

*Кто двигается вперед в науках,
но отстает от нравственности,
тот более идет назад, чем вперед.
Аристотель*

Презентация

***квалификационной работы слушателя программы МВА
Соловьевой В.В***

***«Разработка системы этических документов как
фактор развития ОАО «СМАК»***

Научный руководитель
кандидат философских наук
профессор Эйнгорн Н.К.

«Вечные» вопросы

- **Честным быть выгодно?**
- **Совесть- лучший контролер?**
- **Жить здесь и сейчас?**
- **Цель оправдывает любые средства?**
- **- «Направо пойдешь-...,
Налево пойдешь-...
Прямо пойдешь-...»**
- **Служение в профессии или жизнь за счет профессии?**

Некоторые громкие отставки менеджеров в США

Филлип Кондит/Phillip Condit 2003
Председатель корпорации Boeing

Неэтичная тактика получения
контрактов от министерства обороны
США

Роберт Олбриттон/Robert L.
Allbritton 2005 Глава Riggs Bank

Отмывание денег Аугусто Пиночета.
Штраф 41 млн. долларов

Джеймс Макгриви/James McGreevy
2004 Губернатор штата Нью-Джерси

Назначил своего абсолютно
некомпетентного любовника на
высокий пост в аппарате

Элизабет Хоффман/Elizabeth
Hoffman 2005 Президент
университета Колорадо

Использование наркотиков для
спортсменов, высказывания профессора
университета о жертвах терактов 11
сентября как о нацистах

Этика влияет на экономику

	Повышение дохода, %	Увеличение численности сотрудников , %	Рост стоимости акций на бирже, %	Увеличение чистого дохода, %
Компании с высоким уровнем бизнес-этики	682	282	901	756
Обычные компании	166	36	74	1

(период-11 лет)

Цели и задачи квалификационной работы

Цель исследования:
проектирование модельного варианта этической инфраструктуры и этического кейса ОАО «СМАК»

Задачи исследования:

- Сделать обзор теоретических основ прикладной и профессиональной этики
- Определить теоретические предпосылки для разработки системы этических документов
- Проанализировать практический опыт создания этических документов организацией
- Провести пилотные опросы работников ОАО «СМАК» для предварительной оценки образа жизни, преобладающих тенденций направленности личности и жизненных ценностей; психологического климата и уровня организационной культуры
- Подготовить модельный вариант проекта этической инфраструктуры, этического кодекса, этической карты сотрудника

Перспектива внедрения:

На основании материалов квалификационной работы инициировать принятие руководством решения о начале работы над разработкой и внедрением этического кейса ОАО «СМАК»

ОАО «Свердловский хлебомакаронный комбинат»

Общая характеристика

- ❖ Год основания- 1927, входит в холдинг АПО «МАКФА»
- ❖ Основные виды деятельности:
 - производство макаронных изделий
 - производство и реализация хлебобулочных изделий
 - фирменная торговля
- ❖ Численность работающих – 648 чел.
- ❖ Доля на рынке хлебобулочных изделий Екатеринбурга – 21%
- ❖ Действует программа стратегического развития ОАО «СМАК» на 3 года
- ❖ Сертифицирована и действует система менеджмента качества в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2008



Глобальная цель- быть лидером в хлебопечении Свердловской области, выгодно выделяться из ряда остальных хлебокомбинатов репутацией самого передового и современного предприятия в отрасли, иметь самые высокие показатели эффективности работы

- **Эмпирические исследования морально-психологического климата и организационной культуры ОАО «СМАК»**
 - **Опрос «Образ жизни работников ОАО «СМАК»»**
 - **Опрос «Тенденции направленности личности работников ОАО «СМАК»»**
 - **Тест «Определение уровня организационной культуры ОАО «СМАК»»**
 - **Опрос «ценностные ориентации работников ОАО «СМАК»»**
 - **Опрос «Определение психологического климата в ОАО «СМАК»»**

Модельный вариант этической инфраструктуры ОАО «СМАК»

- Решение руководства (приказ о разработке, внедрении и поддержании в действии этической инфраструктуры)
- **Этический комитет**
 - **Процесс «Управление этической инфраструктурой»**
 - Сбор и анализ этических проблем в компании, создание банка этических проблем
 - Планирование деятельности этической инфраструктуры
 - **Этический кейс**
 - **Этический кодекс**
 - **Этическая карта сотрудника**
 - **Положение о правилах делового этикета**
- **Положение об этическом комитете**
 - **Разработка механизмов работы с этическими проблемами**
 - **Обучение персонала**
 - **Мониторинг функционирования инфраструктуры**

Перспективные пути реализации разработанных моделей

- **Проведение этической экспертизы на предприятии**
- **Корректировка разработанных моделей**
- **Открытое обсуждение Этического Кодекса**
- **Организация обучения этической компетентности**
- **Разработка системы поощрения этического поведения**
- **Создание реально действующего механизма этического консультирования**

«Социальная этика является не уделом морализаторов, а наукой общественного строительства. Её носителем и творцом должно быть все общество, осознающее себя как цивилизованное и гражданское.

Этика, тем более в России, является не роскошью личной совести, а условием возможности будущего»

Уровень организационной культуры

Уровень организационной культуры (Индекс ОК):

- ◆ **290-261** – Очень высокий
- ◆ **260-175** – Высокий
- ◆ **174-115** – Средний
- ◆ **Менее 115** – Тенденция к деградации Секции (работа, коммуникации, управление, мораль и мотивация):
- ◆ **10-9** – Великолепное состояние
- ◆ **8-6** – Мажорное
- ◆ **5-4** – Заметное уныние
- ◆ **3-1** – Упадочное

Покупатели	Индекс организационной культуры	Работа	Коммуникации	Управление	Мораль и мотивация
Группы персонала					
Высший менеджмент	206	7,5	7,5	6,9	7,0
Среднее звено менеджмент	175	7,2	6,9	7,2	7,3
ИТР	197	7,4	6,4	6,6	6,7
Рабочие	159	5,4	5,4	5,7	5,4

Виды и функции современных этических документов

- Этические документы
 - Виды
 - Общие(декларации ,хартии)
 - Профессиональные кодексы этики
 - Этические кодексы организаций
 - Функции
 - Репутационная
 - Управленческая
 - Развитие корпоративной культуры

Подходы к созданию этических кодексов

	Профессиональный	Декларативный	Развернутый
Пример	«Альфа-банк» «Северная торгово-промышленная палата»	Johnson&Johnson Panasonic	BP P&G
Характеристики организации	Профессионально однородные организации	Крупные, профессионально неоднородные организации	
Содержание	Описывает профессиональные этические дилеммы, нормы и стандарты поведения Может содержать идеологическую часть	Описывает идеологию и общие правила поведения	Описывает политику в отношении ключевых групп Регламентирует поведение сотрудников Может содержать идеологическую часть
Основные функции	Может реализовывать все три функции: -репутационную -управленческую -функцию развития корпоративной культуры	Реализует в основном функцию развития корпоративной культуры, частично-управленческую	Реализует репутационную и управленческую функцию
Кому адресован	Всем сотрудникам	Всем сотрудникам	Преимущественно менеджменту
Формат	Профессиональный язык, большой объем	Понятный текст, небольшой объем	Специальная терминология, большой объем

Модельный вариант этической инфраструктуры ОАО «Смак»




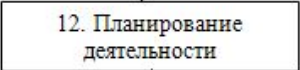
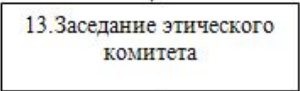
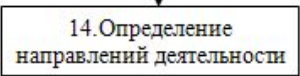
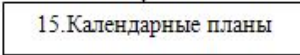
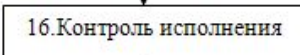
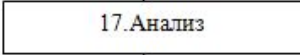
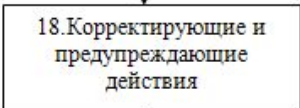
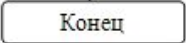
Управление этической инфраструктурой

1	Код процесса	О 1
2	Цель процесса	Обеспечение функционирования этической инфраструктуры на ОАО «СМАК»
3	Владелец процесса	Управляющий
4	Руководитель процесса	Председатель Этического комитета
5	Входы процесса	<ul style="list-style-type: none"> - этические проблемы, возникающие в процессе деятельности ОАО «СМАК»; - жалобы заинтересованных сторон на неэтичное поведение сотрудников; - результаты мониторинга.
6	Выходы процесса	<ul style="list-style-type: none"> - решения Этического комитета; - поправки в Этический Кодекс; - инструкции (механизмы) решения конкретной этической проблемы; - рекомендации.
7	Поставщики	Все участники деловых отношений с ОАО «СМАК» (внешние и внутренние).
8	Потребители	Все участники деловых отношений с ОАО «СМАК» (внешние и внутренние).
9	Ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - методическая литература и другие издания по вопросам этики деловых отношений; - персонал.
10	Критерии процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Количество ознакомленных с документами этического кейса сотрудников (не менее 100%, 1 раз в 3 месяца); - Периодичность обучения не реже 1 раза в 3 месяца по всем подразделениям; - Наличие банка этических проблем (обновление не реже 1 раза в 3 месяца); - Проведение опросов персонала по этическим вопросам (не менее 50% персонала, не реже 1 раза в 12 месяцев)
11	Данные и записи	<ul style="list-style-type: none"> - приказ; - банк этических проблем; - реестр жалоб; - инструкция по решению этической проблемы; - программа обучения; - отчет по обучению; - протоколы заседания этического комитета; - календарные планы;

Описание процесса

Схема процесса	Ответственный	Документация
<p>Начало</p> <p>↓</p> <p>1. Решение руководства</p> <p>↓</p> <p>2. Создание этического комитета</p> <p>↓</p> <p>3. Сбор этических проблем и жалоб</p> <p>↓</p> <p>4. Анализ</p> <p>↓</p> <p>Проблема этическая?</p> <p>Да ↓</p> <p>6. На рассмотрение этическому комитету и принятие решения</p> <p>↓</p> <p>1</p>		
<p>2</p>	1. Управляющий	Приказ
<p>2</p>	2. Управляющий	Приказ
<p>3. Сбор этических проблем и жалоб</p>	3. Председатель этического комитета	Банк этических проблем, реестр жалоб
<p>4. Анализ</p>	4. Этический комитет	Протокол
<p>Проблема этическая?</p> <p>Нет ↓</p> <p>5. Передача административным руководителям по характеру проблемы</p> <p>↓</p> <p>Конец</p>	5. Этический комитет	
<p>6. На рассмотрение этическому комитету и принятие решения</p>	6. Председатель этического комитета	
<p>1</p>		

Схема процесса	Ответственный	Документация
<pre> graph TD Start((1)) --> D1{Решение принять?} D1 -- Нет --> B7[7. Вынесение на обсуждение коллектива;] D1 -- Нет --> B8[8. Привлечение внешних экспертов для консультаций] D1 -- Да --> B9[9. - выдача рекомендаций; - разработка механизма; - доведение информации до заинтересованных сторон] B7 --> B9 B8 --> B9 B9 --> B10[10. Обучение, доведение информации до персонала] B10 --> B11[11. Опрос сотрудника] B11 --> D2{Обучение результативно?} D2 -- Нет --> B10 D2 -- Да --> End[Конец] </pre>	7. Этический комитет	
	8. Управляющий	
9. - выдача рекомендаций; - разработка механизма; - доведение информации до заинтересованных сторон	9. Секретарь этического комитета	Протокол Инструкция Информация
10. Обучение, доведение информации до персонала	10. Начальник отдела персонала	Программа обучения, отчет
11. Опрос сотрудника	11. Начальник отдела персонала	
Обучение результативно?		
Конец		

Схема процесса	Ответственный	Документация
		
	12. Председатель этического комитета	
	13. Председатель этического комитета	
	14. Этический комитет	Протокол
	15. Председатель этического комитета	План
	16. Председатель этического комитета	
	17. Этический комитет	Протокол
	18. Этический комитет	Протокол
		



П Р И К А З

«__» _____ 20__ г.

№ _____

г. _____

О создании этической
инфраструктуры ОАО «СМАК»

Для более успешного регулирования системы отношений ОАО «СМАК» с акционерами, сотрудниками, клиентами, конечными потребителями, поставщиками товаров и услуг и достижения стратегических целей предприятия

Приказываю:

1. Приступить в рамках текущей деятельности к созданию этической инфраструктуры ОАО «СМАК» (далее ЭИ) с 01 марта 2011 года.
 2. Создать Этический Комитет (далее ЭКм) в составе:
 - - Дунаевой Оксаны Владимировны, начальник хлебопекарного производства,
 - - Бобылевой Ирины Валерьевны, начальника ОКК,
 - - Хмилёв Николая Васильевича, начальника АХО,
 - - Строновой Елены Михайловны, укладчика готовой продукции,
 - - Горбуновой Елены Петровны, начальника юридического отдела,
 - - Майоровой Галины Борисовны, начальника отдела персонала,
 - - Шишиной Тамары Ивановны, председатель профсоюзного комитета ОАО «СМАК».
 3. Назначить Председателем ЭКм Бобылеву Ирину Валерьевну, начальника ОКК.
 4. Назначить Директора по развитию Соловьёву Викторию Владимировну куратором от администрации на стадии разработки.
 5. Разработку проекта ЭИ закончить к 01 сентября 2011 года.
 6. Календарный план разработки проекта ЭИ предоставить в срок до 01 апреля 2011 года.
- Ответственный: Бобылева Ирина Валерьевна
7. Контроль за соблюдением приказа оставляю за собой.