

ЭТИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Е.В. Гофф,
студент НИУ «БелГУ»

Научный руководитель: А.Е. Винник,
*к.э.н., доцент
кафедры менеджмента
и маркетинга, НИУ «БелГУ»*

***Аннотация.** В статье раскрыты основные этические принципы предпринимателя и проанализированы способы совершенствования этики предпринимательства. Автор отмечает важность соблюдения предпринимателями этических норм.*

***Ключевые слова:** этика предпринимательства, этические принципы предпринимателя, этика бизнеса, этические нормы, предприниматель.*

Введение. Предпринимательская этика – один из важнейших элементов поведения в мире бизнеса. Речь может играть немало важную роль в жизни любого предпринимателя. Эксперты разных специальностей (руководитель, страховой представитель, старший продавец) имеют все шансы достигнуть небывалых высот в своей профессии только лишь при наличии ораторского мастерства. Российские предприниматели также относятся к их числу, так как если они смогут правильно расположить к себе людей (потребителей, партнёров, конкурентов, поставщиков и т.д.), то от этого будет зависеть их финансовый успех.

Успешность предпринимательской деятельности определяется деловой культурой предпринимателя, его этическим поведением и технологиями делового общения, используемыми в работе с персоналом, партнерами, потребителями и конкурентами.

Предприниматели, которые грамотно говорят, смотрятся более умными на фоне своих коллег, выглядят более интеллектуальными, могут доказать, что они компетентны в своей сфере деятельности. Мастерство формулировать свои мысли и идеи четко и ясно может дать понять окружающим, что Вы широко эрудированы в какой-либо области знаний. К таким людям хочется прислушиваться, можно довериться, хочется чему-то научиться.

На сегодняшний день зарубежные и отечественные ученые активно и детально разбирают проблему этики в сфере предпринимательства. Так, А.И. Агеева, А.Д. Карнышева, А.Д. Панарина, И. Бентам и многие другие, в своих научных трудах отражают свои взгляды на данную проблему, предлагают свои пути решения проблемы, рассматривая ее с разных сторон, пытаясь, тем самым, усовершенствовать этическое поведение в деловой жизни, разработать новые методы и правила поведения.

Основная часть. Этика предпринимательства – совокупность правил и моральных принципов поведения субъектов предпринимательской деятельности.

Основу предпринимательской этики составляют общие этические нормы и правила поведения, которые действуют как во всем мире, так и в профессиональной этике определенного вида деятельности. Также на развитие этики предпринимательства оказывают влияние виды менталитета и общественных отношений, основной которых является формирование и раскрытие качеств личности как участника предпринимательской деятельности и его умение брать на себя ответственность за свои действия перед обществом. Таким образом, этика предпринимательства – это совокупность различных моральных образцов и способов решения проблем, которые возникают перед предпринимателями [2].

Проблемы этики предпринимателя постоянно появляются и разрешаются. Предпринимательская этика имеет большое отражение в словах и действиях

предпринимателя. За невыполнение своих обязанностей он будет нести не просто ответственность, а именно моральную ответственность.

Основное этическое правило, на которое обязан опираться предприниматель во время построения деловых отношений со своими подчиненными, заключается в том, что любой работник организации заслуживает признания и не может быть инструментом достижения целей организации.

Этика предпринимательства возникла не по субъективному желанию, а формировалась достаточно долго в условиях экономической и политической свободы, сильной исполнительной власти, а также стабильности законодательства [3].

При разработке этики предпринимательства необходимо в первую очередь наладить социальные взаимоотношения, то есть важно, чтобы руководители организаций и внешнее окружение находились в условиях взаимоуважения. Руководителю организации нужно минимизировать этические нарушения работников, контролируя не только своих подчиненных, но и себя в том числе.

Существуют три уровня иерархии предпринимательской этики: мировой уровень, макроуровень и микроуровень [6]. Охарактеризуем каждый из них:

1. На мировом уровне этика опирается на ценности человека, подробно о ней говорится в этическом кодексе под названием «Принципы международного бизнеса».

2. На макроуровне этические правила и нормы отражаются в национальных и отраслевых кодексах (например, «Двенадцать принципов ведения дел в России»). Здесь центральное место занимают правдивость информации, честная конкуренция и недопущение дискриминации на трудовом рынке.

3. На микроуровне этические нормы проявляются в рамках одной фирмы. Основой построения этических принципов служит доверие, честность и взаимопонимание между потребителями и производителями.

Ученые, которые занимались изучением вопроса об этике предпринимателей, разработали всеобщие этические нормы, применяемые ко всем субъектам предпринимательской деятельности. Такие нормы подразумевают, что предприниматель:

- знает точно, что осуществляемый им вид деятельности полезен для себя и для окружающих;
- опирается на то, что окружающие его люди стремятся работать и могут проявлять себя;
- может признать как существование конкуренции, так и существование сотрудничества;
- верит в свой бизнес и относится к нему, как к искусству;
- проявляет уважение к себе и к любой другой личности;
- может довериться себе и другим людям, гордится высоким уровнем знаний людей в своей сфере деятельности [5].

Предприниматель обязан сформировать свой имидж, соблюдать этикет. Он должен понимать, какие качества нужны для того, чтобы правильно подать себя, и как себя вести в обществе, чтобы быть у окружающих в авторитете и вызывать восхищение. Нужно создать свой стиль поведения, чтобы гарантировать успех деятельности.

Джен Ягер, доктор социологических наук и профессиональный коуч по проблематике взаимоотношений, сформировала шесть главных принципов делового этикета. К ним относятся [1]:

- Пунктуальность. Необходимо все делать вовремя, чтобы на человека можно было положиться как в рабочем процессе, так и в жизни в целом.
- Конфиденциальность. Не нужно болтать лишнего, следует думать, что ты хочешь сказать. Важно держать в тайне секреты фирмы или детали какой-либо сделки.
- Доброжелательность, приветливость и любезность. Ягер заостряет внимание на том, что даже несмотря на то, какие про вас нехорошие вещи будут говорить заказчики,

поставщики, потребители или подчиненные, все равно надо относиться к ним приветливо и дружелюбно.

– Внимание к окружающим. Нужно прислушиваться к мнению своих коллег и подчиненных, положительно относиться к критике, понимать, чего хочет покупатель, и уважать его потребности.

– Внешний вид. Необходимо одеваться так, чтобы не выделяться в коллективе.

– Грамотность. Нужно ярко и четко выражать свои мысли, грамотно писать, следить за речью.

Теперь рассмотрим восемь основных этических принципов предпринимателя:

1. Предпринимателю необходимо осуществлять свою деятельность на таких принципах, как добропорядочность, правдивость и честность (эти принципы являются главными принципами деловой этики, потому что, соблюдая их, предприниматель сможет построить эффективные деловые отношения с партнерами и конкурентами).

2. Предпринимателю необходимо оказывать содействие в укреплении основ института собственности (то есть нельзя использовать чужую собственность без лицензии; не допускается плагиат в деятельности и нарушение прав автора).

3. Осуществляя свою деятельность, предприниматель должен опираться на законы (при достижении целей нужно использовать только те процедуры, которые соответствуют нормам корпоративной этики).

4. Предприниматель не должен совершать действия, которые направлены на усиление социальной напряженности в обществе.

5. Для достижения своих целей предприниматель обязан использовать только законные методы.

6. К своим конкурентам предприниматель должен проявлять уважение (нельзя использовать незаконные методы борьбы, а только те, которые соответствуют корпоративной этике).

7. Предприниматель должен проявлять заботу в укреплении не только своей деловой репутации, но и репутации российского бизнеса (нельзя распространять какую-либо неверную информацию о конкурентах или об их деятельности).

8. В случае возникновения конфликта, предприниматель должен разрешать спор с помощью переговоров (можно также применять механизмы внесудебного разрешения споров) [2].

Соблюдая эти этические принципы, предприниматель сможет грамотно организовать свою профессиональную деятельность и создать собственную репутацию.

Чтобы повысить уровень этики бизнеса, следует обратиться к организационной этике, которая подразделяется на нравственных индивидуумов, нравственное руководство, организационные структуры и системы. Охарактеризуем каждый из них:

1. К нравственным индивидуумам относятся менеджеры, которые обладают честностью и порядочностью, в своей деятельности опираются на нормы справедливости, поэтому им доверяют как внутренняя среда организации, так и внешняя. Они хорошо общаются с людьми, ведут себя этично. Именно нравственные индивидуумы должны создать в коллективе благоприятный этический климат, сделать так, чтобы сотрудники соблюдали этические нормы.

2. Нравственное руководство: чтобы научить своих сотрудников соблюдать этические нормы и правила поведения, руководитель должен показать им пример. Именно руководство должно привить своим подчиненным всю ценность этических правил компании. Также они применяют методы поощрения за соблюдение этических норм, и методы наказания – за несоблюдение.

3. В организационные структуры и системы входит совокупность инструментов, которые применяют менеджеры для развития этических ценностей и организации этичного поведения в компании. Такими инструментами являются этические кодексы, этические структуры и система осведомления. Этические структуры включают в себя различные

системы и виды программ, которые многие компании практикуют, чтобы повысить уровень нравственности и сформировать основы нравственного поведения сотрудников. Осведомителями являются сотрудники, которые выявляют нелегальные, нелегитимные и аморальные действия менеджеров.

Согласно кодексу корпоративной этики и делового поведения ПАО Сбербанк, основной ценностью компании выступают ориентиры, с помощью которых сотрудники организации могут принимать верные решения в любых ситуациях. Пункт 1.3 Кодекса корпоративной этики Сбербанка гласит о том, что руководители любого уровня должны создать в коллективе среду открытого общения, для того чтобы персонал организации мог почувствовать себя комфортно, обсуждая с руководителем какие-либо возникающие проблемы. Под средой открытого общения понимается доверительная атмосфера в компании, в которой каждый сотрудник может задавать интересующие их этические или профессиональные вопросы или высказывать свое мнение относительно тех или иных ситуаций без опасений, что работники могут подвергнуться критике со стороны руководства [7].

Изучение этики российского предпринимательства в настоящее время очень важно. Ведь изучая ее, предприниматели смогут легко освоиться даже в самых трудных этических проблемах, которые могут возникнуть при принятии важных решений в их деятельности. Сейчас этика предпринимательства – это совокупность моральных стандартов и действенная методология, с помощью которой руководители могут исследовать этические вопросы в деловой среде и принимать нужные решения [4].

Предпринимателю необходимо контролировать свои слова и действия, чтобы не навредить своей репутации, поскольку это может привести к разрушению карьеры или снижению эффективности деятельности организации [3, 8].

Предприниматель должен придерживаться простых правил управления – не унижать и не оскорблять подчиненных, свое мнение выражать объективно. Также необходимо придерживаться принципов концепции эмоционального интеллекта, что подразумевает под собой желание понять другого человека и терпимость в процессе общения.

Современный предприниматель должен обладать внутренней самостоятельностью и способностью к риску. Ему не нужно бояться смелых людей, надо уметь быстро находить с ними общий язык, адаптироваться под любую ситуацию, не бояться брать инициативу в свои руки и обладать способностью создать сплоченную команду, в которой не будет конфликтов. Необходимо соблюдать законы и уважать нравственные ценности.

Предпринимателю необходимо знать настроение и желания партнеров и клиентов. Уметь быстро и грамотно решать проблемы, которые могут мешать его деятельности. Надо стараться постоянно поддерживать материальную и моральную заинтересованность подчиненных в результатах труда [5].

Бизнесмен должен уделять внимание мелочам и превращать вредное (то, что мешает его деятельности) в полезное (то, что поможет ему достигнуть его целей). Если предприниматель хочет быть преуспевающим в своем деле, то ему не надо обходить проблемы стороной, наоборот, все, с чем он сталкивается, должно рассматриваться с точки зрения пользы для его деятельности. Он должен всегда нести ответственность, а не перекладывать ее на подчиненных.

Нужно воспитывать своих подчиненных постоянно, но делая это ненавязчиво, поощрять их за вовремя и эффективно выполненную работу. Предпринимателю надо не забывать, что кроме его мнения, есть еще мнения других, которые надо уважать и к которым необходимо прислушиваться, а ненужные предложения отклонять надо тактично и вежливо.

Важно помнить, что согласовывать цели организации с личными целями сотрудников не менее важно, чем согласовывать личные цели сотрудников с целями предприятиями. Надо быть справедливым к деловым качествам человека, чтобы сохранять

с ним хорошие отношения, и терпимым к чужим недостаткам, если они не мешают ведению бизнеса.

Руководителю нужно признавать таланты подчиненных, предоставлять им свободу в реализации своих целей, хвалить за полученные результаты [9]. Не нужно бояться доверить им серьезное дело или возможность представлять организацию.

Благодаря соблюдению этики предприниматель может сохранять верность клиентов. Ведь проще удержать старых партнеров, чем заполучить доверие у новых. Производителю необходимо быть честным и вежливым с заказчиком, уметь быстро подстраиваться под сложившиеся ситуации. Нужно признавать свои ошибки, если ты не прав, и уметь извиняться за них, потому что, смотря на это, клиент поймет, что тебе можно довериться. Ведь в бизнесе действует правило: «Постоянно заботься о своих клиентах и сотрудниках, а рынок позаботится о тебе» [2].

Заключение. Сегодня многие организации заявляют о себе как о социально ответственном бизнесе, поэтому крайне важно «воспитать», в первую очередь, ответственных бизнесменов. Сейчас разработана новая культура бизнеса, благодаря которой предпринимательская деятельность движется вперед, улучшается обслуживание клиентов, вследствие чего позиции компании на рынке усиливаются.

В современном обществе предпринимателям необходимо изучать этическую теорию. Сейчас экономическая деятельность быстро развивается, с каждым днем появляются новые продукты, услуги и виды бизнеса, к которым еще не выработалось отношение общества, закрепленное в нормах морали, поэтому благодаря этической теории предприниматели могут узнать о тех инструментах, которые смогут проверять применимость определенных решений. Также теория этики разрабатывает методику принятия решений даже по наиболее сложным вопросам. Изучая этические концепции, российские бизнесмены могут определить и уточнить свои моральные взгляды и принципы, понять тягу к какому-то виду морального суждения.

Чтобы поведение предпринимателя было более этическое, необходимо работать над локусом контроля (свойством личности, при котором она объясняет свои успехи или неудачи влиянием внешних и внутренних факторов). Он показывает, насколько руководитель контролирует ситуации, происходящие в его личной и деловой жизни. Локус контроля в большей степени связан с применением ответственности за свои действия.

Литература

1. 6 правил делового этикета Джен Ягер [Электронный ресурс]. URL: <https://msd.com.ua/lutsk/6-pravil-delovogo-etiketa-dzhen-yager/> (дата обращения: 26.10.2023).
2. Беспалова Ю.М. Деловая этика, профессиональная культура и этикет: учебник / Ю.М. Беспалова – Москва: Изд-во ФЛИНТА. – 2016. – С. 66-72.
3. Крутик, А.Б. Введение в предпринимательство / А.Б. Крутик, А.Л. Пименова – Москва: Изд-во СПб: Политех. – 2017. – С. 33-45.
4. Лавриненко, В.Н. Деловая этика и этикет: учебник и практикум для вузов / В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышова, В.В. Кафтан – Москва: Изд-во Юрайт, 2023. – С. 55-57.
5. Спивак, В.А. Деловая этика: учебник и практикум для вузов / В.А. Спивак – Москва: Изд-во Юрайт. – 2023. – С. 63-68.
6. Сущность предпринимательской этики. Суть и иерархия этики предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://moodle.kstu.ru/mod/book/tool/print/index.php?id=22286> (дата обращения: 26.10.2023).
7. Кодекс корпоративной этики и делового поведения [Электронный ресурс]. URL: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/redirected/com/ethics_interactive/ (дата обращения: 30.10.2023).
8. Целютина, Т.В. Контроллинг персонала: ресурс укрепления человеческого капитала и повышения качества жизни / Т.В. Целютина // В сборнике: Россия и мир: развитие

цивилизаций. Преобразования цивилизационных ценностей в современном мире. Материалы XI международной научно-практической конференции: В 2-х ч. Москва. – 2021. – С. 326-331.

9. Целютина, Т.В. Управление обучением в условиях HR DIGITAL и имплементации возможностей VUCA экономики / Т.В. Целютина // Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект. Материалы II всероссийской научно-практической конференции с международным участием: в 2-х ч. – Москва. – 2021. – С. 363-367.

ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.В. Гладских,
магистрант НИУ «БелГУ»

***Аннотация.** В статье представлен анализ современных технологий профилактики профессионального выгорания педагогических работников в образовательном пространстве вуза. Фокус – на актуализации технологий формирования здорового образа жизни через укрепление корпоративной культуры. На основе проведенного исследования автор приходит к выводу, что педагогические работники бюджетной сферы, по сравнению с персоналом коммерческих предприятий, более подвержены эмоциональному истощению, коммуникационному стрессу и мотивационно-установочному выгоранию. Это показывает, что факторы, опосредующие профессиональное выгорание, – это не только коммуникативная нагрузка (интенсивность, продолжительность и когнитивная сложность ситуаций многовекторного профессионального общения), но и более низкое материальное вознаграждение, а также связанная с этим неудовлетворенность качеством жизни: переживание социальной несправедливости и незащищенности, потеря социальной престижности и ролевого статуса педагога и др.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, профилактика выгорания, педагогические работники, университет, мотивация, организационная культура, здоровьесбережение, удовлетворенность трудом, качество жизни.*

Введение. Научный и практический интерес к синдрому профессионального выгорания педагогических работников (далее, ППС) обусловлен тем, что данный многоаспектный синдром – это «непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием педагогов, эффективностью их труда и стабильностью образовательной и деловой жизни организации» [2]. Обеспокоенность работодателей и управленцев выгоранием ППС объясняется тем, что оно начинается незаметно, а его последствия в виде «упущенной прибыли» и неконтролируемой текучести кадров очень дорого обходятся организации. Рассматриваем профессиональное выгорание как ресурс и регулятор совершенствования кадровой работы в университете, которая направлена на удержание талантливых, с большим опытом работы педагогов, минимизацию стрессов, внутриорганизационных конфликтов, предотвращение условий и факторов способствующих имитации в работе, когда педагоги в режиме «ничего не успеваю» начинают рисковать и взваливать на себя многозадачность, а в итоге рассеивание целей, имитация важных дел, как результат – снижение инновационной готовности, лояльности и вовлеченности, эмоциональная истощенность, деперсонализация, редукция личных достижений. Для учреждений высшего образования, наиболее рисковыми, на наш взгляд, являются «поведенческие последствия» выгорания [3], которые проявляются как на уровне отдельного педагога, так и на уровне внутренней среды организации, и, затрагивают самые важные элементы корпоративной культуры (коммуникации, командообразование,