

Agata STACHOWICZ-STANUSCH
Anna PTAK
Politechnika Śląska
Wydział Zarządzania
Katedra Podstaw Zarządzania i Marketingu

PRME I OATH PROJECT – W KIERUNKU SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNEGO PRZYWÓDZTWA

Streszczenie. Ostatnia dekada to okres niezgody, niezgody na biznes, który coraz mocniej uderza w światową gospodarkę. Ten biznes przyczynił się do kryzysu finansowego, który pociągnął za sobą problemy wszystkich gałęzi gospodarki. Jego aktorami byli i są menedżerowie, przywódcy korporacji, dla których najbardziej liczy się osiągnięcie najwyższych wyników finansowych, często kosztem nieetycznych praktyk i zapominania o pozostałych interesariuszach organizacji. Rosnąca niezgoda na coraz to dotkliwsze skutki takich działań, które w konsekwencji odczuwa całe społeczeństwo, zdeterminowało rozwój inicjatyw, których celem jest kształtowanie społecznie odpowiedzialnych przywódców. To właśnie okres nauki jest kluczowym dla zakorzenienia w przyszłych menedżerach prawości. Principles for Responsible Management Education (PRME)¹ oraz Oath Project² są odpowiedzią współczesnej edukacji biznesu na światowy kryzys. PRME to globalna inicjatywa oferująca ramy dla rozwoju odpowiedzialnej edukacji zarządzania. Natomiast Oath Project to platforma, której celem jest rozwój i udoskonalenie koncepcji Przysięgi studentów MBA z 2008 roku, wzorowanej na Przysiędze Hipokratesa.

Słowa kluczowe: prawość, etyka, odpowiedzialna edukacja, społeczna odpowiedzialność biznesu, PRME, Przysięga, odpowiedzialny menedżer, odpowiedzialny przywódca

¹ Tłum. własne Zasady dla Odpowiedzialnej Edukacji Zarządzania

² Tłum. własne Projekt Przysięga, strona oficjalna www.theoathproject.org

PRME I OATH PROJECT – TOWARDS SOCIALLY RESPONSIBLE LEADERSHIP

Summary. The last decade is a time of „saying no”, „saying no” to the business, which strikes the worlds economy harder and harder. This business determined financial crisis, which entailed issues of all branches. Its actors were and are managers, corporate leaders, who cared the most about the highest financial results, performing unethical practices and leaving interests of other stakeholders aside. Growing disagreement for painful results of these practices, which eventually affect the whole society, determined development of initiatives, which aim to create social responsible leaders. It is the time of study which is crucial to root integrity in future managers. PRME as well as the Oath Project are the answer of the contemporary business education to the world crisis. PRME is a global initiative, offering frames for development of the responsible management education. Whereas the Oath Project is a platform, which aims to develop and excel the MBA Oath from 2008, based on the Hippocratic Oath.

Keywords: integrity, ethics, responsible education, corporate social responsibility, PRME, Oath, responsible manager, responsible leader

1. Wprowadzenie

Globalny kryzys gospodarczy, który rozpoczął się latem 2007 roku, wraz ze wszystkimi licznymi poprzedzającymi go skandalami korupcyjnymi, uwidocznionymi w świecie biznesu, wywołał dyskusję w środowisku gospodarczym o jego korzeniach, przyczynach i wymiarach oraz postępujących faktach. Dzisiaj trudno uniknąć pytania o czynniki sprzyjające takiemu nieetycznemu postępowaniu, widocznemu w tak wielu organizacjach. Kochan [15] powiedział nawet, iż te skandale stanowią rezultat zbyt dużego nacisku korporacyjnego na maksymalizację wartości dla udziałowców bez uwzględnienia efektów takiego działania dla pozostałych interesariuszy.

Poza oczywistymi skutkami gospodarczymi, takimi jak neoliberalna deregulacja oraz osłabienie państwa, konieczne staje się wskazanie, iż o wiele głębszy moralny wymiar kryzysu, jakim jest kultura efektywności zarządczej (motywowana chciwością), stanowi dowód na kształcenie całego pokolenia ludzi o fałszywej hierarchii wartości oraz ludzi „ślepych moralnie” [23].

Współczesna edukacja biznesowa bywa krytykowana za nieumiejętność powstrzymywania tych negatywnych zjawisk czy nawet za wręcz zachęcanie do niewłaściwego postępowania przez ograniczoną uwagę poświęcaną etycznemu rozwojowi uczniów i studentów. Krytycy sugerują, iż etyczne wartości są najlepiej zakorzeniane we wczesnej

praktyce i jeśli studenci nie nauczą się cenić i stosować etycznych zachowań w okresie przygotowawczym do zawodu, nie należy oczekiwać od nich takiego postępowania później w praktyce. Krytycy utrzymują, że jeśli współczesne trendy będą trwać nadal, przypadki niewłaściwego postępowania w biznesie wraz z negatywną opinią publiczną będą się nasilać [35]. Chcąc promować bardziej etyczne rozumowanie stosowane w sferze biznesu, programy kształcenia biznesu muszą lepiej rozwijać umiejętności studentów w konfrontowaniu dylematów moralnych i etycznych z ich wiedzą, wrażliwością i przekonaniem [29].

Mitroff [22] formułuje szczególnie surową ocenę, mówiąc, iż wydziały są „winne zasilaniu środowisk, w których światowe firmy takie jak Enron czy Andersen mogły się zakorzenić i rozkwitnąć [...] ludzimy się istotnie, jeśli uważamy, że gramy w bezstronną grę” [22]. Ghosal dostarcza jednej z najszerzej omawianych krytyk szkół kształcenia biznesu. Jego główną tezę jest, iż dzisiejsze kształcenie biznesu, oparte na podstawach teorii agencji i liberalizmu gospodarczego, przyczyniło się znacznie do ostatniej fali nieetycznych praktyk biznesowych [23].

W wyniku nieustannych korporacyjnych skandali społeczeństwo oczekuje, że z jednej strony nauczyciele biznesu przyczynia się do rozwiązania problemów etycznych dzięki przygotowaniu rzeszy studentów, którzy będą podnosić etyczne standardy świata gospodarczego [16], z drugiej korporacyjny biznes skłoni organizacje i szkoły biznesu do krytyczniejszego przyjrzenia się ich roli w etycznym doskonaleniu studentów i pracowników. Opinia publiczna ogólnie postrzega korporacyjny biznes jako ubogi w solidną etykę zawodową i takie jego postrzeganie uważane jest za szkodliwe [29]. Nawet Swanson [35] twierdzi, że zaufanie publiczne wobec biznesu spadło do niepokojąco niskiego poziomu, a wobec dyrektorów naczelnych i maklerów giełdowych zaufanie wykazuje 23% społeczeństwa, co stanowi tylko kilka punktów procentowych więcej niż 15% zaufanie wobec dealerów samochodowych.

Dojście przez uczonych do prawdy o tym, że dzisiejsi studenci uczelni wyższych będą jutro menedżerami w biznesie, może wyjaśnić powszechność badań uwzględniających etyczny rozwój studentów uniwersytetów w ogóle, oraz studentów biznesu w szczególności, w ciągu ostatnich 15 – 20 lat [28]. Pytanie o uczciwość w świecie biznesu i systemie edukacji nie jest jedynie reakcją na ostatnie skandale biznesowe i dalsze nakłanianie do bardziej etycznego przywództwa, ale jest to również rezultat zmian i nowych wymogów widocznych w globalnym środowisku biznesowym [4, 20, 26]. Jednym z tych nowych wymogów są oczekiwania interesariuszy, że korporacje i ich przywódcy podejmą bardziej aktywną rolę w społeczeństwie i w walce z niektórymi z najbardziej zapalnych problemów świata, takimi jak: bieda, degradacja środowiska, ochrona praw człowieka i pandemie (np. HIV/AIDS). „Kryzys gospodarczy, jaki wyrósł w połowie roku 2008, pokazał jak wiele korporacji i ich

menedżerów przykładało niewystarczającą uwagę do interesów wielu interesariuszy, w tym nie tylko pracowników, klientów, dostawców, społeczności oraz środowiska, ale również swoich udziałowców” (Tsu, 2009). Lekcja kryzysu powinna być przeformułowana przez liderów biznesu – którzy głęboko skrywają założenia dotyczące społecznego celu biznesu i nie mają odwagi, by się troszczyć.

Według Anne Tsu, Program Chair of Academy of Management 2010 w Montrealu, bycie na tyle odważnym, by się troszczyć wiąże się z pamiętaniem, iż rolą kierownictwa jest prawość (ang. *integrity*) we wszystkich znaczeniach tego słowa – uczciwym uwzględnianiem interesów wszystkich stron i uczciwym łączeniem czyjejs pasji do pracy z empatią wobec swoich zastępców; menedżerowie wykazują empatię wobec swoich klientów, pracownicy wobec społeczności, które z kolei ich popierają. Jednocześnie trendy kulturowe i technologiczne kwestionują filozoficzne przypuszczenia na temat człowieka, na których opiera się nowoczesna gospodarka. Stało się to czynnikiem sprawczym dla rozwoju nowej perspektywy zorientowanej na człowieka w zarządzaniu biznesem i edukacji w dziedzinie biznesu w XXI wieku. Ta nowa perspektywa (paradygmat) opiera się na następujących założeniach:

1. W zakresie pozytywnej psychologii, która skupia się nie tylko na poprawie stanów negatywnych (takich jak choroba czy toksyczne związki) i przekształceniu ich w stany normalne (tj. zdrowie psychiczne czy wspierająca relacja), ale również nie skupia się na przekształcaniu stanów negatywnych w normalne, lecz stanów normalnych w stany pozytywne [1, 5, 10, 24, 32, 37]. Zysk traktowany jest jako istotny oraz niezbędny element sukcesu w biznesie i wymaga osadzenia w szerszym rozumieniu ludzkiego rozkwitu w biznesie.
2. W zakresie skupienia się na duchowych aspektach człowieczeństwa i ich znaczeniu w zarządzaniu współczesną organizacją, gdyż niektórzy uczeni dowodzą, że duchowość zapewnia powszechne i istotne ramy organizacyjne w miejscu pracy [7, 13, 21, 26, 43] i odgrywa istotną rolę w prowadzeniu działalności biznesowej [2, 22, 42]. Rozwijanie cnotliwego charakteru jest niezbędne raczej dla ochrony i wspierania ludzkiego spełnienia niż dla prostego czynienia życia biznesowego bardziej przewidywalnym.
3. W zakresie fascynacji psychologii i nauk o zarządzaniu ludzkim umysłem i inteligencją, ze szczególnym uwzględnieniem inteligencji społecznej [9, 14, 25, 31], inteligencji emocjonalnej [3, 8, 12, 27] oraz inteligencji moralnej [11, 18, 42].

W odpowiedzi na tę nową zorientowaną na człowieka perspektywę biznesu i edukacji coraz więcej liderów biznesu przyjmuje swoją odpowiedzialność jako globalnych obywateli za znajdowanie rozwiązań tych wspomnianych wyżej problemów. Świadczy o tym np. wzrost

liczby przypadków partnerstwa publiczno-prywatnego, innowacji społecznych i inicjatyw przywódczych (np. Grupa Liderów Jutra Światowej Rady Biznesu dla Zrównoważonego Rozwoju, Globalna Koalicja Biznesu w walce z HIV/AIDS, Inicjatywa Liderów Biznesu dla Praw Człowieka). Dotychczas przeprowadzone na wielką skalę przez firmę McKinsey badania ponad 4000 kierowników ukazały lukę pomiędzy wiedzą a praktyką w odniesieniu do odpowiedzialnego przywództwa. Podczas gdy kierownictwo dostrzega rolę publiczną i ogromną odpowiedzialność społeczności biznesowej w społeczeństwie, z trudem radzi sobie ono skutecznie w szeroko rozumianych społecznych i politycznych kwestiach.

Stąd, chociaż ogólnie wiadomo, że uczciwość i prawość są sensem skutecznego biznesu i edukacji, kierownicy wydają się cierpieć na nieprzygotowanie do zmagania z wyzwaniem uczciwego przywództwa w globalnym środowisku interesariuszy [38, 39]. Mimo wzrostu liczby literatury na temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) i etyki biznesu w ostatnich latach, stosunkowo mało wiadomo o tym, jak edukacja zarządzania może przygotować menedżerów i profesjonalistów do tych wyzwań i jakie są cechy, które pozwalają liderowi biznesu działać w sposób uczciwy, a jakie z tych cech szkoły biznesu muszą rozwijać u swoich obecnych i przyszłych studentów.

2. PRME

PRME to globalna inicjatywa wspierana przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ), promująca odpowiedzialność w kształceniu w dziedzinie zarządzania. PRME jest skrótem dla Zasad dla Odpowiedzialnej Edukacji Zarządzania. Inicjatywa ta została powołana do życia w 2007 roku przez międzynarodowe grono 60 dziekanów, prezydentów uniwersytetów oraz oficjalnych przedstawicieli najlepszych szkół biznesowych na świecie i instytucji akademickich. Sam pomysł tej inicjatywy został oficjalnie zaprezentowany na Global Forum „Business as an Agent of World Benefit” w październiku 2006 roku.

Inicjatywa ta inspirowana jest wartościami UN Global Compact,³ szukając procesów ciągłego ulepszania kształcenia w dziedzinie zarządzania, w celu rozwoju nowej generacji liderów, którzy poradzą sobie z kompleksowością, nieprzewidywalnością i wyzwaniami, jakie stawia przed nimi obecny świat. Do tej pory problemy odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju pojawiały się jedynie w środowisku akademickim, ale jeszcze do niego nie przesiąknęły, tzn. nie zostały zaadoptowane do tego środowiska. Dlatego PRME ma na celu aktywizować instytucje do stopniowego dopasowywania swoich programów nauczania, metod nauczania i strategii do nowych wyzwań i szans.

³ Chodzi o inicjatywę Organizacji Narodów Zjednoczonych Global Compact, potocznie określaną jako UN Global Compact.

Odgórnymi celami PRME są promocja oraz rozpowszechnianie odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju w edukacji zarządzania. Instytucje, które przyłączają się do inicjatywy, tj. szkoły biznesowe i instytucje akademickie, angażują się w dopasowanie swojej misji, strategii i kluczowych kompetencji (edukacja, badania, przywództwo) do sześciu podstawowych wartości propagowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych, tj. rozwijanie zdolności studentów do generowania w przyszłości pozytywnej wartości zarówno dla biznesu, jak i społeczeństwa, integrowanie wartości globalnej odpowiedzialności społecznej do akademickiego curriculum, stworzenie ram edukacyjnych, materiałów, procesów i środowiska, które umożliwią efektywne nauczanie w celu stworzenia przyszłych odpowiedzialnych przywódców, zaangażowanie w badania nt. rozumienia, roli, dynamiki i wpływu korporacji w tworzeniu społecznej, ekonomicznej i środowiskowej wartości oraz partnerstwo, czyli współpraca z menedżerami w celu poszerzenia wiedzy dotyczącej aktualnych i przyszłych wyzwań, aż w końcu stworzenie i wspieranie dialogu, debaty pomiędzy biznesem, edukacją, rządem, mediami, konsumentami i innymi, dotyczącą społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju.

PRME to inicjatywa, która oferuje ramy dla rozwoju globalnej odpowiedzialności edukacji w dziedzinie zarządzania, a dalej kształtowanie odpowiedzialnego lidera przyszłości. Te ramy są podstawą, na której bazują jej członkowie, wymieniając się wzajemnie doświadczeniami, wiedzą i informacją, w celu optymalizacji procesu zmiany. PRME nie jest ani instytucją regulacyjną, ani akredytacyjną, a raczej dobrze zorganizowaną, dobrowolną, otwartą platformą dla prężnie działających i odpowiedzialnych instytucji kształcenia wyższego.

W skład instytucji, które stworzyły oficjalny dokument określający PRME wspólnie z UN Global Compact, wchodziły AACSB International (The Association to Advance Collegiate Schools for Business), Europejska Fundacja Rozwoju Zarządzania (EFMD), Instytut Aspen, Europejska Akademia Biznesu w Społeczeństwie (EABIS), Inicjatywa Globalnie Odpowiedzialnego Przywództwa (GRLI) oraz Net Impact.

Liczba członków PRME stale się powiększa i obecnie sięgnęła już 371 organizacji z całego świata. Wśród nich są też 3 organizacje z Polski – Akademia Przedsiębiorczości i Zarządzania Leona Koźmińskiego, Fundacja Gdańska dla Rozwoju Zarządzania oraz Warszawska Szkoła Ekonomii w Szkole Głównej Handlowej (SGH).

SGH przyłączyła się do inicjatywy PRME w 2008 roku. W ciągu 2 lat zdołała stopniowo zintegrować curriculum w dziedzinie odpowiedzialności przedsiębiorstw i zrównoważonego rozwoju, oferując kursy, które poruszają problemy dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) czy zrównoważonego rozwoju, tj. zachowanie organizacji, etyka i instytucje

w globalnej ekonomii, przedsiębiorczość, strategia marketingowa czy negocjacje. SGH organizuje również blok seminaryjny CEMS (globalny alians w edukacji zarządzania) nt. zrównoważonego rozwoju i CSR. Kilka wydziałów oraz instytutów SGH również rozwija swoje badania w zakresie CSR, w tym Instytut Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu, Wydział Ekonomii Środowiskowej czy Wydział Turystyki.

Zasady:⁴

1. Cel: Będziemy rozwijać umiejętności studentów, aby w przyszłości budowali oni trwałą wartość dla biznesu i społeczeństwa oraz aby pracowali dla dobra światowej gospodarki.
2. Wartości: Wcielimy do działalności akademickiej i curriculum wartości globalnej społecznej odpowiedzialności, ukazane przez międzynarodową inicjatywę UN Global Compact.
3. Stworzymy edukacyjne ramy, materiały, procesy i środowisko, które umożliwią skuteczne doświadczenia naukowe związane z odpowiedzialnym przywództwem.
4. Badania: Zaangażujemy się w badania koncepcyjne i empiryczne, które posuwają naprzód nasze rozumienie roli, dynamiki, wpływu korporacji na tworzenie społecznej, środowiskowej i gospodarczej wartości.
5. Będziemy współdziałać z menedżerami korporacji biznesowych w celu poszerzenia naszej wiedzy na temat wyzwań związanych ze społeczną i środowiskową odpowiedzialnością oraz aby wspólnie badać sposoby na sprostanie tym właśnie wyzwaniom.
6. Dialog: Umożliwimy i będziemy wspierać dialog pomiędzy nauczycielami akademickimi, studentami, przedstawicielami świata biznesu, rządu, konsumentami, mediami, organizacjami społecznymi i innymi grupami, który dotyczyć będzie krytycznych problemów związanych z globalną społeczną odpowiedzialnością i zrównoważonym rozwojem.

⁴ Tłumaczenie własne, na podstawie Principles for Responsible Management Education, zamieszczonych na stronie inicjatywy, źródło: www.unprme.org/the-6-principles/.

Tabela 1

Zestawienie członków inicjatywy PRME⁵

Nr	Kraj	Liczba członków
1	Albania	1
2	Argentyna	4
3	Australia	8
4	Bangladesz	1
6	Belgia	1
5	Białoruś	1
7	Brazylia	8
8	Bułgaria	1
9	Chile	1
10	Chiny	7
11	Chorwacja	1
12	Costa Rica	2
13	Dania	3
14	Egipt	2
15	Ekwador	2
16	Filipiny	2
17	Finlandia	4
18	Francja	20
19	Grecja	1
20	Gruzja	1
21	Hiszpania	18
22	Holandia	6
23	Hong Kong	1
24	Indie	9
25	Indonezja	1
26	Irlandia	2
27	Japonia	1
28	Jordania	1
29	Kanada	13
30	Kazachstan	2
31	Kenia	1
32	Kolumbia	5
33	Kosowo	1
34	Liban	1
35	Litwa	2
36	Łotwa	4
37	Meksyk	5
38	Monako	1
39	Niemcy	17
40	Nigeria	2
41	Norwegia	1
42	Nowa Zelandia	2
43	Pakistan	2
44	Panama	1
45	Paragwaj	3
46	Peru	5
47	Polska	3
48	Południowa Korea	5
49	Portugalia	3
50	Republika Dominikańska	1
51	Republika Południowej Afryki	6
52	Rosja	5
53	Rumunia	1
54	Rwanda	1
55	Słowenia	2
56	Sri Lanka	1
57	Stany Zjednoczone	91
58	Szwajcaria	12
59	Szwecja	1
60	Tajlandia	1
61	Trinidad i Tobago	2
62	Turcja	6
63	Uganda	1
64	Ukraina	3
65	Wenezuela	1
66	Węgry	2
67	Wielka Brytania	38
68	Wietnam	2
69	Włochy	4
70	Zjednoczone Emiraty Arabskie	1

Źródło: Dane opublikowane na stronie oficjalnej stronie PRME (www.unprme.org).

Jak już uprzednio wspomniano, aktualny stan liczby członków zaangażowanych w inicjatywę PRME wynosi 371 organizacji na świecie. Wśród tej grupy można wyróżnić dwa rodzaje organizacji, a mianowicie nowi członkowie, którzy jeszcze nie złożyli raportu o postępach w dziedzinie wdrażania zasad PRME (tzw. Sharing Information on Progress

⁵ Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych na stronie www.unprme.org, z dnia 5.06.2011.

Report), oraz grupa tzw. członków komunikujących się, w skład której wchodzi te organizacje, które taki raport już udostępniły. Proces adoptowania i wdrażania zasad PRME zależy od każdej organizacji indywidualnie. Niektóre organizacje podejmują pracę tylko nad wybranymi zasadami, a inne starają się ująć je wszystkie w nowej strategii działania. W raportach pokazywane są często przykłady konkretnych działań odnoszących się do poszczególnych zasad. Jednakże zdarzają się też opracowania, które bardzo ogólnikowo pokazują czasem nawet nie samo wdrażanie, ale tylko plany na przyszłość związane z przyjęciem nowej i odpowiedzialnej strategii działania. Udostępnianie tych opracowań jest kluczowym elementem inicjatywy, dzięki czemu możliwa jest wymiana doświadczeń, związanych z wdrażaniem zasad czy nawet motywowanie innych organizacji do podjęcia podobnych działań, przez pokazanie wartości dla społeczeństwa i gospodarki budującej zrównoważony rozwój w środowisku zarówno lokalnym, regionalnym, jak i globalnym.

3. „Przysięga Hipokratesa” dla menedżerów biznesu

The Oath Project, czyli Projekt „Przysięga” to kolejna z najnowszych inicjatyw, skupiająca się na kształtowaniu odpowiedzialnych, a co za tym idzie etycznych liderów biznesu. Jest to niezależna organizacja non-profit założona w 2009 roku, zmagająca się do rozwinięcia i udoskonalenia koncepcji MBA Oath z 2008 roku, zapoczątkowanej przez studentów stopnia MBA z Harvardu, a wspieranej przez setki studentów MBA z całego świata.⁶

Projekt „Przysięga” został stworzony przez prezydenta Thunderbird School of Global Management dr Angela Cabrera oraz grupę profesorów biznesu z Harvardu, do których należą: Rakesh Khurana, Rob Kaplan i Nitin Noria, w celu zebrania i koordynacji różnorodnych starań pod wspólnym kierownictwem. Global Compact ONZ oraz inicjatywa PRME (Principles for Responsible Management Education) przyłączyli się do grupy założycieli, do której należą również Instytut Aspen, the MBA Oath, Młodzi Liderzy Biznesu Światowego Forum Gospodarczego (The World Economic Forum’s for Young Global Leaders), Net Impact, Kanadyjska MBA Oath oraz Stowarzyszenie Profesjonalistów w Zarządzaniu Biznesem (The Association of Professionals in Business Management). Instytut Aspen szczególnie wspiera działania Projektu przez swoją kadrę oraz administrację.

⁶ MBAAOath.org.

Ideą przewodnią tego Projektu jest działanie na zasadzie platformy – łącznika, wspierającego pracę i starania ludzi oraz całych organizacji w drodze do profesjonalizmu, widzianego przez pryzmat standardów moralnych, prawości, etyki biznesu. Misją tego Projektu jest rozpowszechnienie wśród liderów biznesu postępowania według wysokich standardów prawości i służby na rzecz społeczeństwa. Wspiera on połączenie pomiędzy indywidualną etyką oraz odpowiedzialnością organizacji.⁷ Połączenie strategii biznesowych z wartościami, zawartymi choćby w zasadach Global Compact, wymaga szczerego indywidualnego zaangażowania dla odpowiedzialnego przywództwa.

Sam pomysł stworzenia przysięgi dla menedżerów pojawiał się na forum międzynarodowej dyskusji już od wielu lat. W przeciwieństwie do inicjatywy PRME, która skierowana jest do wszystkich grup studentów w dziedzinie zarządzania, bez względu na stopień studiów, oraz do kadry akademickiej, ta inicjatywa celuje wyłącznie w grupę studentów, ale stopnia MBA, czyli tych, którzy posiadają już określone doświadczenie zawodowe związane z pracą na pozycji menedżera. Po części celem program MBA w Stanach Zjednoczonych było nastawienie na profesjonalizm praktyki zawodowej. Już kilka lat temu niewielka liczba oferowanych programów MBA próbowała wdrożyć przysięgę menedżerską. Tu pojawia się kolejna różnica w stosunku do PRME. PRME proponuje zasady, które odnoszą się do różnych dziedzin aktywności uczelni. Zasady te są ramami dla działań organizacji, są jakby drogowskazem do indywidualnego rozwoju, bez specyficznych ograniczeń i obowiązków. Natomiast Przysięga proponuje zobligowanie się do konkretnej koncepcji, a nawet całego pakietu zasad i obowiązków, chociaż w bardzo ogólnej formie.

Już w 2005 roku the Thunderbird School of Global Management wprowadziła tzw. Przysięgę honoru dla studentów kończących studia. Technieniem dla tego projektu okazał się artykuł z 2008 roku w Harvard Business Review prof. Rakesh Khurana i Nitin Noria, w którym zaproponowali roboczą wersję takiej przysięgi. W następnym roku, na Światowym Forum Ekonomicznym w Davos, odbyła się specjalna sesja poświęcona przysięgom dla liderów biznesu. Zainspirowało to grupę Młodych Liderów Globalnych, którzy rozpoczęli proces tworzenia globalnej biznesowej przysięgi. Już w maju tego samego roku studenci Harvard Business School stworzyli przysięgę dla studentów MBA, która została podpisana przez ponad 50% absolwentów tego rocznika. Przyłączyło się do tego również ponad 1000 innych studentów szkół biznesu programów MBA z całego świata.

Finalna wersja przysięgi proponowanej przez ten projekt została zaadoptowana w lutym 2010 roku. Nosi ona miano Przysięgi Zarządzania, i chociaż brzmi to prawie jak Przysięga Hipokratesa, trudno sobie jeszcze wyobrazić, aby miała choć podobną wagę do tej w służbie

⁷ Na podstawie wypowiedzi Georg Kell, Prezesa Global Compact ONZ, cytowanej w News and Events, NY 1.03.2010, Matthias Stausberg, UN Global Compact Media.

zdrowia. Samo miano przysięgi ma ludzi obligować do przestrzegania określonego kodeksu postępowania, często o społecznie ważnym i wartościowym celu. Porównując jednak działalność liderów biznesu z zakładaną działalnością „przedstawicieli” służby zdrowia, przewaga tego ostatniego wydaje się być niezagrożona.

Proponowana przez tę nową inicjatywę Przysięga składa się z 2 części. Pierwsza część mówi⁸ o roli lidera biznesu w społeczeństwie, która to dotyczy prowadzenia ludzi i zarządzania zasobami w celu stworzenia wartości niemożliwej do osiągnięcia przez pojedynczego człowieka, a także o tym, że podejmowane decyzje wpływają na pomyślność ludzi wewnątrz i poza organizacją zarówno dziś, jak i w przyszłości. Druga część jest obietnicą wynikającą z powyższej charakterystyki. Przysięga ta pokazuje więc najpierw, kim jest ten lider biznesu, a następnie wymienia wiele obietnic do spełnienia. W ich skład wchodzi: zarządzanie przedsiębiorstwem z lojalnością i troską, rozumienie i przestrzeganie praw, powstrzymanie się od korupcji czy nieuczciwej konkurencji, ochrona praw człowieka oraz praw przyszłych pokoleń, co wskazuje na wątek społecznej odpowiedzialności. Listę obietnic kończy zgłaszanie wyników i ryzyka przedsiębiorstwa w sposób dokładny i uczciwy oraz inwestowanie w rozwój własny i innych, wspierając tym zawód menedżera. Tłumaczenie treści całej Przysięgi znajduje się poniżej:

„Jako lider biznesu moją rolą w społeczeństwie jest:

- przewodzić ludźmi i zarządzać zasobami w celu tworzenia wartości, która może powstać jedynie w wyniku wspólnej pracy ludzi,
- a moje decyzje mają wpływ na życie ludzi zarówno w organizacji, jak i poza nią dziś i w przyszłości.

Dlatego obiecuję, że:

1. Będę zarządzał moim przedsiębiorstwem w sposób lojalny i troskliwy oraz nie będę przedkładał interesów osobistych kosztem swojej organizacji i społeczeństwa.
2. Rozumiem i będę się dostosowywał do obowiązujących praw i kontraktów, które określają postępowanie moje i mojej organizacji.
3. Będę stronił od korupcji, nieuczciwej konkurencji czy innych praktyk biznesowych szkodliwych dla społeczeństwa.
4. Będę bronił praw człowieka i godności wszystkich osób związanych z moim przedsiębiorstwem oraz będę się sprzeciwiał dyskryminacji i wyzyskowi.
5. Będę bronił prawa przyszłych pokoleń do polepszania standardu życia i cieszenia się zdrową planetą (zrównoważony rozwój).
6. Będę informował o wynikach organizacji oraz ryzyku w sposób dokładny i uczciwy.

⁸ Tłumaczenie własne na podstawie The Management Oath z lutego 2010, źródło: www.theoathproject.org.

7. Będę inwestował w rozwój własny i innych, pomagając profesji menedżera w dalszym rozwoju oraz w osiągnięciu trwałego dobrobytu.

W wykonywaniu moich zawodowych obowiązków zgodnie z tymi regułami uznaję, że moje zachowanie musi stanowić przykład prawości, dzięki której uzyskam zaufanie i szacunek osób, którym służę. Pozostanę odpowiedzialny przed moimi współpracownikami oraz społeczeństwem za moje działania i przestrzeganie tych standardów. Przysięgę tę składam dobrowolnie, zgodnie z moim honorem”.

4. Porównanie PRME z Przysięgą Zarządzania

Patrząc zarówno na koncepcję PRME, jak i Przysięgi, widać logiczne powiązanie w tym, że jest to jakby kolejny krok w kierunku odpowiedzialnej edukacji w dziedzinie nauk zarządzania, bazujący na zobowiązaniu się studentów do przestrzegania w swojej przyszłej karierze określonych zasad etyki biznesu. Zarówno jedna, jak i druga inicjatywa odnoszą się do nowego i pożądanego pokolenia odpowiedzialnych liderów biznesu, którzy będą zarządzać organizacjami w sposób społecznie odpowiedzialny, tzn. taki, który umożliwi i będzie wspierał zrównoważony rozwój regionu, a dalej całego świata.

Poniżej przedstawiono porównanie koncepcji i działalności inicjatywy PRME oraz Projektu „Przysięga”.

Tabela 2

Porównanie PRME i „Przysięgi”

Lp.	Kryterium porównania	PRME	Projekt „Przysięga” (The Oath Project)
1.	Założyciele	Grupa 60 dziekanów, prezydentów uniwersytetów, przedstawicieli instytucji akademickich.	Prezydent Thunderbird School of Global Management dr Angel Cabrera, prof. Harvardu: R. Khurana, R. Kaplan, N. Noria.
2.	Organizacje partnerskie (m.in. współzałożyciele)	UN Global Compact, AACSB, EFMD, Instytut Aspen, EABIS, GRLI, Net Impact.	UN Global Compact, PRME, Młodzi Liderzy Biznesu Światowego Forum Gospodarczego, MBA Oath, Instytut Aspen, Stowarzyszenie Profesjonalistów w Zarządzaniu Biznesem.
3.	Rok założenia	2007	2010
4.	Cel, misja działania	Aktywizowanie instytucji edukacji wyższej i powiązanej do dopasowywania swoich programów do nowych wyzwań i w konsekwencji kreowanie odpowiedzialnych przyszłych liderów.	Rozpowszechnienie wśród liderów biznesu postępowania według wysokich standardów prawości i służby na rzecz społeczeństwa.
5.	Grupa docelowa	Studenci wszystkich stopni, kadra akademicka.	Studenci MBA.

cd. tab. 2

6.	Źródło inspiracji	Zasady UN Global Compact	Przysięga Hipokrates
7	Wyznawane zasady	Sześć zasad PRME: – cel – rozwijanie umiejętności studentów, – wartości – globalna społeczna odpowiedzialność, – stworzenie bazy dla nauki związanej z odpowiedzialnym przywództwem, – badania – zaangażowanie w tworzenie wartości zrównoważonego rozwoju, – partnerstwo – współpraca w celu podolania wyzwaniom społecznej i środowiskowej odpowiedzialności, – dialog – wspieranie dialogu związanego z globalną społeczną odpowiedzialnością i zrównoważonym rozwojem.	Przysięga Zarządzania: – określenie roli lidera biznesu w społeczeństwie oraz decyzji mających wpływ na życie innych, – zobligowanie się do zarządzania organizacją z lojalnością i dbałością, przestrzeganie praw i obowiązków, unikanie korupcji, nieuczciwej konkurencji, ochrona praw człowieka, ochrona przyszłych pokoleń, raportowanie osiągnięć i ryzyka organizacji, inwestowanie w rozwój własny i innych.
8.	Członkostwo	Organizacje edukacyjne w dziedzinie zarządzania (m.in. uniwersytety, instytuty badań).	Nie chodzi o członkostwo, a jedynie o przyjęcie zasad przysięgi.
9.	Funkcja	Platforma dla promowania zasad PRME oraz wspierania działań organizacji członkowskich w ich wdrażaniu.	Platforma promująca i wspierająca dążenie menedżerów i całych organizacji biznesowych do większego profesjonalizmu związanego z przyjęciem określonych zasad etyki biznesu.
9.	Inne – tj. możliwość wymiany informacji, doświadczeń	Tak, przez regularne spotkania tematyczne, grupy badawcze oraz raporty o postępach we wprowadzaniu zasad PRME.	Brak.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji dostępnej na stronach internetowych obu inicjatyw oraz informacji UN Global Compact.

5. Zakończenie

Powyżej przedstawione koncepcje PRME oraz Przysięgi Zarządzania (The Management Oath) są próbą ukształtowania odpowiedzialnych liderów przyszłości, zahartowania ich w stali prawości i etyki; liderów, którzy podołaliby trudności i kompleksowości wielkiego światowego kryzysu, który rozpoczął się w 2007 roku.

Jak pokazano na samym początku, to właśnie okres nauki jest kluczowy dla zakorzenienia w przyszłych menedżerach, a aktualnie jeszcze studentach, etycznych zachowań oraz rozumienia konsekwencji ich postępowania. Zarówno inicjatywa PRME, jak i Projekt „Przysięga” mają na celu nie tylko zmienić nastawienie społeczeństwa do edukacji

zarządzania, postrzeganej wcześniej jako nieudolnej we właściwym kształtowaniu przyszłych menedżerów, na taką, gdzie nie ma już miejsca na chciwość, korupcję czy interes prywatny. Obie te inicjatywy mają przede wszystkim być motorem zmian, unosząc ciężar zarówno zaszłych problemów, które do dziś przypominają o sobie, jak i ciężar właściwego przygotowania odpowiedzialnych liderów, nie tylko gotowych do przeciwdziałania światowemu kryzysowi gospodarczemu, ale również swoją postawą i działaniem dbających o podstawowe zasady odpowiedzialnego, czyli etycznego i prawnego biznesu.

Artykuł finansowany ze środków budżetowych na naukę w latach 2010-2012 jako projekt badawczy pt. Wpływ kultur narodowych na zarządzanie anty-korupcyjne i jego raportowanie we współczesnych przedsiębiorstwach nr NN 115 211039.

Bibliografia

1. Amabile T.M., Barsade S.G., Mueller J.S., Staw B.M.: Affect and creativity at work. "Administrative Science Quarterly", No. 50, 2005.
2. Barbee B.: Ethics of entrepreneurship. "Baylor Business Review", No. 22, 2005.
3. Barling J., Slater F., Kelloway E.K.: Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. "Leadership & Organization Development Journal", No. 21(3), 2000.
4. Berger I.E., Cunningham P.H., Drumwright M.E.: Mainstreaming corporate social responsibility. "California Management Review", No. 49, 2007.
5. Carnevale P., Isen A.: The influence of positive affect and visual access on the discovery of integrative solutions in bilateral negotiations. "Organizational Behavior and Human Decision Processes", No. 37, 1986.
6. Carson A.S.: The nature of a moral business person. "Review of Business", No. 17(2), 1995.
7. Chakraborty S.K., Chakraborty D.: Spirituality in management: Means or end? Oxford University Press, New Delhi, India 2008.
8. Cherniss C., Adler M.: Promoting emotional intelligence in organizations. American Society for Training and Development, Alexandria, VA 2000.
9. Cronin B., Davenport E.: Social intelligence. "Annual Review of Information Science and Technology", No. 28, 1993.
10. Dutton J.E., Glynn M.A.: Positive Organizational Scholarship. "Handbook of Organizational Behavior", No. 1, 2008.
11. Gardner H.: Who Owns Intelligence? www.kurzweilai.net, 1999.
12. Goleman D.: Emotional Intelligence. Bantam Books, New York 1995.

13. Harter L., Buzzanell P.: (Re)storying organizational communication theory and practice: Continuing the conversation about spirituality and work. "Communication Studies", No. 58, 2007.
14. Keating D.P.: A Search for Social Intelligence. "Journal of Educational Psychology", No. 70, 1978.
15. Kochan A.: Addressing the crisis in confidence in corporations: Root causes, victims, and strategies for reform. "Academy of Management Executive", No. 16(3), 2002.
16. Kurpis L.H.V., Beqiri M.S., Helgeson J.G.: The Effects of Commitment to Moral Self-Improvement and Religiosity on Ethics of Business Students. "Journal of Business Ethics", No. 80, July 2008.
17. Lecker M.: Karma Capitalism: A Normative Standard for Entrepreneurial Leadership, [in:] Stachowicz-Stanusch A. (ed.): Organizational Immunity to Corruption: Building Theoretical and Research Foundations. "International Age Publishing", 2010.
18. Lennick D., Kiel F.: Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success. Wharton School Publishing, 2005.
19. Lobrigo E., Ptak A., Beckman J.: Corporate social responsibility among some big players, [in:] Fullerton S., Moore D.L. (eds.): Global Business Trends. "Contemporary Readings", Academy of Business Administration, Ypsilanti 2006.
20. Maak T., Pless N.M.: Responsible leadership in a stakeholder society. A relational perspective. "Journal of Business Ethics", No. 66, 2006.
21. McGuire T.: From Emotions to Spirituality: "Spiritual Labor" as the Commodification, Codification, and Regulation of Organizational Members' Spirituality. "Management Communication Quarterly", No. 24(1), 2010.
22. Mitroff I.I., Denton E.A.: A study of spirituality in the workplace. "MIT Sloan Management Review", No. 40, 1999.
23. Neubaum D.O., Pagell M., Drexler Jr. J.A., McKee-Ryan F.M., Larson E.: Business Education and Its Relationship to Student Personal Moral Philosophies and Attitudes Toward Profits: An Empirical Response to Critics. "Academy of Management Learning and Education", 2009.
24. Rhee S.Y.: Shared emotions and group effectiveness: The role of broadening-and-building interactions, [in:] Weaver K.M. (ed.): Proceedings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management (CD), 2006.
25. Riggio R.E., Messamer J., Throckmorton B.: Social and Academic Intelligence: Conceptually Distinct but Overlapping Constructs. "Personality and Individual Differences", No. 12, 1991.

26. Rodriguez A. (ed.): *Essays on communication & spirituality: Contributions to a new discourse on communication*. University Press of America, Lanham, MD 2001.
27. Salovey P., Mayer J.D.: Emotional intelligence. "Imagination, Cognition, and Personality", No. 9, 1990.
28. Sauers D.A., Kennedy J.C., Loo J.K.H.: Power distance and individualism as cultural determinants of ethical judgments. "Journal of International Business Research", No. 4(1), 2005.
29. Schmidt C., McAdams C.: Promoting the moral reasoning of undergraduate business students through a deliberate psychological education-based classroom intervention. "Journal of Moral Education", No. 38, 2009.
30. Sharma R.R.: Preventing Corruption through Spiritual Leadership in Organisations, [in:] Stachowicz-Stanusch A. (ed.): *Organizational Immunity to Corruption: Building Theoretical and Research Foundations*. "International Age Publishing", 2010.
31. Silvera D.H., Martinussen M., Dahl T.I.: The Tromso Social Intelligence Scale, a Self-Report Measure of Social Intelligence. "Scandinavian Journal of Psychology", No. 42, 2001.
32. Stachowicz-Stanusch A.: Corruption immunity based on Positive Organizational Scholarship, Towards theoretical framework, [in:] Stachowicz-Stanusch A. (ed.): *Organizational Immunity to Corruption: Building Theoretical and Research Foundations*. "International Age Publishing", 2010.
33. Stachowicz-Stanusch A., Ptak A.: Benchmarking – the best practice for implementation of PRME principles – international comparative study. Referat z Międzynarodowej Konferencji STHESCA 2011.
34. Stachowicz-Stanusch A., Ptak A.: Negative vs. positive identity of international organizations – comparative study, [in:] Fullerton S., Moore D.L. (eds.): *Global Business Trends*. "Contemporary Readings", Academy of Business Administration, Ypsilanti 2011.
35. Swanson D.L.: The buck stops here: Why universities must reclaim business ethics education, [in:] Reed D., Wellen R. (eds.): *Special issue on universities and corporate responsibility*. "Journal of Academic Ethics", No. 2, 2004.
36. Swanson D.L., Fisher D.G. (eds.): *Advancing Business Ethics Education*. Charlotte, NC 2008.
37. Walsh J.P., Weber K., Margolis J.D.: Social Issues in Management: Our Lost Cause Found. "Journal of Management", No. 29(6), 2003.
38. Wankel C., Stachowicz-Stanusch A.: Effectively Integrating Ethical Dimensions into Business Education (HC) (Research in Managerial Education and Development). "Information Age Publishing", 2011.

39. Wankel C., Stachowicz-Stanusch A.: Management Education for Integrity: Ethically Educating Tomorrow's Business Leaders. Emerald Group Publishing Limited, 2011.
40. Wankel C., Stachowicz-Stanusch A.: Principles for Responsible Management Education: A Pathway to Management Education for Integrity. "Organization and Management". Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2011.
41. Wankel C., Malleck S. (eds.): Globalization: Ethical Models and Applications. IGI-Global, Hershey, PA 2011.
42. Wigglesworth C.: Why spiritual intelligence is essential to mature leadership. "Integral Leadership Review", No. 6(3), 2006.
43. Williams O. (ed.): Business, religion & spirituality: A new synthesis. University of Notre Dame, Notre Dame, IN 2003.
44. www.unprme.org.
45. www.theoathproject.org.
46. www.unglobalcompact.org.

Recenzenci: Dr hab. Zbigniew Pastuszak, prof. UMCS
Dr hab. Anna Rakowska, prof. UMCS