

УДК 37.016.002

Л. В. Антропова
Череповецкий государственный университет

МОДУЛЬ «ЭТИКА БИЗНЕСА» КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

В статье раскрываются содержание и технологии формирования профессиональной этики будущего менеджера в процессе изучения учебного модуля «Этика бизнеса». Автор показывает необходимые условия для формирования этических качеств менеджера, предлагает тематику лекций и практических занятий, описывает интерактивные технологии обучения.

Бизнес, этика бизнеса, профессиональная этика, интерактивные технологии, личностные тесты, тренинги умений, учебно-исследовательские задания.

In the article content and technologies of forming professional ethics for the future manager while studying the subject «Business ethics» are discussed. The author shows necessary conditions for forming ethical qualities of a manager, suggests themes of lectures and practical lessons and describes interactive educational technologies.

Business, business ethics, professional ethics, interactive technologies, personality tests, training skills, educational and research tasks.

Введение

Этика бизнеса – одна из самых молодых, стремительно развивающихся областей науки. Учебный курс по этой дисциплине является неотъемлемой частью подготовки экономистов, менеджеров и специалистов в области управления персоналом. Он активно изучается во всех бизнес-школах мира.

Этика бизнеса – это система норм и правил взаимоотношений между различными сторонами делового процесса, а также социальная ответственность по отношению к внутренней и внешней среде организации. Этика бизнеса – важнейший инструмент эффективного ведения дела, создания надежной репутации и формирования респектабельного имиджа компании или индивидуального лица, частного предпринимателя.

Как показывает зарубежная и отечественная практика, начинающему менеджеру в своей профессиональной деятельности придется столкнуться, в той или иной мере, с негативными сторонами бизнеса: жадностью производителей, сокрытием фактов и неверной информацией в отчетах, выпуском некачественной продукции, неразумным завышением цен или даже прямым обманом при проведении деловых переговоров, обманом служащих с целью получения выгоды для компании, затягиванием сроков выполнения работ.

Встречаются нарушения и в управлении персоналом – условия работы, вынуждающие менеджера давать ложные сведения о завершении работ, безоговорочное подчинение руководству, каким бы неэтичным и несправедливым оно ни оказалось, наличие фаворитов, принесение в жертву ни в чем не по-

винных и беспомощных людей, невозможность высказать свое возмущение и несогласие при возникновении атмосферы неэтичных поступков [1, с.70].

Кроме того, современная наука управления доказала [2], [3], [4], что высокий уровень развития организационной культуры управления является эффективным средством экономической прибыльности фирмы и важным фактором конкурентоспособности. Этика бизнеса является движущей силой экономического развития современной организации, а готовность будущего менеджера следовать ее принципам – показателем профессионализма и компетентности.

Основная часть

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) предъявляет в этом аспекте следующие требования к выпускникам:

- готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- обеспечивать профилактику конфликтов, поддерживать морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
- проектировать позитивный имидж организации как работодателя;
- знать и уметь разрабатывать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников.

В процессе исследовательской деятельности были разработаны условия и содержание формирования профессиональной этики будущего менеджера. Они отражены на рис. 1.

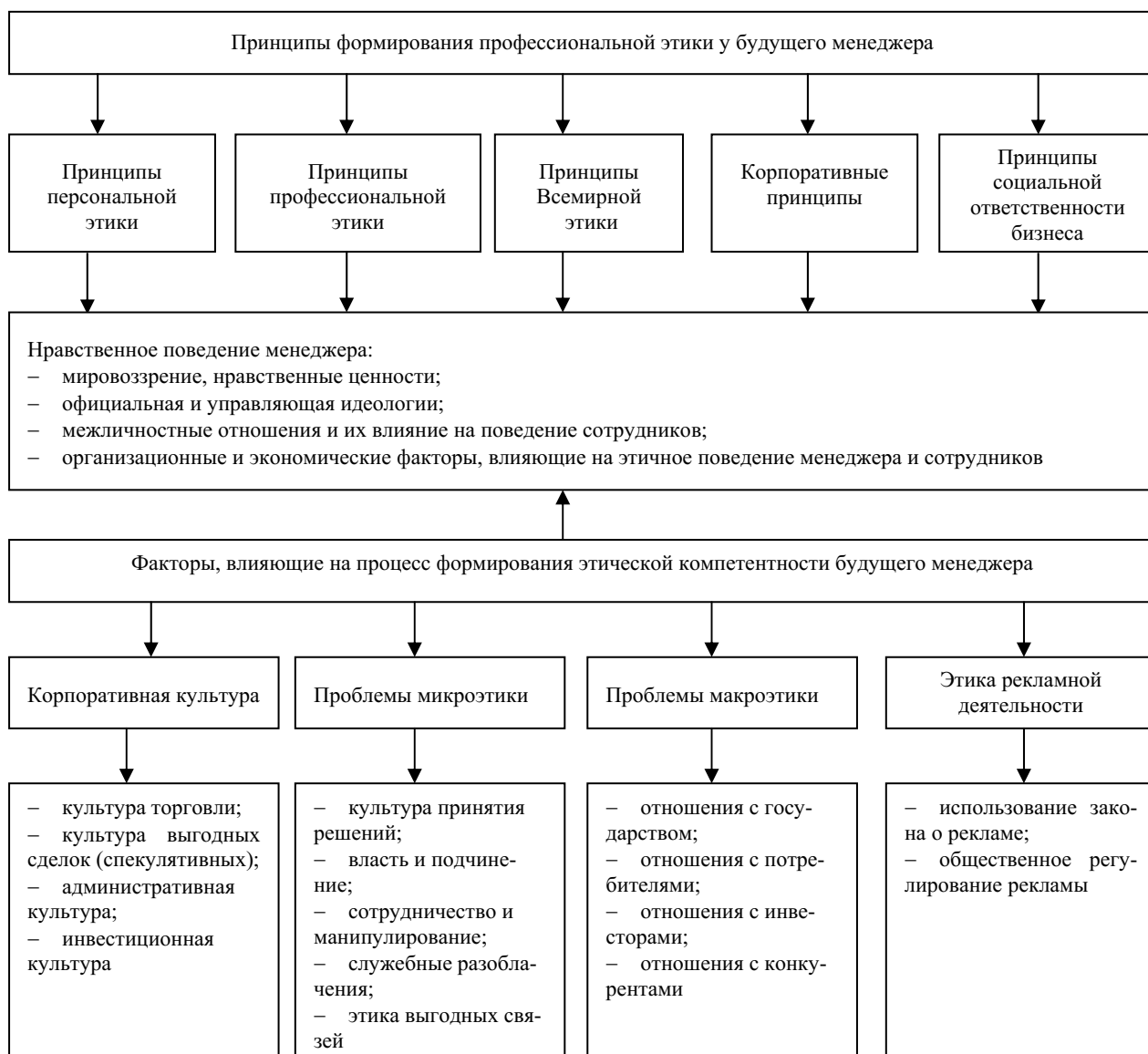


Рис. 1. Условия формирования профессиональной этики будущего менеджера

Как научная дисциплина «Этика бизнеса» требует глубокого освоения теоретических знаний, которые освещались на лекциях. Тематика лекций представлена в табл. 1.

Чтение лекций в бизнес-школе претерпело серьезные изменения. Использовались новые формы проведения лекций.

Проблемная лекция начиналась с вопросов либо с постановки проблемы, которую нужно разрешить. Это активизировало познавательную деятельность студентов и способствовало успешному применению знаний на практике.

Лекция-визуализация с использованием фрагментов учебных фильмов способствовала формированию профессионального мышления за счет выделения наиболее значимых элементов содержания обучения.

Лекция с заранее запланированными ошибками, как метод обучения, использовалась для развития у студентов умений оперативно анализировать бизнес-

Таблица 1

Темы лекций в модуле «Этика бизнеса»

№ п/п	Тема лекции	Количество часов
1	Природа и сущность профессиональной этики	2
2	Этика бизнеса: предмет и специфика	2
3	Основные концепции в этике бизнеса	2
4	Корпоративная культура и корпоративная этика	2
5	Проблемы микроэтики в организации	2
6	Эволюция концепции социальной ответственности бизнеса	2
7	Проблемы макроэтики. Взаимоотношения между корпорациями	2
8	Этика рекламной деятельности	2
9	Современная российская деловая этика	2
10	Этика государственных и муниципальных служащих	2
11	Итого	20

ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, вычленять неверную или неточную информацию.

Лекция-пресс-конференция позволяла активизировать усвоение теоретического материала через постановку студентами наиболее интересных вопросов, которые оформлялись письменно. Преподаватель излагал материал не как отдельные ответы на вопросы, а в виде связного изложения темы.

Лекция-беседа являлась распространенной формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Она предполагала непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Ее преимущество состояло в том, что она позволяла привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения материала с учетом особенностей студентов.

Лекция-дискуссия предполагала не только студенческие вопросы, но и свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Лекция с разбором конкретных ситуаций похожа на лекцию-дискуссию. Однако на обсуждение преподаватель ставит не вопросы, а конкретную ситуацию. Ситуация представлялась либо устно, либо в короткой видеозаписи. Но в ней заключалась информация достаточная для обсуждения.

Практические занятия осуществлялись по следующим темам, которые изложены в табл. 2.

Таблица 2

Темы практических занятий в модуле «Этика бизнеса»

№ п/п	Темы занятий	Количество часов
1	Международные этические принципы ведения бизнеса	2
2	Корпоративная этика в организациях России и за рубежом	2
3	Этика руководителя	2
4	Конфликты в организации и способы их разрешения	2
5	Деловые переговоры. Этика их проведения	2
6	Этические нормы в обслуживании клиентов	2
7	Нормы международной этики делового общения	2
8	Коммерческая этика. Жесткая и цивилизованная конкуренция	2
9	Этика деловых отношений	2
10	Этика дистанционного общения. Речевой этикет	2
11	Итого	20

Практические занятия включали анализ документов, выработанных мировым сообществом, касающихся этических норм ведения бизнеса. К ним относятся:

- принципы, разработанные американским социологом Я. Хосмером «Современные этические принципы делового поведения»;
- международная Декларация «Принципы бизнеса»;

– двенадцать принципов ведения дела в России, разработанных Национальным фондом «Российская деловая культура»;

- кодекс профессиональной этики в области кадрового менеджмента, разработанный российским национальным союзом кадровиков;
- общепринятые в России «Золотые правила менеджера».

При проведении практических занятий широко использовались интерактивные технологии обучения. Элементы тренинговых технологий использовались при изучении вопросов:

- принципы и правила эффективного слушания партнера;
- правила конструктивной критики сотрудника;
- прочтение и трансляция нужных жестов и поз;
- прием и отправление звонков по телефону и др.

Тренинги были самой распространенной интерактивной технологией среди методов игрового обучения, предметом которых является профессиональное взаимодействие. Основная цель тренинга – формирование межличностной составляющей будущей профессиональной деятельности менеджера путем развития психодинамических свойств человека, формирования его эмоций, интеллекта, метакомпетентностей. Тренинг встраивался в ход занятия, в реальные профессиональные ситуации. Он требовал от участников включенности в процесс общения и мобилизации интеллектуального и аналитического потенциала.

Широко использовались на практических занятиях упражнения для отработки управленческих умений по темам:

- правила речевого поведения;
- умения излагать свои мысли;
- последовательность аргументации при переговорах;
- противодействие манипулятивным практикам;
- тактика выстраивания деловой беседы;
- искусство делать комплименты и др.

Для самодиагностики сформированности личностных качеств, необходимых для этического поведения использовались личностные тесты:

- эффективность в руководстве (Н. А. Литванцева);
- пользуетесь ли вы уважением в коллективе (В. И. Уленов);
- оценка уровня организованности руководителя (А. К. Казанцев);
- оценка способности к обратной связи (Ф. Софо и Л. Кенделл);
- умеете ли вы влиять на других людей (И. В. Липсиц);
- коммуникабельны ли вы (В. Д. Ряховский);
- поведение в конфликте (К. Томас);
- этические особенности типов личности (Крегер и Тьюсон) и др.

Результаты тестирования подвергались самоанализу. Использовались на занятиях и учебно-

исследовательские задания, касающиеся управленческой практики:

- составление штатного расписания отдела трудовых отношений;
- составление оперограммы управления общением в организации;
- информационные связи отдела трудовых отношений (состав основных документов);
- классификация барьеров общения в организации (языковой, психологический, неблагоприятная окружающая обстановка, преждевременная оценка событий и поведения людей, использование коммуникации для доминирования, игнорирование интересов другой стороны);
- составление классификации внутриорганизационных коммуникаций в разных организационных культурах.

Использование разнообразных технологий обучения в процессе изучения модуля «Этика бизнеса» было направлено на столкновение студентов с релевантными профессиональными ситуациями, которые учили бы поиску эффективного этического делового взаимодействия, основанного на принципах гуманной деловой этики, снимающей агрессию и вовлекающей партнера в доброжелательное сотрудничество.

Уровни сформированности умений этического поведения были выявлены в период производственной практики. Проявления отдельных ключевых показателей этого феномена замерялись дважды – на входе, в начале изучения дисциплины, и на выходе, по завершении изучения модуля, в период производственной практики.

В качестве показателей выступили умение:

- выслушать сотрудника, не перебивая и не захватывая информационного пространства (1);
- высказать критическое замечание, не унижая человеческого достоинства (2);
- принять критическое замечание в свой адрес и конструктивно перестроиться в работе (3);
- тактично и аргументировано доказать свою правоту (4).

УДК 372.452

Результаты формирования этической компетентности отражены на рис. 2.

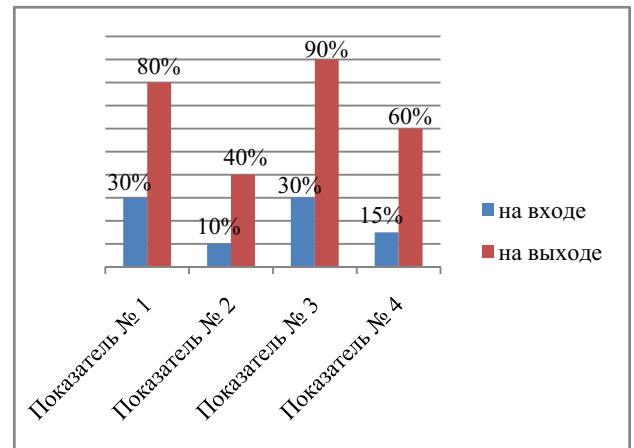


Рис. 2. Результаты формирования этической компетентности

Выводы

Итак, можно сделать вывод о том, что в процессе изучения модуля студенты освоили навыки этического поведения, основанные на принципах гуманистического взаимодействия, которые являются основой этического поведения в бизнесе.

Литература

1. Петрунин, Ю. Ю. Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М., 2007.
2. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – М., 2007.
3. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – СПб., 2008.
4. Dealt, T. Corporate cultures: The Rites and Rituals of corporate / T. Dealt, A. Kennedy // Zife. – Reading, Mass: Addison. – Wesley Publishing Co., 1982.
5. Hofstede, C. Culture's Consequences: International Differens in Work Related Values / C. Hofstede. – Beverly Hills Ca: Sage Publications, 1980.

М. В. Гуцинская, Е. А. Екжанова

Московский городской педагогический университет

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДИКТОРОВ РЕГУЛЯТОРНЫХ И ЗРИТЕЛЬНО-ПРОСТРАНСТВЕННЫХ ДИСГРАФИЧЕСКИХ НАРУШЕНИЙ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Процесс письма – это сложная деятельность, которая использует многообразную смесь когнитивных, сенсорных и моторных способностей. Акт письма представляет трудности для детей с несформированными компонентами графомоторной деятельности. Цель данной статьи – определение степени корреляции результатов прогностических тестов и оценок рукописного продукта, выраженных в частоте появления дисграфических нарушений ($ДН_{экс}$), т. е. количества ДН на 1000 знаков (букв). Дисграфические нарушения зрительно-пространственного и регуляторного типа определялись в соответствии с заранее установленными в ходе эксперимента эталонными нарушениями. Анализ дисграфических нарушений позволил выделить группы «условная норма» и «группу риска», а также определить критическое значение частоты дисграфических нарушений ($ДН_{экс\ кр}$), разделяющее эти группы. Была выведена прогностическая формула, которая позволяет вычислить