

Этика делового общения

Лисид Лаконский

February 2023

Содержание

1	Этика делового общения — 02.02.2023	2
1.1	Понятие деловой этики	2
1.1.1	Основные категории этики	3
1.2	Корпоративная культура как плод системы деловой культуры	4
1.2.1	Элементы корпоративной культуры	4
1.2.2	Уровни корпоративной культуры	4
1.2.3	Факторы, влияющие на корпоративную культуру	4
1.2.4	Принципы формирования корпоративной культуры	4
1.2.5	Принципы ведения дел в России	5

1 Этика делового общения — 02.02.2023

1.1 Понятие деловой этики

Термин «этика» относится к древнейшей науке, и относится к **5–4 векам до нашей эры**.

Родоначальником данного термина является **Аристотель**. Он образовал понятие «этический» (добродетель). Аристотеля занимала философская проблема: **«как следует поступать человеку, чтобы жить добродетельно?»**

Определение 1 *Этика — область философии, предметом изучения которой являются проблемы морали*

Этика — совокупность представлений о том, что есть добро, зло, справедливость, добродетель, нравственность

Этика — нравственные нормы, характеризующие ценности и нормы поведения определенных профессиональных групп

Слово мораль относится к **философскому творчеству** и рассматривается непосредственно им. Проблемами этики и морали также занимался **Цицерон** Мораль происходит от слова **нравственный** и чаще всего понимается как **форма назидания в отношении норм поведения человека**. Этика рассматривается как **важнейшая система нормативной регуляции поведения человека в обществе**. Мораль рассматривается как синоним понятия **этика** и **нравственность**

Важнейшим условием морального поведения служит присутствие в сознании индивида **нравственного идеала**

Этика **сформировалась** в эпоху, когда начал происходить распад родоплеменного строя и формирование раннего рабовладения.

К этому моменту общество накопило **обширные представления о добре и зле**. Эти представления **были выражены в древних эпосах**, например в «Сказании о Гильгамеше»

Также рассматривался вопрос смерти и бессмертия. Считалось, что **бессмертие человека — дела, которые он оставил после себя**

Учение вывели современное определение деловой этики (этики делового общения)

Определение 2 *Деловая этика — это совокупность нравственных норм, правил и представлений, обеспечивающих регуляцию поведения людей в процессе производственной деятельности*

Деловая этика складывалась исторически в рамках традиционного общества, **определялась социальной структурой**, для которой была характерна роль **ритуалов, традиций, обычаев** и так далее.

Таким образом, **в традиционном обществе еще нет разрыва** между общественными моральными нормами и нормами деловой этики.

Этические ценности обладают **самодостаточным значением**

Уже в Древней Греции заметное внимание уделялось изучению проблем деловой этики. Сократ также занимался вопросами этики, и считал, что **в основе делового общения лежит экономическая потребность**. Соответственно, для древних греков **статус начальника представлялся значительно выше, чем статус подчиненного**

Для делового человека нового времени **характерно состояние внутренней психологической раздвоенности**: с одной стороны он **стремится к финансовой прибыли**, с другой стороны он **несет ответственность перед обществом (государством)**

Известный историк и экономист **Макс Вебер** также рассматривал вопросы этики, и считал, что **в основе раннего буржуазного общества лежит дух капитализма**

Для психологии современного делового человека **остается актуальна не только внутренняя раздвоенность**, но также и **проблема самоидентификации**

Известный философ **Эрих Фромм** в своей книге «Бегство от свободы» **определяет наличие этики в современном обществе**, а также **определяет человеческий тип как «личность с рыночным характером»**

В современном крупном бизнесе распространены два **кардинально разных подхода к вопросам деловой этики**:

1. Сторонники **морального прагматизма** полагают, что **в бизнесе следование нормам морали лишь вредит интересам дела**. То есть, в данной среде тщательно избегают разговоров на темы нравственности и морали
2. Сторонники противоположного подхода считают, что **нормы морали обязательны к исполнению в деловой сфере**. Очень часто данная позиция благотворно влияет на имидж и бренд компании, что в конечном счете приводит к ее финансовому процветанию

1.1.1 Основные категории этики

- | | | |
|--------------------|--------------|-------------------|
| 1. Добро | 2. Зло | 3. Долг |
| 4. Ответственность | 5. Честь | 6. Совесть |
| 7. Достоинство | 8. Равенство | 9. Справедливость |

Категориями называются понятия, в которых **этика раскрывает сущность морали и моральной деятельности человека**

Нормы формируются на уровне общественного сознания, и это отражается категориями **добро и зло**

Такие категории как **совесть, честь, достоинство** характеризуют уровень **индивидуального морального сознания**

1.2 Корпоративная культура как плод системы деловой культуры

С конца 90-х годов XX века понятие **корпоративная культура** прочно вошло в лексикон отечественного бизнеса.

1.2.1 Элементы корпоративной культуры

- | | |
|--|---|
| 1. Приветствуемый стиль общения (в данной организации) | 2. Системность и регулярность менеджмента |
| 3. Система вознаграждений и поощрений | 4. Декларируемые ценности |
| 5. Регламентирующие документы | 6. Наличие и способы реализации корпоративных мероприятий |

1.2.2 Уровни корпоративной культуры

Понятие **уровней корпоративной культуры** впервые ввел известный ученый Эдгар Шейн в 1981 году.

Он выделяет **три уровня корпоративной культуры**:

1. Поверхностный — внешние факты
2. Внутренний — ценностные ориентации и верования
3. Глубинный — базовые предположения

1.2.3 Факторы, влияющие на корпоративную культуру

Факторы, влияющие на корпоративную культуру:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Личности людей | 2. Личности топ-менеджмента и ключевых сотрудников |
| 3. Внешнее окружение | |

1.2.4 Принципы формирования корпоративной культуры

Основные принципы формирования корпоративной культуры:

- | | | |
|------------|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Свобода | 2. Справедливость | 3. Общечеловеческие духовные ценности |
|------------|-------------------|---------------------------------------|

Неэффективные меры формирования корпоративной культуры:

1. Административное насаждение правил и норм: введение системы штрафов, чрезмерный контроль за сотрудниками, устрашающие меры и так далее

2. Назначение ответственных за создание корпоративной культуры
3. Привлечение внешних специалистов

Некоторые приемы реализации корпоративной культуры разрабатываются в различных организациях. Например, **размещение ценностей корпоративной культуры, особые традиции в компании, методы вдохновения сотрудников, обучение персонала профессиональным навыкам**

1.2.5 Принципы ведения дел в России

В корпоративной культуре выделяют двенадцать принципов ведения дел в России:

1. Принципы личности:

- (a) Прибыль важнее всего, но честь дороже прибыли
- (b) Уважай участников общего дела
- (c) Воздерживайся от насилия или угрозы его применения

2. Принципы профессионала:

- (a) Всегда води дело сообразно средствам
- (b) Опрадывай доверие — в нем ключ к успеху
- (c) Конкурируй достойно

3. Принципы гражданина России:

- (a) Соблюдай действующие законы и подчиняйся законной власти
- (b) Для законного влияния объединяйся с единомышленниками
- (c) Твори добро для людей и ничего не требуй за это взамен

4. Принципы гражданина земли:

- (a) При создании и ведении дел не причиняй ущерба природе
- (b) Найди в себе силы противостоять преступности и коррупции
- (c) Проявляй терпимость к представителям другим культур, верований и стран