

ДЕЛОВАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

©2021 Макарова Л.В., Макарова Т.К.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются вопросы, связанные с деловой и профессиональной этикой, ставятся проблемы и указываются предполагаемые методы их решения.

Ключевые слова: качество образования, деловая этика, профессиональная этика.

Прошло уже более 30 лет, когда наша страна перешла от плановой экономики к рыночной. Одно из последствий – возникновение неофициальной, или теневой, экономики, которая незаконна по определению. Существующие в настоящее время препятствия для создания новых компаний увеличивают возможность коррупции со стороны государственных служащих, когда предприниматели подвергаются «искушению» дать взятку за преодоление административных барьеров. Именно этими факторами вызван большой интерес правительственных органов к проблеме борьбы с коррупцией и другими негативными явлениями в нашей стране.

Но не стоит думать, что в экономически развитых странах со столетним опытом в сфере рыночной экономики эти проблемы отсутствуют. Приведем только несколько примеров:

– по данным национального доклада о мошенничестве и нарушении правил поведения на рабочих местах, предприятия США теряют около 6% ежегодного дохода;

– по данным Фредерика Рейчхелда, каждые пять лет «американские компании теряют 50% своих клиентов, каждые четыре года – 50% служащих и ежегодно – 50% своих инвесторов»;

– по данным зарубежной печати, производители бытовых приборов взяли за правило открывать по соседству с магазинами ремонтные пункты, по опыту зная, что многие их изделия сломаются до истечения гарантийного срока.

Перечень примеров бесконечен. Именно поэтому в 2004 году в США была издана книга «Деловая этика». Её цель – ознакомить частные, общественные и государственные

организации США, независимо от их размеров, с мировыми стандартами ответственного делового поведения и помочь в разработке программ деловой и профессиональной этики. Думаем, что по инициативе Германа Грефа, который в это время занимал пост министра внешней торговли и экономического развития, книга была переведена на русский язык (он написал предисловие к русскому изданию).

Одна московская консалтинговая компания, базируясь на опубликованных материалах, стала разъезжать по регионам РФ и проводить семинары с целью повлиять на мировоззрение наших предпринимателей и руководителей разных организаций в сфере деловой и профессиональной этики. Приехали они и в Самару, и в частности, в Международный институт рынка, где провели семинар со слушателями Президентской программы. Семинар был настолько интересен и полезен, что руководство института предложило авторам статьи разработать содержание и провести семинар с преподавателями института, которые непосредственно влияют на формирование деловой и профессиональной этики будущих специалистов, что и было сделано.

Прошло много времени, но интерес к этой проблематике по-прежнему велик, учитывая запросы разных организаций и, в частности, органов местного самоуправления. В связи с этим авторы сочли необходимым поделиться своими взглядами на проблему. Но вначале нужно определиться с базовыми понятиями. Что такое «этика» вообще и деловая и профессиональная этика в частности?

Этика – это философское учение о нормах поведения людей, об их обязанностях по от-

ношению друг к другу, обществу, Родине, государству.

Деловая и профессиональная этика – это прикладная наука, изучающая факторы формирования и проявления в деловой сфере неких моральных критериев, норм, стандартов, нравственных параметров в отношениях между заинтересованными сторонами. Предполагается, что научные достижения будут доведены до конкретных технологий с целью их практического внедрения [1-5].

Кто является заинтересованными сторонами внутри организации? Это, конечно, руководители и подчиненные, коллеги, руководители и сотрудники других отделов. Кто является заинтересованными сторонами вне организации? Другими словами, с кем имеет дело та или иная организация?

Думаем, что, например, у органов местного самоуправления это прежде всего:

- граждане;
- системы жизнеобеспечения (ЖКХ, электро- и водоснабжение);
- федеральные и региональные органы власти;
- коммерческие организации;
- СМИ и правоохранительные органы;
- общество в целом.

Возможно, есть и другие заинтересованные стороны.

Правильно разработанный набор стандартов деловой и профессиональной этики (кодексов) служит руководством в повседневной деятельности любой организации. Другими словами, деловая и профессиональная этика инвариантна к типу и сфере деятельности организации. Так, например, существуют биомедицинская этика, направляющая деятельность работников здравоохранения, особенно врачей и медсестер, юридическая, инженерная, экологическая этика, вузовская этика [6-10]. Но здесь возникает вопрос: какие ключевые факторы в организации влияют на деловую и профессиональную этику? По мнению авторов, это прежде всего такие факторы:

- социальная ответственность;
- базовые ценности;
- корпоративная и организационная культура.

Заметим, что социальная ответственность – это обязательства организации приносить пользу обществу, в том числе через использование прибыли от частного бизнеса, участие организации и бизнеса в решении социальных проблем (образование, здравоохранение, культура, борьба с наркоманией). Социальная ответственность в существенной степени формирует положительный образ организации в обществе (имидж) и увеличивает доверие к ней.

Ценности можно определить как набор стандартов и критериев, которые лежат в основе и определяют поведение. Поскольку речь идет об организациях и, в частности, муниципалитетах, в дальнейшем будем рассматривать базовые ценности организаций. Правда следует заметить, что если ценности персонала не будут совпадать с ценностями организации, у нее будут очень большие проблемы. Ответственное управление предполагает 4 или 5 базовых ценностей, которые будут ориентировать всех сотрудников в их деятельности. Они должны быть фундаментальными. Ими нельзя пренебречь в угоду сиюминутной выгоде. Не существует единого набора базовых ценностей для всех организаций. Для общего понимания проблемы приведем только несколько примеров из вышеобозначенного американского труда.

1. У компании Royal Dutch/Shell три базовые ценности:

- порядочность,
- честность,
- уважение к людям.

2. У компании Chiquita Brands International, имеющей плантации по всему миру, четыре базовые ценности:

- честность,
- уважение к людям,
- ответственность,
- развитие.

3. У транснациональной компании Alcatel, имеющей отделения в 130 странах мира, тоже четыре базовые ценности:

- ориентация на клиента,
- инновации,
- командная работа,
- подотчетность.

Какие базовые ценности и в чем заключается социальная ответственность любых дру-

гих организаций? И как их определить? На взгляд авторов они вытекают из миссии организации. Покажем на примере как определяется социальная ответственность и базовые ценности органов местного самоуправления как органов государственной власти.

Известно, что миссия рассматривается как констатация предназначения и смысла существования организации. В чем смысл существования органов местного самоуправления? Это, прежде всего, повышение качества жизни населения, укрепление его социального здоровья на основе духовности, благоприятной жизненной среды и всей системы жизнедеятельности. Здесь отражается мировоззрение, система ценностей, принципы в деятельности. Авторы так сформулировали базовые ценности органов государственной и муниципальной власти.

1. Уважение к людям. Уважение прав и интересов сотрудников, требований граждан, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами, обществом.

2. Честность и порядочность в отношениях.

3. Профессионализм, опыт и доскональное знание своего дела; постоянное совершенствование, поиск, познание, понимание общественных явлений, интуиция, предвидение.

4. Инновации, использование творческого потенциала сотрудников для разработки, создания и распространения новых и прогрессивных способов ведения дел.

5. Ответственность. Ответственность за качество работы, следование нормам и принципам деятельности, неукоснительное выполнение законов, ответственность за качество предоставляемых населению услуг, за разумное природопользование, за выполнение своих обязательств перед обществом, регионом, страной.

Совершенно очевидно, что все эти ценности могут существовать только в рамках сформированной в организации корпоративной и организационной культуры. К сожалению, не представляется возможным в рамках данной статьи рассмотреть этот вопрос подробно.

Так что же нужно предпринять, чтобы в организации создать систему с высоким

уровнем деловой и профессиональной этики? Покажем это на примере органов местного самоуправления.

Шаг 1. Создать инфраструктуру деловой и профессиональной этики. Прежде всего необходимо назначить ответственного руководителя по деловой и профессиональной этике. Это может быть один из заместителей главы городского округа, наделенный дополнительными функциями и полномочиями.

Шаг 2. Ответственный руководитель формирует временный творческий коллектив, который разрабатывает кодекс деловой и профессиональной этики деятельности органов местного самоуправления и систему мониторинга его выполнения с соответствующими разработанными инструментальными средствами (например, экспертная оценка, социологические опросы, тестирование и другие квалиметрические средства). Другими словами, любое нарушение кодекса должно быть выявлено и не должно остаться без внимания.

Шаг 3. Во внутригородских районах назначаются уполномоченные по деловой и профессиональной этике и представители структурных подразделений, ответственные за соответствующее деловое поведение как подразделения в целом, так и отдельных сотрудников.

Шаг 4. Создается Совет по деловой и профессиональной этике, где решаются все возникающие сложные вопросы. В свое время авторы помогли разработать кодекс деловой и профессиональной этики Министерства имущественных отношений. Не представляется возможным представить его в рамках одной статьи. Приведем только сформулированные цели кодекса.

1. Дать каждому сотруднику представление о миссии, ценностях и принципах деятельности Министерства.

2. Установить стандарты этичного делового поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью.

3. Служить инструментом для предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, а также для развития корпоратив-

ной и организационной культуры, основанных на высоких этических стандартах.

Нетрудно заметить, что цели кодекса инвариантны по отношению к любой организации. Чтобы давать максимальные результаты и сопровождаться здоровым радостным подъемом, всякая человеческая работа требует выполнения по крайней мере двух условий, показанных ниже.

1. Работа должна доставлять удовольствие.

2. «Класс» - это то, что необходимо для легкой, изящной и приятной работы. Другими словами, должен быть высоким уровень профессионализма в деятельности.

Представляется, что при выполнении этих двух условий любые кодексы будут выполняться автоматически.

Авторы надеются, что статья будет полезна для всех руководителей, которые захотят повысить деловую и профессиональную этику в своих организациях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1 Герасимов Б.Н. Развитие системы управления персоналом организации на основе инноваций// Вестник Международного института рынка. – 2021. - № 1. - С.14-21.
- 2 Рамзаев В.М., Галкина А.В. Современные вопросы организации инновационной деятельности на современном предприятии// Вестник Международного института рынка. – 2021. - № 1. - С.40-45.
- 3 Карпова Т.П., Комиссаров В.А. Цифровизация документооборота в управлении персоналом// Вестник Международного института рынка. – 2021. - № 1. - С.52-56.
- 4 Бутяева О.А. Роль процесса подбора и отбора персонала в формировании человеческого капитала организации// Вестник Международного института рынка. – 2021. - № 1. - С.71-75.
- 5 Стулова Е.А., Карпова Т.П. Нематериальная мотивация персонала// Вестник Международного института рынка. - 2021. - № 1. - С.89-97.
- 6 Комиссаров В.А. Особенности переподготовки и повышения квалификации менеджера по персоналу // Вестник Международного института рынка. – 2021. - № 1. - С.98-103.
- 7 Дровяников В.И., Чумак Е.А. Разработка методики индикативной оценки уровня и запаса устойчивости социально-экономической системы//Вестник Международного института рынка. - 2017. - № 2. - С.14-18.
- 8 Макарова Л.В., Макарова Т.К., Симонова Н.А. Проблемы аттестации преподавателей и пути их решения//Вестник Международного института рынка. - 2017. - № 2. - С.77-82.
- 9 Карлина А.А., Сескутова И.А. Проблемы повышения эффективности реализации государственной политики в сфере культуры на региональном и местном уровнях//Вестник Международного института рынка. – 2017. - № 2. - С.103-108.
- 10 Макаров А.А., Китаев Д.Ф. Оценка качества информационной системы социально-психологической диагностики методами Datamining//Вестник Международного института рынка. – 2017. - №2. - С.30-36.

BUSINESS AND PROFESSIONAL ETHICS: PROBLEMS AND SOLUTIONS

© 2021 Makarova L.V., Makarova T.K.

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article discusses issues related to business and professional ethics, poses problems and indicates the proposed methods for their solution.

Key words: quality of education, business ethics, professional ethics.