украине (90-е годы прошлого века) оказалось весьма неблагоприятным для формирования корпоративной этики на предприятиях электроэнергетики.

Нами были проведены социологические опросы руководителей и наемных работников 5-ти предприятий облэнерго («Харьковоблэнерго», «Сумыоблэнерго», «Полтаваоблэнерго», «Львовоблэнерго», «Киевоблэнерго»). Использовали два различных типа анкет для руководителей и наемных работников. Охват социологическими исследованиями представлен следующими данными: руководящий состав 16 человек; наемные работники 1020 человек. Полученные результаты показали, что:

– в своей работе руководители опираются в основном на авторитарный стиль управления, ориентируясь на работника-исполнителя и полагаясь исключительно на материальное стимулирование. При этом происходит постепенный отказ от социального патернализма и снижение роли профсоюза как социального амортизатора в системе трудовых отношений;

– в сознании наемных работников до сих пор живет сформировавшийся в советское время стереотип «социального иждивенчества»: работники привыкли, что и их жизнь и вне работы во многом обеспечивается предприятием;

– наемные работники пока не ощущают общности интересов всех участников деятельности предприятия (акционеров, руководителей, наемных работников) и оценивают предприятие главным образом как «источник средств к существованию», что не удивительно, учитывая низкий уровень жизни населения;

– этическая основа отечественного бизнеса чрезвычайно слаба: религиозная деловая этика была вытравлена за многие десятилетия «воинствующего атеизма», коммунистическая мораль низвергнута вместе с советским режимом, а доминирующая в переходный период идеология «радикального либерализма» игнорировала роль морально-нравственных аспектов в системе трудовых отношений.

В 90-е годы прошлого века широкое распространение получили теневые отношения в трудовой сфере. Уровень терпимости общества к теневой деятельности в Украине чрезвычайно высок. Согласно социологическим опросам 51 % считает нормальным получать зарплату в конвертах, «черным налогом». По другим данным 61,4 % одобрительно относятся к «скрытым» формам заработка, 28,3 % считают их неизбежными, и лишь 9,3 % относятся неодобрительно. По нашему мнению, теневые отношения и соответствующая им теневая мораль (как у предпринимателей, так и наемных работников) являются самым серьезным препятствием на пути формирования корпоративной этики.

Авторские исследования в области становления и функционирования корпоративной этики на предприятиях электроэнергетики сводятся к следующему:

– государство значительно усилило свое внимание к социально-трудовым отношениям (принят новый Трудовой кодекс, готовится пенсионная реформа, проводятся конкурсы предприятий с высокой социальной эффективностью и т. п.);

– предпринимательский и менеджерский корпус существенно меняется и приобретает необходимый опыт в области социального менеджмента;

– профсоюзы адаптируются к новым условиям и находят новые формы лоббирования интересов трудящихся на различных уровнях государственных структур;

– разработка и принятие этического кодекса. Если обратиться к опыту промышленно развитых стран, то развитие корпоративной этики там начиналось с формирования ценностей в отношении к бизнесу и партнерам и постепенно переходило к широкому контексту (сотрудни-

кам, государству, обществу, природе). Сегодня украинская культура профессиональных кодексов находится на первых стадиях этого пути. Пока мы имеем дело или с разносторонними, но весьма общими принципами или с подробными, но узкоспециализированными кодексами, ориентированными на отношения с непосредственными участниками дела (партнерами, конкурентами, клиентами). То есть корпоративные кодексы Украины все еще ограничены рамками деловой этики. Мы не строим иллюзий относительно того, что само по себе принятие этических кодексов создаст здоровый деловой климат и гармонизирует трудовые отношения. Действительно, многие из этих кодексов так и остаются декларациями и принимаются в определенные моменты (например, в ходе рекламных кампаний, в процессе привлечения западных инвесторов и т. п.). Но все же мы уверены, что корпоративные ценности должны быть зафиксированы в специальном документе и доступны для сотрудников, деловых партнеров;

– внедрение КЭ во внутрифирменное образование. В современной Украине цели внутрикорпоративного образования зачастую ограничиваются вопросами повышения квалификации работников. От учебных программ ждут скорее конкретной информации, набора технологий успешного бизнеса, а не знаний, формирующих концептуальную основу профессиональной деятельности. Но работникам нужно совершенствоваться не только свою конкретную специальность, но социальную компетентность, основой которой является корпоративная этика. Требуется научить участников корпоративной деятельности быть лояльными к фирме и ощущать интересы общего дела, эффективно общаться, получать и передавать информацию, работать в команде, улаживать конфликтные ситуации и т. п.;

– усиление участия профсоюзов в формировании КЭ. Исторически сложилось так, что инициатива в формировании корпоративной этики исходила как правило от предпринимателей и менеджеров, а не от наемных работников. И сегодня здесь ведущую роль играют ассоциации предпринимателей в то время как роль профсоюзов трудящихся незначительна, что вряд ли можно признать положительным фактом. По этой же причине непосредственные проблемы трудовых отношений занимают весьма скромное место в корпоративных кодексах.

Повышение морально-нравственных качеств как руководителей, так и наемных работников создает более прочную основу для цивилизованного диалога, соблюдения уже достигнутых договоренностей между администрацией и профсоюзом, улучшения психологического климата в коллективе. В конечном счете, моральный облик корпорации зависит от морального облика ее членов.

Выводы

Современная корпоративная этика на предприятиях электроэнергетики это:

– устойчивая совокупность морально-нравственных и этических норм в сфере деловых и трудовых отношений, возникающих по поводу корпоративной деятельности на микроэкономическом уровне;

– корпоративное сознание взаимной заинтересованности участников деятельности в достижении общих корпоративных целей;

– психологическая основа для социального партнерства как регулятора трудовых отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванов В. Г. История этики Древнего мира. – СПб.: Изд-во Лань, 1997. – 256 с.
2. Дубинина М. В. Роль корпоративной этики в управлении трудовыми отношениями // Механизмы эффективного управления в рыночных условиях (Сборник научных статей). – М., 2002. – С. 54–64.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
4. Лозовой В. О. Культура особистості та етикет: Посібник / В. О. Лозовой, О. В. Уманець, М. Б. Ценко. – Харків: Регіон-інформ, 2004. – 112 с.
5. Малахов В. А. Этика: Курс лекцій: Навч. посібник. – 5-те вид. – К.: Либідь, 2004. – 384 с.
6. Некрасов А. И. Этика. – Харьков: Одесса, 2003. – 238 с.
7. Поль Рикер. Герменевтика этика политика (Московские лекции и интервью). – М.: АО «КАМИ», Издательский центр «ACADEMIA», 1995. – 159 с.
8. Тофтул М. Г. Этика: Навч. посібник. – К.: ВЦ «Академія», 2005. – 416 с.
9. Фритцше Д. Дж. Этика бизнеса. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 364 с.
10. Швейцер А. Культура и этика. – М.: Прогресс, 1973. – 421 с.
11. Эстетика: Уч. пособие / Под ред. проф. В.А. Лозового. – Сумы: Изд-во «Университетская книга», 1999. – 302 с.

Поступила в редколлегию 07.07.2005.