Для того чтобы рассуждать о путях повышения этического уровня организации мы должны иметь четкое представление о самом понятии. Итак, этический уровень организации предполагает ориентацию руководителей и сотрудников организации в поведении и принятии решений на нравственные нормы деловых отношений.

Изучив литературу по указанной теме, мы выяснили, что в настоящее время в целях повышения этичности поведения руководителей и работников в организациях популярно проводить следующие мероприятия:

1. *Разработка этических кодексов.*

Данная мера весьма эффективна и является основой для других мер, поэтому на ней необходимо остановиться поподробнее. Многие ученые сходятся во мнении, что этические кодексы необходимы для подробного описания целей организации, создания благоприятной атмосферы и определения этических рекомендаций, к которым можно обращаться в процессе принятия решений. Обычно его печатают и предоставляют работникам. К слову, объем кодексов в различных организациях значительно варьируется. Этический кодекс может быть разработан как для организации в целом, так и для определенных функциональных подразделений. В них существуют принципы «наказания» и «поощрения». Очевидно, что невозможно охарактеризовать в кодексе абсолютно все этические проблемы, с которыми могут столкнуться сотрудники, однако иногда они приносят полезный эффект.

1. *Разработка карт этики.*

Карты этики предназначены для конкретизации этического кодекса организации каждому сотруднику.

Помимо прочего, они содержат также имя и телефон консультанта организации по вопросам этического характера. Известно, что данный метод широко применяется в японских компаниях, где, как известно, существует очень гибкая и демократичная структура управления.

1. *Создание комитетов по этике.*

Данный комитет может должен выполнять следующие функции:

* Обсуждать этические вопросы с управлением;
* Доводить основные требования этического кодекса до сведения управляющих и работников;
* Анализировать и корректировать кодекс в зависимости от изменения внешних условий;
* Поддерживать высший уровень управления консультациями по этическим вопросам и т.д.

Отмечу, что одни организации назначают членами комитетов руководителей высшего уровня, другие, в свою очередь предпочитают приглашать внешних специалистов.

1. *Проведение социальных ревизий* для оценки и составления отчетов о реализации социальных программ организации.

В них можно проследить социальную ответственность организации.

1. *Обучение этичному поведению руководителей и рядовых сотрудников.*

Обучение практически всегда приносит результат!

Как говорил Генри Форд: «Любой, перестающий учиться, стареет, и не важно, сколько ему лет: 20 или 80. Любой, продолжающий учиться, остается молодым…»

1. *Проведение этической экспертизы.*

Данная мера позволяет проанализировать конкретный аспект деятельности организации. В результате появляются предложения по улучшению морального климата организации, а также ее деятельности в целом.

1. *Проведение этического консультирования.*

 Если проблемы не могут быть решены силами самой организации, то приглашаются компетентные независимые специалисты по этике деловых отношений.

Казалось бы, существует столько путей повышения этического уровня организации, и, как утверждают многие управленцы и руководители, данные способы действенны, но, к огромному сожалению, невозможно применить их к любой организации, как и невозможно сделать организацию «этически идеальной». Особенно трудно корректировать поведение взрослых людей (со сформировавшейся системой ценностей и взглядов), которые пережили многое и имеют опыт профессиональной деятельности в других организациях. По этой причине большинство руководителей предпочитают брать на работу выпускников учебных заведений, которые прошли комплексную программу обучения основам этики деловых отношений.

Подведем итог вышесказанному и дополним своими рекомендациями: на наш взгляд, нужно уже при формировании устава организации составлять этический кодекс, а после привлекать на работу компетентных в области этики деловых отношений сотрудников (независимо оттого, на какую должность они устраиваются), сразу знакомя их с этическими правилами организации, ее культурой. Это можно сделать, например, при заключении трудового договора. Также было бы неплохо на собеседовании тестировать людей по этической грамотности, также, как сейчас проверяют лидерские качества, интеллект и т.д. Мы считаем, что данные советы позволят достичь более высоких результатов этического уровня организации, так как руководители и менеджеры будут иметь дело с подготовленными людьми, но не стоит полагать, что на этом все заканчивается, нет, это только начало. Далее предстоит кропотливый труд по созданию комитета этики и постоянному консультированию, направлению сотрудников. Необходимо активно вести этическую деятельность: устраивать мероприятия по теме, звать известных гостей для тренингов, выплачивать премии за творческие идеи, предложения в данной сфере и прочее. И в конце периода (неделя, месяц, год) обязательно проводить анализ и оценку успехов. А также, безусловно, нужно следить за последними тенденциями в мире и за своими конкурентами в целях снижения потерь и рисков.

По нашим наблюдениям, этический уровень организации имеет влияние и на экономические показатели организации, к примеру, одним из важнейших показателей любой коммерческой организации является ее рентабельность. Данное обусловлено тем, что «этический климат» организации повышает мотивацию к работе, снижает уровень стресса, помогает принимать решения оперативно, укладываться в сжатые сроки, повышает производительность труда, способствуют возникновению новых и полезных идей и т.п. Утверждение лишний раз подтверждает необходимость ведения активной деятельности по повышению этического уровня организации.