

Корпоративный кодекс как инструмент повышения социально-психологического климата*

Corporate Code as a Tool for Improving the Socio-Psychological Climate

А. ТАСМУХАНОВА,
Л. МУХАМАДЕЕВА, Н. КУКАЧЕВ

Тасмуханова Альфия Ерсановна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ). E-mail: aetasm@mail.ru

Мухамадеева Лилия Даниловна, специалист по учебно-методической работе Уфимской высшей школы экономики и управления УГНТУ. E-mail: yuliaililia.muhamadeevy@yandex.ru

Кукачев Никита Сергеевич, делопроизводитель Уфимской высшей школы экономики и управления УГНТУ. E-mail: kukachev_kapitany@mail.ru

В статье представлена сравнительная характеристика корпоративного кодекса университетов и описана предлагаемая модель кодекса ФГБОУ ВО УГНТУ, как инструмента повышения социально-психологического климата в трудовом коллективе. Одним из документов, регулирующих взаимоотношения участников образовательного процесса, является корпоративный кодекс. Корпоративный кодекс – фактически документ, который отражает ценностные ориентиры компании, морально-этические нормы и правила, к которым должны стремиться сотрудники. Корпоративный кодекс является одним из основополагающих документов, позволяющих обеспечить благоприятные отношения в коллективе.

Ключевые слова: кодекс, корпоративный кодекс, университет, образование, образовательный процесс, корпоративная культура, миссия, ценности, социально-психологический климат.

The article presents a comparative description of the corporate code of universities and describes the proposed model of the code of the USPTU as a tool for improving the social and psychological climate in the workforce. One of the documents regulating the relationship of participants in the educational process is the corporate code. The Corporate Code is actually a document that reflects the company's values, moral and ethical norms and rules that employees should strive for. The Corporate Code is one of the fundamental documents that make it possible to ensure favorable relations in the team.

Key words: code, corporate code, university, education, educational process, corporate culture, mission, values, socio-psychological climate.

Основные положения

1. В вопросе регулирования взаимодействия участников образовательного процесса корпоративный кодекс играет важную роль. Кодекс является средством для обеспечения соблюдения этических, правовых и моральных норм общения между сотрудниками университета и другими участниками (стейкхолдерами). Является одним из основных документов, позволяющих обеспечить благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

2. Предлагаемый кодекс предоставит возможность сформировать корпоративную культуру, позволит эффективно управлять коллективом сотрудников, достичь состояния, свободного от конфликтов, а также улучшить социально-психологический климат.

* Ссылка на статью: Тасмуханова А.Е., Мухамадеева Л.Д., Кукачев Н.С. Корпоративный кодекс как инструмент повышения социально-психологического климата // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 4. С. 96–101.

Введение

В отечественной психологии атмосферу в коллективе определяют понятием «социально-психологический климат» (СПК). Многие авторы дают следующее определение СПК: «СПК – это интегральная характеристика системы межличностных отношений в коллективе. СПК отражает совокупность ключевых психологических условий, которые могут способствовать или препятствовать успешному прогрессу в групповых процессах и личностном развитии» [7–9]. Для повышения производительности труда и удовлетворенности работников необходимо создать хорошие условия в коллективе. Этого можно достичь путем формирования и улучшения корпоративной культуры, что сделает социально-психологический климат благоприятным. Часто говорят о том, что социально-психологический климат является важной составляющей корпоративной культуры и этики.

Корпоративный кодекс предназначен для повышения эффективности управления и развития отношений между сотрудниками внутри организации [6]. Стоит отметить, что на данный момент единые подходы и рекомендации по разработке корпоративного кодекса отсутствуют.

УГНТУ – организация со сложной корпоративной структурой и культурой. В университете постоянно формируются новые образовательные структурные подразделения со своей культурой и особенностями. В связи с этим возникает необходимость создания документа, регулирующего отношения между различными университетскими субъектами. На данный момент в УГНТУ корпоративный кодекс отсутствует. Наличие корпоративного кодекса положительно отразится на социально-психологическом климате коллектива университета, так как по результатам исследований было выявлено, что в университете преобладает неустойчиво-благоприятный социально-психологический климат. Для определения СПК коллектива мы использовали экспресс-методику О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, методику изучения СПК «Карта-схема А.Н. Лутошкина», тест диагностики климата в коллективе. По результатам диагностики по экспресс-методике (табл. 1) мы можем сказать, что самый высокий балл составил когнитивный компонент: значит, что коллектив исследуемого структурного подразделения может дать достаточно полную характеристику личных, деловых качеств своих коллег. Далее следует эмоциональный компонент, что говорит о недостаточности взаимной симпатии друг к другу членов коллектива. Самые низкие показатели у поведенческого компонента. В данной организации не распространена практика личных отношений и совместных мероприятий среди сотрудников. Результаты всех трех компонентов соответствует шкале от $-0,33$ до $+0,33$, что говорит о противоречивом, неопределенном СПК в коллективе.

Таблица 1

Результаты диагностики социально-психологического климата коллектива университета по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

Показатели СПК	Эмоциональный	Поведенческий	Когнитивный
Коэффициент	0,32	0,22	0,45
Норма	от 0,33 до 1	от 0,33 до 1	от 0,33 до 1

Далее результат диагностики по методике изучения СПК «Карта-схема А.Н. Лутошкина» (табл. 2) показал, что среднегрупповая оценка психологического климата коллектива составляет 22 балла – климат неустойчиво благоприятен. Результаты теста диагностики климата в коллективе показали, что климат в коллективе имеет среднюю величину.

Таблица 2

Результаты теста диагностики климата в коллективе

Показатели СПК	Деловой	Творческий	Нравственный
Коэффициент	5,6	5,5	7,6
норма	от 7 до 9	от 7 до 9	от 7 до 9

Также была проведена диагностика по определению типа корпоративной культуры. По результатам исследования коллектив стремится к клановой корпоративной культуре, но пока не обладает всеми характеристиками присущими к клановой культуре.

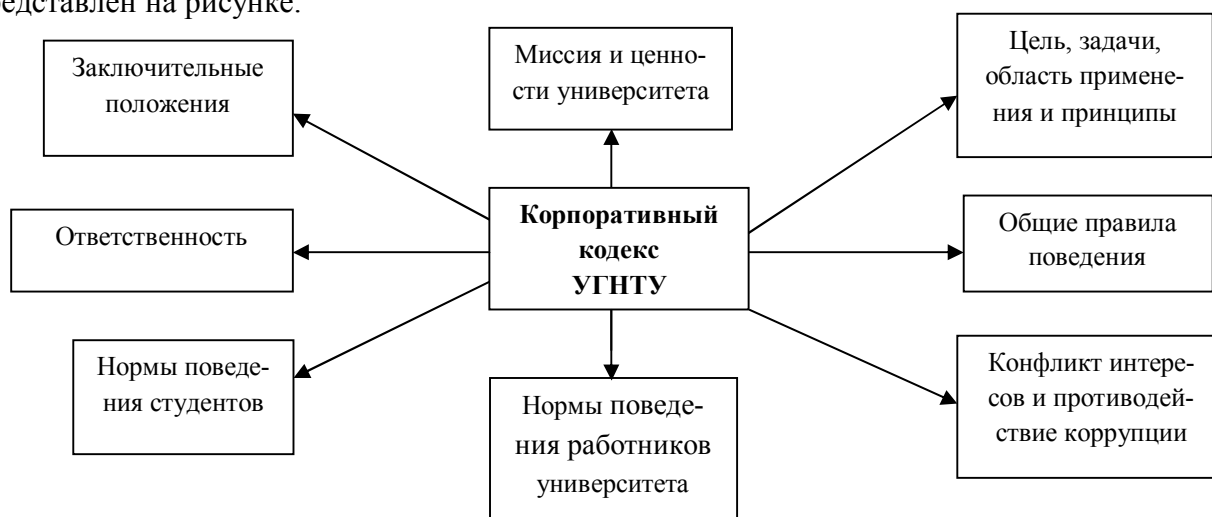
Методы

В данной статье авторы предлагают корпоративный кодекс для Уфимского государственного нефтяного технического университета, разработанный на основе анализа корпоративного кодекса других вузов. Для анализа были выбраны университеты со своей спецификой и разным уровнем образования, отличающиеся своими традициями и корпоративной культурой: Казанский (Приволжский) федеральный университет (далее – КФУ), Российский университет дружбы народов (далее – РУДН), Филиал РГУ им. Губкина в г. Оренбурге, Новосибирский государственный технический университет (далее – НГТУ), Уральский федеральный университет имени первого президента России Б. Н. Ельцина (далее – УрФУ).

В таблице 3 приведены поведенческие стандарты, общие для всех образовательных учреждений, а также уникальные особенности корпоративного кодекса каждого университета.

Результаты

Модель корпоративного кодекса Уфимского государственного нефтяного технического университета, разработанного на основе корпоративных кодексов других учебных заведений, представлен на рисунке.



Модель корпоративного кодекса УГНТУ

В первой главе представлены миссия и ценности университета. Миссия УГНТУ – осуществлять подготовку высокопрофессиональных людей, помогать компаниям и государству расти и развиваться, способствовать устойчивому развитию. К корпоративным ценностям относятся: компетентность и профессионализм, ответственность и результативность, действие на благо общества, страны, бережливость, развитие. Миссия и ценности требуют от каждого сотрудника и студента осознанной активности и инициативы. Корпоративный кодекс определяет единые правила и стандарты поведения в университете.

После первой главы отражены цель, задачи, область применения и принципы кодекса.

Данный Кодекс распространяется на все подразделения УГНТУ и его филиалы. Общие принципы университета содержат нормы взаимодействия работников и студентов, принципы, которые поддерживает университет: честность, порядочность, вежливость, пунктуальность и т.д. После целей, задач и общих принципов собраны общие правила поведения в университете.

Четвертая глава содержит правила, касающиеся конфликта интересов и противодействия коррупции. Для эффективной работы университета необходимо ясное разделение прав и обязанностей сотрудников и преподавателей, а также предотвращение конфликтных ситуаций.

Таблица 3

Сравнительная характеристика корпоративных кодексов

Университет	Филиал РГУ им. Губкина в г. Оренбурге	Уральский федеральный университет	КФУ	НГТУ	РУДН
Цель кодекса	<p>Определение норм поведения профессорско-преподавательского состава, работников и обучающихся между собой и с другими лицами, в том числе с представителями органов государственной власти, СМИ и другими. Кодекс устанавливает нормы, направленные на реализацию ППС, работниками и обучающимися стратегических целей и задач по созданию лидерского статуса в сфере образования, науки и бизнеса [1].</p>	<p>Субъекты университетского сообщества развивают и сохраняют свои традиции путем формирования и осуществления деятельности, направленной на устойчивое развитие и сохранение традиций университета, определяют этические нормы и правила, способствующие укреплению позиций Университета в научно-образовательном пространстве и развитию общечеловеческих ценностей[5].</p>	<p>Необходимо сохранять сложившиеся традиции и обычаи, а также обеспечить формирование единого понимания норм и ценностей, принятых в университете, и их интеграцию в повседневную деятельность работников [2].</p>	<p>Устанавливает общие этические нормы и правила поведения для педагогических и других сотрудников, чтобы они могли эффективно выполнять свою профессиональную деятельность. Это способствует укреплению авторитета педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в университете [3, 4].</p>	
Область применения	<p>Репраментитрует модель поведения внутри университета и с участниками внешнего сообщества.</p>				<p>Для каждого сотрудника устанавливаются обязательные нормы и правила поведения, которые должны соблюдаться при исполнении служебных обязанностей</p>
Правила поведения	<p>Установлены нормы поведения для следующих участников работы с университетом: руководства университета, обучающихся, административно-управленческого персонала, органов гос. власти, СМИ.</p>	<p>Предпринимают меры антикоррупционной защиты. Больше в кодексе ничего не сказано про противодействие коррупции.</p>			<p>Определены общие правила для сотрудников, дресс-код, этические нормы и правила, а также правила взаимоотношения с администрацией.</p>
Основные положения работы комиссии по этике и противодействию коррупции	<p>Для контроля за соблюдением норм и правил настоящего Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций, связанных с ним, создается комиссия по этике и противодействию коррупции.</p>	<p>В тексте кодекса отсутствует прямое упоминание о борьбе с коррупцией, однако есть формулировка, согласно которой сотрудники университета обязаны соблюдать нормы кодекса.</p>			<p>Главной задачей кодекса является влияние в культуру поведения сотрудников университета неприемлемости коррупции и коррупционных действий.</p>

Потенциальные источники конфликтов выявляются и контролируются, а решение проблемы происходит с минимальным вредом для деятельности университета. Конфликты предпочтительно разрешать посредством конструктивных переговоров. В университете проводятся мероприятия по борьбе с коррупционными проявлениями, которые поддерживают организация, студенты и преподаватели. Однако, чтобы избежать коррупции, необходима ясная моральная позиция и знание прав, которые необходимо активно защищать.

Следующая глава посвящена нормам поведения работников университета. Взаимоуважение – основной принцип при общении сотрудников.

В следующей главе прописаны основные правила поведения студентов. В кодексе также подчеркивается важность ответственности и соблюдения его принципов всеми сотрудниками университета. Все сотрудники и студенты обязаны ознакомиться с Этическим кодексом университета и следовать его принципам и нормам. Отсутствие знания или неспособность понять его принципы и нормы не оправдывает неэтичного поведения.

Обсуждение

Корпоративный кодекс оказывает непосредственное и весьма существенное влияние не только на производственные показатели университета в целом, но и на социально-психологический климат. Настоящий кодекс разработан так, что содержит все необходимые компоненты для формирования благоприятного социально-психологического климата. Кодекс соответствует всем признанным этическим нормам и представляет собой основу для саморегулирования поведения и деятельности всех членов коллектива. Он также способствует реализации миссии, достижению стратегических приоритетов и целей университета. Применение данного документа позволит неустойчиво благоприятному социально-психологическому климату университета стать устойчивым.

Заключение

Создание корпоративного кодекса поможет сформировать корпоративную культуру и создать максимально благоприятную обстановку, которая будет содействовать улучшению социально-психологического климата. Основная идея заключается в том, чтобы поведение и взаимодействие каждого работника было привлекательным, что стимулировало бы сотрудников и студентов максимально использовать свои ресурсы, добиваться наилучших результатов и гарантировать качественное высшее образование.

Литература

1. Кодекс корпоративной этики работников, профессорско-преподавательского состава и обучающихся филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Оренбурге [Электронный ресурс]. URL: <https://orenburg.gubkin.ru/upload/medialibrary/5c6/5c6c650fa2d6876bdd10b412f3c972e.pdf>

2. Корпоративный кодекс федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» [Электронный ресурс]. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F1759717034/Korporativnyj_kodeks.pdf

3. Кодекс этики и служебного поведения работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» [Электронный ресурс]. URL: https://www.rudn.ru/storage/u/www/files/Kodeks_etiki_i_sluzhebного_povedeniya_rabotnikov_federalnogo_gosudarstvenного_avtonomного_obrazovatelного_u_chrezhdeniya_visshego_obrazovaniya_RUDN.pdf

4. Кодекс этики и служебного поведения профессорско-преподавательского состава и сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный технический университет» [Электронный ресурс]. URL: <https://ciu.nstu.ru/docushare/dsweb/Get/Document-2067/Кодекс%20этики%20и%20служебного%20поведения%20работников%20НГТУ.pdf>

5. Кодекс этики университетского сообщества ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный Университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» [Электронный ресурс]. URL: https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/employee/other/Kodeks_ehtiki.pdf

6. Сидорин А.В., Сидорин В.В. Этический кодекс вуза как основа корпоративной культуры технического университета. Типовая модель // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 104–119.

7. Тасмуханова А.Е. Диагностика социально-психологического климата в коллективе преподавателей вуза // Нефтегазовое дело. 2013. Т. 11. № 1. С. 115–123.

8. Тасмуханова А.Е., Мухамадеева Л.Д. Оценка социально-психологического климата в образовательных учреждениях нефтегазовой сферы // Вестник экономики и менеджмента. 2022. № 4. С. 63–69.

9. Тасмуханова А.Е., Мухамадеева Л.Д. Критический обзор методов диагностики социально-психологического климата в образовательной сфере нефтегазовых вузов // Актуальные вопросы экономики и управления в нефтегазовом бизнесе: сб. науч. трудов VII Всеросс. науч.-практич. конф. Уфа: УГНТУ, 2022. С. 138–143.

10. Шарипова И.М., Николаева И.Н., Короткова Л.Н. Обучение на базе онлайн-платформы: секрет мощного развития персонала цифровой эпохи // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2023. № 1. С. 68–73. DOI: 10.17122/2541-8904-2023-1-43-68-73.

DOI: 10.34773/EU.2023.4.19

Социальные технологии управления персоналом в контексте миграции рабочей силы в Республике Башкортостан*

Social Technologies of Personnel Management in the Context of Labor Migration of the Republic Bashkortostan

В. УШИЯРОВ, Л. ГАЙСИНА

Ушияров Вадим Марсович, аспирант кафедры социальных и политических коммуникаций Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ). E-mail: vady29@gmail.com

Гайсина Люция Мугтабаровна, д-р. соц. наук, профессор кафедры социальных и политических коммуникаций УГНТУ. E-mail: glmug@mail.ru

В данной статье исследуется актуальная проблема управления персоналом и миграции рабочей силы в Башкирии. Исследование фокусируется на привлечении и удержании сотрудников в регионе, особенно в контексте работ, вызванных вахтовой организацией труда. Результаты анализа статистических данных свидетельствуют о том, что вахтовый метод работы привлекателен для местных жителей из-за высокой заработной платы. Однако, для преодоления проблемы убыли рабочей силы и создания высокооплачиваемых рабочих мест, необходимо развивать сельское хозяйство и привлекать инвестиции в инновационные секторы, такие как ИТ. Это позволит укрепить региональное управление персоналом и создать благоприятные условия для работы и развития сотрудников в Республике Башкортостан.

Ключевые слова: управление персоналом, миграция рабочей силы, вахтовой метод работы, Башкортостан, региональное развитие, социальные технологии.

This article examines the actual problem of personnel management and labor migration in Bashkiria. The study focuses on attracting and retaining employees in the region, especially in the context of shift work. The results of the analysis of statistical data indicate that the shift method of work is attractive to local residents because of high wages. However, in order to overcome the problem of labor migration and create high-paying jobs, it is

* Ссылка на статью: Ушияров В.М., Гайсина Л.М. Социальные технологии управления персоналом в контексте миграции рабочей силы в Республике Башкортостан // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 4. С. 101–106.