

## **Тема 2. Профессиональная этика экономиста**

1. Принципы профессиональной этики экономиста
2. Профессиональная этика руководителя
3. Формы распоряжения руководителя
4. Этические обязанности руководителя
5. Этические принципы подчиненного

# 1. Принципы профессиональной этики экономиста

**Этические нормы деловых отношений** = общечеловеческим нормам и правилах поведения + специфические особенности.

Работодатели уделяют все больше внимания вопросам соблюдения **этических норм деловых и личностных взаимоотношений** при отборе персонала и его приеме на работу.

**Этика деловых взаимоотношений** важна также в процессе непосредственного выполнения сотрудниками своей профессиональной роли.

**Главный критерий оценки профессионализма** как отдельного сотрудника, так и организации в целом - соблюдение этики деловых взаимоотношений.

## **Основополагающие нормы этики:**

- уважение чувства собственного достоинства и личного статуса другого человека,
- понимание интересов и мотивов поведения окружающих,
- социальная ответственность за психологическую защищенность сотрудников.

## Функции и принципы профессиональной этики:

- объективность,
- прямота,
- конфиденциальность,
- точное исполнение профессиональных обязанностей,
- избежание конфликтов.

**Профессиональная этика** формируется на основе характерных обязанностей и задач профессии, на тех ситуациях, в которых могут оказаться люди в процессе выполнения этих задач - **главная социальная функция** - содействие успешному решению задач профессии. Следовательно, выполняет **роль посредника, сочетающего интересы общества и профессиональных групп населения.**

**Профессиональная этика** осуществляет связь и наследование прогрессивных моральных ценностей в нравственных отношениях трудовой сферы общества и в этом состоит одна из важнейших ее социальных функций

Принципы профессиональной этики экономиста:

- 1. Честность.** Это не только отсутствие лжи, но и отсутствие умолчания, и обязательство действовать прямо, а не искать обходные пути. В частности, данный принцип стоит рассматривать как отсутствие сознательной связи профессионального экономиста с неполной, лживой или вводящей в заблуждение информацией. Профессиональный экономист должен предоставлять качественную информацию и нести ответственность не только за себя, но и за лиц, которые работают под его началом – он обязан удостовериться в их профессиональной компетентности и организовать надлежащий надзор за их работой.

2. **Объективность.** В работе следует избегать предвзятости, конфликтов интересов, чрезмерной зависимости от чужого мнения.

Объективность – это тот принцип, который в основном подвержен угрозам его нарушения, что, как правило, влечет за собой нарушение других принципов

.

3. **Профессиональная компетентность и должная тщательность** экономиста.

Каждый профессиональный экономист должен достигнуть профессиональной компетентности и поддерживать свой профессионализм на таком уровне, чтобы клиент или работодатель получал профессиональные услуги с учетом последних практических, законодательных и технических достижений. Нельзя использовать конфиденциальную информацию в своих интересах или в интересах третьих лиц. Требование о сохранении конфиденциальности распространяется на профессионального экономиста и по окончании сотрудничества с этим клиентом или работодателем.

4. **Профессиональное поведение.** Члены профессиональных объединений обязаны соблюдать все относящиеся к ним законы и нормативные акты и избегать действий, которые дискредитируют профессию в целом, особенно когда они ищут возможности трудоустройства или привлекают клиентов.

Таким образом, профессиональный экономист не должен преувеличивать, с одной стороны, свои возможности, квалификацию и опыт, а с другой стороны, пренебрежительно отзываться о работе других профессиональных экономистов.

## 2. Этика руководителя

Профессиональная этика руководителя заключается в нравственности должностного лица, поддержании профессиональной чести и ответственности.

**Факторы проявления этики:**

- понимание задач и целей руководителя;
- следование принципам культуры поведения и культуры отношений;
- соответствие руководящей должности.

*Для каждого руководителя на любых уровнях необходимы:*

*высокий профессионализм;*

*уверенность в себе, способность влиять на подчиненных;*

*надежность и ответственность;*

*самостоятельность;*

*коммуникабельность, отличные организационные качества;*

*стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность;*

*приоритеты личного примера при взаимодействии с подчиненными;*

*терпимость к слабостям подчиненных;*

*разумное отношение к критике;*

*взаимоуважение;*

*адекватная оценка своих подчиненных.*

## ***17 принципов профессиональной этики руководителя:***

Не следует делать то, что в ваши долгосрочные планы не входит, либо в интересы компании.

Никогда не стоит делать то, о чем потом нельзя будет сказать.

Не делайте то, что не будет способствовать развитию поддержки и взаимопомощи в коллективе компании.

Не нарушайте закон.

Никогда не делайте то, что не стали бы себе советовать.

Никогда не стоит делать что-то вредное для общества, в котором живете.

Не делайте то, что может навредить слабым.

Не делайте то, что может ограничить права и свободы других лиц.

Никогда не нужно делать то, что может стать преградой для самореализации и саморазвития других лиц.

Поступайте всегда так, чтобы способствовать росту дохода предприятия, оставаясь при этом в рамках закона.

Проявляйте интерес к людям, будьте к ним внимательными.

Старайтесь запоминать подчиненных по именам.

Необходимо уметь давать указания подчиненным.

Важно уметь приветствовать людей.

Запрещено осуждение, высмеивание людей, нужно уметь ставить себя на место стороны оппонента.

Развивайте и поддерживайте в служебных отношениях чувство собственного достоинства каждого работника, творческий подход к делу и инициативу.

Слушать людей.

### **Этические нормы руководителя: правильное и неправильное поведение**

Этические нормы в бизнесе представлены ценностями и правилами этики, которые должны соблюдаться сотрудниками и руководителями организации. Могут быть разные варианты.

1. Этические и нормативные нормы соответствуют друг другу. За счет этого выполнение норм облегчается. В частности, следование законам, учитывая этичность законопослушания.
2. Поведение руководителя неэтично, но оно не противоречит законам.

## Примеры нарушений моральных норм на практике:

брань, грубость;

неуважение чужой точки зрения;

нарушение правил общественного поведения;

неуважение к чужим физическим недостаткам;

сокрытие изобретений;

сплетни;

не соблюдение данного слова;

руководитель пренебрегает чувствами и здоровьем подчиненных;

аморальное поведение в быту;

унижение подчиненных;

принцип знакомства при подборе кадров;

подарки от подчиненных, заинтересованных и зависимых людей;

отказ от обязательств, принятых на себя;

раскрытие коммерческих и служебных секретов организации;

невозвращение долга в положенный срок;

раскрытие источника информации, которая была передана доверительным образом.

3. Поведение руководителя одновременно является и аморальным, и противоречащим закону.

Этические дилеммы могут быть вызваны следующими причинами:

**Противоречие самой жизни.** Человек старается вести себя правильно, следуя принципам нравственности, но при этом ему необходимо удовлетворить свои потребности, которые заставляют выходить за пределы норм нравственности.

**Когда нет «правильного» решения,** которое будет выгодно всем сторонам. Сложно при этом отличить такое «правильное» решение от «неправильного».

**Необходимость выбора** и принятия решений руководителем в сфере соотношения конкретных целей и средств для их достижения. Руководители, с одной стороны, выбирают аморальные ориентиры в качестве целей компании. Они при этом уверены, что процесс достижения целей будет соответствовать моральным принципам и нормам.

**Необходимость соотношения** личных и общественных интересов. Обычно делается выбор в пользу первых.

**Выбор руководителем** между моральными и материальными ценностями - не всегда завершается следованием этическим нормам.

## **Способы решения этических дилемм.**

**1. Утилитарный подход.** Руководителю, принимающему управленческое решение, следует проводить анализ воздействия каждого варианта в отношении заинтересованных сторон. Далее должна быть выбрана альтернатива, которая будет способствовать максимальному эффекту для наибольшего количества людей.

**2. Индивидуалистический подход.** Морально приемлемы в данном случае действия человека, которые будут полезны для него в долгосрочной перспективе. Руководитель на основании этого будет судить про этичность своих решений и действий. К категории допустимых относятся действия, которые приносят в сравнении с другими альтернативами больше пользы, чем вреда. Индивидуализм предполагает поведение, выгодное для других людей – действия человека, соответствующие нормам, желаемым для общества. Однако он часто интерпретируется в качестве стремления лишь к личным целям. Следовательно, он не нашел широкое распространение в деятельности современных организаций.

## **Способы решения этических дилемм.**

**3. Морально-правовой подход.** Человек, в соответствии с данным подходом, имеет изначально фундаментальные права, свободу, которые могут ограничиваться либо нарушаться действиями со стороны других людей. Следовательно, будет считаться правильным решение, в котором учтены права лишь тех людей, которых касается. Для принятия управленческих решений требуется учет:

Права на свободу согласия – возможно воздействие на другого человека только при условии его разрешения на это.

Право на частную жизнь – человек в нерабочей обстановке будет поступать, как считает нужным, самостоятельно распоряжаясь сведениями о личной жизни.

Право на свободу слова – у человека есть возможность аргументированной критики юридических и этических аспектов поступков со стороны других людей.

Право свободы совести – у человека есть право отказа от выполнения приказа, противоречащего религиозным и моральным ценностям его личности.

Право на жизнь и безопасность - у человека есть право защиты жизни, безопасности и здоровья.

4. **Концепция справедливости** = основой этически правильного решения являются принципы честности, равенства и непредвзятости.

**Справедливость, с позиции руководства, может быть 3 типов:**

1. **распределительная** – основой отношения между руководством и подчиненными должны быть объективные критерии. Например, за одинаковую задачу и мужчина, и женщина должны получать равное вознаграждение;

2. **процедурная** - честное руководство подчиненными, с понятными и четкими правилами, которые должны непредвзято воплощаться в жизнь;

3. **компенсационная** – ответственная сторона обязательно возмещает причиненный ущерб. Но людям не придется нести ответственность за события и решения, контролировать которые не могут.

## Самый простой способ решить этическую дилемму руководителю.

Например, можно воспользоваться полезным проверочным листом в случае этических дилемм:

Шаг 1. Распознайте и проясните дилемму.

Шаг 2. Получите все возможные факты.

Шаг 3. Перечислите все возможные варианты выбора.

Шаг 4. Проверка каждого варианта на основе 3 вопросов: Будет ли это законным? Будет ли это правильным? Будет ли это полезным?

Шаг 5. Принятие решения.

Шаг 6. Дважды проверка решения на основе 2 вопросов: Как буду себя чувствовать, если о данном решении станет известно моей семье? Как буду себя чувствовать, если информация о принятом решении будет опубликована местными СМИ?

Шаг 7. Предпринимается действие.

Этика представлена правилами внутренней морали и нравственности относительно понятий добра и зла, сострадания, дружбы, совести и самопожертвования.

Этикет является сводом правил внешнего поведения, неким ритуалом внешних отношений с окружающими, исторически сформировавшимся порядком поведения в обществе.

## 10 основных правил деловой этики руководителя.

Каждому руководителю необходимо уметь контролировать эмоции.

Руководителя следует считать должностью, а не статусом. Нужно общаться на равных с людьми на любых должностях. Нужно уметь слушать и слышать людей, пытаться понять их ситуацию и помочь.

Руководителю не нужно принимать свое решение за истину. Подчиненные должны уважать, но не бояться руководителя. Не увольняйте и не штрафуйте работника за спор с руководителем. Для этого у него должно быть полное право.

В работе руководителя главными принципами становятся вежливость и спокойствие.

Каждому руководителю необходимо реально оценивать возможности и силы работников.

Руководителю необходимо понимать, неудачи его работников значат и неудачи руководителя. Опытный руководитель должен уметь сделать среднего специалиста настоящим профессионалом.

Руководитель должен быть примером для всего коллектива.

Руководитель должен предотвращать конфликтные ситуации и споры на работе, а не поддерживать их.

Руководителю следует не только ругать и делать замечания, но также мотивировать и поощрять работников. Только в таком случае сотрудники будут заинтересованы превзойти себя в очередной раз.

Частые наказания говорят о плохом руководстве. Не стоит наказывать недобросовестных работников, с ними нужно просто расставаться. Поощрения и наказания – удел лишь работников, которых руководитель ценит.

### 3. Формы распоряжения руководителя

Выбирайте правильную форму распоряжения, учитывая, прежде всего два фактора:

1. ситуацию, наличие времени для нюансов;
2. личность подчиненного: кто перед вами – добросовестный и квалифицированный работник или человек, которого нужно подталкивать на каждом шагу.

## **Формы распоряжения:**

*Приказ* чаще всего следует использовать в чрезвычайной ситуации, а также в отношении недобросовестных сотрудников.

*Просьба* используется в том случае, если ситуация рядовая, а отношение между руководителем и подчиненным основано на доверии и доброжелательности. Такая форма позволяет сотрудникам высказать свое мнение на проблему в том случае, если она по каким-либо причинам не может быть решена.

*Форму обращения вопроса* («Есть ли смысл заняться этим?») лучше применять в том случае, когда руководитель хочет вызвать обсуждение, как лучше выполнить работу или подтолкнуть сотрудника к тому, чтобы он взял инициативу на себя.

*Форма «добровольца»* («Кто хочет это сделать?») подходит для такой ситуации, когда работу не хочет делать никто, но, тем не менее, она должна быть сделана. В этом случае «доброволец» надеется, что его энтузиазм будет соответствующим образом оценен в дальнейшей работе.

## 4. Этические обязанности руководителя

В деловом общении «сверху - вниз», т. е. в отношении руководителя к подчиненному, **золотое правило этики** можно сформулировать следующим образом: ***«Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился руководитель»***.

Искусство и успех делового общения во многом определяются теми этическими нормативами и принципами, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным.

## **Этические обязанности руководителей:**

1. руководители должны быть образцом нравственного поведения. Они должны жить в соответствии с ценностями, способствующими процветанию возглавляемых ими организаций;
2. лидеры ответственны за перспективы возглавляемой ими организации;
3. лидеры должны постоянно информировать подчиненных о своих намерениях. Работники ожидают от руководства, что оно будет предоставлять им всю информацию, необходимую для эффективной работы;
4. лидеры ответственны за формирование слаженно работающего коллектива, основанного на высоком уровне доверия. Члены коллектива должны знать, что они будут вознаграждены за сотрудничество с другими людьми на благо фирмы даже в том случае, если будет казаться, что их собственный вклад уменьшается. И уж конечно следует вознаграждать их за принятие решений, соответствующих стратегическим интересам организации;
5. руководители отвечают за создание обстановки, поощряющей развитие личности и творчество.

*В целях повышения этичности поведения сотрудников можно использовать следующие мероприятия и методы:*

– этические кодексы описывают систему общих ценностей и правил этики, которых, по мнению организации, должны бы придерживаться ее работники. Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессе принятия решений. Обычно организации доводят этические нормативы до своих сотрудников в виде печатных материалов;

– карты этики – набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс организации для каждого сотрудника. Они содержат также имя и телефон консультанта компании по этическим вопросам. Данный метод активно применяется в Японии;

– комитеты по этике. Одни организации создают постоянные комитеты по этике для оценки повседневной практики с точки зрения этики, почти все члены таких комитетов – руководители высшего уровня; другие не создают таких комитетов, но нанимают специалиста по этике бизнеса, называемого адвокатом по этике. Роль такого адвоката – выработка суждения по этическим вопросам, связанным с действиями организации, а также выполнение функции «социальной совести» организации;

*В целях повышения этичности поведения сотрудников можно использовать следующие мероприятия и методы:*

– социальные ревизии предложены для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации. Сторонники социальной ревизии полагают, что отчеты такого типа могут свидетельствовать об уровне социальной ответственности организации;

– обучение этичному поведению - подход, используемый организациями для повышения показателей этичности поведения. При этом работники знакомятся с этикой бизнеса, что повышает их восприимчивость к этическим проблемам, которые могут перед ними возникнуть;

– этическая экспертиза представляет собой всесторонний анализ конкретного аспекта деятельности организации (или конкретного проекта), которая вызывает обеспокоенность высшего руководства, персонала или общественности и может повлиять на имидж и перспективы организации. Результатом такой экспертизы становится система предложений, направленных на улучшение морального климата и моральной респектабельности организации, а также внесение коррективов в практику деятельности организации (или ее конкретных проектов);

– этическое консультирование проводится тогда, когда проблемы организации не могут быть решены силами самой организации из-за сложности и противоречивости ситуации, связанной с конкретными моральными дилеммами, для чего приглашаются компетентные независимые специалисты по деловой этике со стороны.

## 5. Этические принципы подчиненного

Профессиональная этика делового общения подчиненного с руководителем строится на иных нежели **принципах**.

– навязывание своей точки зрения, агрессия, командный тон, упрямство – все это **не** является этичным по отношению к руководителю;

– соблюдение иерархии, установленной в организации, является признаком хорошего тона в плане этики делового общения. Иными словами, не обращайтесь к более высокому по статусу руководителя, минуя иных руководителей ниже его по иерархии — это недопустимо при деловом общении;

– максимально деликатные и прямые формулировки своих просьб, пожеланий и соображений исключают недопонимания и шероховатости при общении.

*Существуют три вида делового общения в рамках производственных отношений:*

- горизонтальное — между коллегами, членами одной команды;
- вертикальное сверху вниз — между руководителем и подчиненным;
- вертикальное снизу вверх — между подчиненным и начальником.

*Базовые принципы этики делового общения по горизонтали, между коллегами:*

- надо стремиться к тому, чтобы круг прав и обязанностей сотрудников был максимально определен и не пересекался;
- не стоит давать обещаний, если в выполнении их не уверен на сто процентов, и преувеличивать возможности;
- лезть человеку в душу – не этично, среди коллег не принято выяснение обстоятельств личных дел и проблем;
- в коммуникации для достижения наибольшего результата важно видеть в коллеге в первую очередь личность, а не средство достижения целей и удовлетворения своих амбиций.

## *10 общих правил деловой этики в горизонтальных отношениях.*

### Правило 1.

Сотрудник должен понимать и выполнять свои должностные обязанности, соблюдать границы установленной зоны ответственности.

### Правило 2.

Работник обязан быть пунктуальным, беречь свое и чужое рабочее время.

### Правило 3.

Сотрудник должен лояльно относиться к традициям и корпоративной культуре компании.

### Правило 4.

Специалисту полагается лояльно относиться к традициям и корпоративной культуре организации.

### Правило 5.

Коллеги, которые находятся на равных, не могут ни давать друг другу приказы, ни ограничивать свободу.

### Правило 6.

Сотрудники должны исключить критику и уничижительное отношение к конкурентам.

## *10 общих правил деловой этики в горизонтальных отношениях.*

### Правило 7.

Работникам запрещено присваивать себе чужие достижения или пытаться выделиться за чужой счет.

### Правило 8.

Сотрудники должны уважительно относиться к коллегам, соблюдать их личные границы, поддерживать ровные, дружеские отношения.

### Правило 9.

Коллеги должны избегать идеологических споров и отказаться от попыток переубедить или перевоспитать друг друга по вопросам, которые не относятся к производственной сфере.

### Правило 10.

## **Правила деловой этики в отношениях подчиненного с руководителем.**

Проявлять уважение к начальнику, независимо от того, нравится ли он сотруднику как человек и специалист или нет, разговаривать с ним вежливо и спокойно.

Добросовестно и ответственно относиться к своей работе и решению задач.

Знать и понимать свои права и обязанности, действовать в соответствии с ними.

Соблюдать субординацию и выполнять распоряжения начальника. В случае сомнений или несогласия работник все равно должен исполнять свои обязанности, но за ним остается право сообщить о своих претензиях вышестоящему коллеге в письменном виде.

Быть лояльным к компании и ее руководителям. Соблюдать корпоративную культуру, хранить коммерческие или служебные секреты, не распространять сведения, порочащие организацию и руководство.

Ровно и без подхалимажа общаться с начальником, не распространять слухи и сплетни о коллегах.

Не действовать через голову непосредственного руководителя, исключая форс-мажоры.

## **6 основных этических принципов делового поведения.**

- 1) Пунктуальность (делайте все вовремя).
- 2) Конфиденциальность (не болтайте лишнего).
- 3) Любезность, доброжелательность и приветливость.
- 4) Внимание к окружающим (думайте о других, а не только о себе).
- 5) Внешний облик (одевайтесь как положено).
- 6) Грамотность (говорите и пишите хорошим языком).