

## Проблема корпоративного обучения этике

Научный руководитель – Ларионов Игорь Юрьевич

*Зеленкина Анна Андреевна*

*Студент (бакалавр)*

Санкт-Петербургский государственный университет, Институт философии,

Санкт-Петербург, Россия

*E-mail: st062663@student.spbu.ru*

В данной работе мной рассмотрены этические проблемы, относящиеся к корпоративной этике, на которые деловое сообщество особенно обращает свое внимание. Необходимость их скорейшего решения связана с желанием фирм улучшить свои показатели и увеличить прибыль, повысив работоспособность сотрудников. Этого можно достичь не только с помощью системы поощрений, но и за счет существования норм, правил поведения, которые необходимо создавать и регулировать.

Актуальность темы заключается в том, что для правильного функционирования фирмы и укрепления отношений, как с сослуживцами, так и с внешними партнерами, а также для полного удовлетворения потребностей населения необходимо знание тех проблем, которые могут повлиять на нарушения действия этих систем. Определив наличие и явные признаки, появляется возможность перехода к их немедленному решению. Выявление же проблем, связанных с адаптацией персонала, и обучение их корпоративной этике позволяет наиболее эффективно управлять организацией и способствовать ее последующему развитию.

Целью данной работы является выявление проблем корпоративной этики, связанных, в первую очередь, с существованием противоречий между работодателями и сотрудниками, между коллегами по работе, в ситуации, когда в компанию устраивается новое лицо, незнакомое с делами фирмы, а также поиск возможного решения возникших трудностей. Для осуществления обозначенной цели служат следующие задачи:

1. Анализ основных проблем корпоративной этики в современной организации
2. Рассмотрение возможных последствий возникновения данных проблем
3. Поиск оптимальных решений для каждой возникшей проблемы.

Базисом моего исследования стало определение тех сложностей, с которыми сталкивается сотрудник на рабочем месте, а также обнаружение последствий и способов их решения. Однако прежде чем приступить к осуществлению поставленных задач, необходимо определить, что и ответственность при принятии решения, и эффективность выполняемой работы, и складывание доверительных отношений, и наличие определенных знаний поможет руководству повысить уровень своей компании. Это позволит оказать влияние на ответственность работников через непосредственное подчинение лидерству, но с учетом их собственной позиции. Работа внутри команды станет не только проблемой для руководителя, когда сотрудники будут перекладывать все обязанности своему партнеру, но и верным помощником при осуществлении какой-либо работы. Поэтому именно доброжелательная атмосфера и верный подход каждого члена организации позволит по-разному посмотреть на ситуации и направить их в правильное русло. Определенно, обнаружение и решение этих более глубоких проблем не дает полной уверенности в разрешении тех этических проблем, с которыми встречается новый сотрудник в компании. Однако это позволяет оценить ситуацию и разработать верную стратегию при дальнейшем и более глубоком анализе проблем. Дискомфорт при взаимодействии с коллегами, отсутствие необходимых

условий для постепенной адаптации, «перегрузка» или «недогрузка» сотрудников, отсутствие взаимодействия с работодателем и недостаток мотивации - вот основные проблемы, которые были выявлены и проанализированы в работе. Последствия выделенных проблем могут быть разнообразными и даже привести к увольнению новоиспеченного сотрудника. Чтобы избежать дальнейших негативных последствий, необходимо учитывать, что срок адаптации отличается в зависимости от личности и характера самого сослуживца, а также от тех условий, которые ему были предложены. Для того чтобы разрешить проблему могут быть устроены учебные курсы для постепенного процесса адаптации, где сотрудник приобретет навыки общения с коллективом и научиться решать поставленные задачи. Помимо этого необходимо проводить общение с руководством, выдавать поручения на группу лиц с целью сближения коллектива, участвовать в тренингах и т.д. Решение проблем подобными способами не только обеспечивает предотвращение конфликтов и увеличение работоспособности всего персонала, но и позволяет говорить о должном уровне развития компании и ее озабоченности о положении каждого кадра.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы. Во-первых, первоначально посредством выявления проблем, а затем скорейшего их решения, происходит изменение внутренней системы организации и последующее ее развитие на надлежащем уровне. Во-вторых, последствия проблем зависят от тех условий, в которые попадает сотрудник и от его собственного восприятия тех требований, которые ему предъявляются. В-третьих, несмотря на сложность обучения корпоративной этике, проблемы, с которыми сталкивается новый сотрудник, зачастую решаемы, но требуют обязательного изучения и анализа.

### **Источники и литература**

- 1) Л.А.Громова. Этика управления. Спб, 2007
- 2) Р.Т. Де Джордж. Деловая этика // Прогресс. М., 2001. Т. 1
- 3) Т.И. Пороховская. Этика деловых отношений // Неолит. Спб, 2016