

за счёт институализации предпринимательства и инновационного мышления сотрудников.

¹ Шарикова Ю.В. Ключевые компетенции специалистов в реалиях цифровой экономики // В сборнике: Образовательная система: время перемен Сборник научных трудов. Казань, 2019. С. 163-165.

² Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций / Ицхак Калдерон Адизес / пер. с англ. В. Кузина. - М, Иванов и Фербер, 2014. -512. ISBN 978-5-00057-151-4.

³ Морозова Е.А., Сухачева А.В. Пути совершенствования корпоративной культуры организации // Теория и практика общественного развития. 2012. №3. С. 268-271.

⁴ Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Взаимосвязь индивидуальных характеристик и субъективного представления о корпоративной культуре работников коммерческих организаций // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. 2018. №2. С. 193-207.

VALUE AND AREAS OF IMPLEMENTATION OF CHANGES DURING THE COMPANY'S LIFE CYCLE

© 2019 Kutuev Artem Valerievich
Undergraduate
Samara State University of Economics
E-mail: artem-kutuev@mail.ru

Keywords: changes, life cycle, processes of organizational change, corporate culture.

The article discusses the main planes for the changes in the company that it undergoes during its life cycle, as well as the direction of their impact during its development.

УДК 331.104.22
Код РИНЦ 82.00.00

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

© 2019 Пилипенко Виктория Андреевна
студент
© 2019 Чечин Олег Павлович
доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: vikabergen2000@yandex.ru

Ключевые слова: корпоративная этика, нормы.

Данная статья посвящена детальному изучению принципов деловой этики. Она направлена на рассмотрение должного поведения сотрудников, которое будет способствовать процветанию организации.

Успех компании определяет большое количество факторов, в том числе и следование корпоративной этике. В современном обществе Кодекс корпоративной этики предприятия становится неофициальным стандартом ведения предпринимательской деятельности. Причем он регламентирует как внутренние, так и внешние отношения предприятия, и уже почти в каждой структуре существуют свои этические нормы.

Компания - это система, которая имеет одну цель. Большое число работников внутри неё, выполняя разные задачи и имея разную компетенцию, трудится на достижение поставленной цели. Поэтому, от того, как сложится общение между сотрудниками, будет зависеть эффективность трудового процесса.

Корпоративная этика может быть рассмотрена как проявление общего этикета применительно к управленческой практике. Руководители прекрасно понимают, что их компания добьется успеха тогда и только тогда, когда внутри неё всё будет слажено. Конечно же, сейчас имеются в виду отношения внутри коллектива.

В книге Мескона Майкла, Альберта Майкла и Хедоури Франклина "Основы менеджмента" даются следующие определения. Этические нормы - система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников. Этика - принципы, отделяющие правильное поведение от неправильного¹. Речь идёт о нормах поведения, требованиях, стиле работы, социальном облике и манерах общения как менеджеров, так и подчиненных. В фокусе внимания этики менеджмента находятся цели и средства, которые используют в своей трудовой деятельности те и другие.

Этика состоит из принципов, которые помогают оценить поведение человека как правильное или неправильное. В менеджменте это принципы нравственной оценки поведения по отношению к коллективу, предприятию, партнерам, конкурентам, органам власти и другим. Они направлены на то, чтобы каждый член компании чувствовал себя её частью, а не просто сотрудником.

Этические нормы поведения деловых людей - это общепринятые принципы поведения в деловом мире. К основным принципам делового этикета следует отнести пунктуальность, толерантность, тактичность, деликатность, справедливость, конфиденциальность, грамотность. Рассмотрим каждый из принципов.

1. Пунктуальность. Только лишь поведение работника, делающего всё своевременно, считается нормативным. Нужно помнить, что незначительные опоздания могут поставить под угрозу бизнес, а не вовремя сданный отчет о проделанной работе является поводом для выговора или расторжения трудового договора.

2. Грамотность. В современном мире правильно построенная речь и хорошее правописание играют большую роль. Они способствуют эффективной коммуникации, влияя на перспективы и дальнейшую карьеру.

3. Конфиденциальность. Деловой мир построен так, что к секретам компании нужно относиться, как к собственным тайнам. Каждое предприятие заинтересовано в том, чтобы избежать "утечки" информации конкурентам.

4. Тактичность. Данное качество говорит об определённых границах в момент общения. В нём заключается способность быстро оценить ситуацию и найти результативный способ избежать конфликта, не причинить моральный вред собеседнику.

5. Толерантность. Черты коллег, показывающие их индивидуальность, не должны восприниматься, как недостатки. Терпимость к особенностям сотрудников является од-

ним из элементов межличностных отношений, который помогает улучшить взаимоотношения внутри коллектива, влияющие на общую работу.

6. Справедливость. Этот принцип является мотивацией для персонала. Если субъективная оценка каждого сотрудника удовлетворительна, то будет высокая эффективность труда, способствующая росту и процветанию компании.

7. Деликатность. Специфическое качество, близкое к тактичности, но все же отличное от него. Ученые считают, что если тактичности можно научиться, то деликатность является наследственной чертой. Деликатность есть мягкое проявление тактичности, исключаящий полностью искренний ответ.

Данные принципы не являются исчерпывающими. Деловой этикет содержит гораздо больше положений, но все они сводятся к следующему.

Нельзя:

- нарушать субординацию;
- углубляться в проблемы личного характера коллег;
- обсуждать деятельность сотрудников;
- критиковать руководство;
- жаловаться на условия труда;
- давать советы, высказывать своё мнение в моменты, когда не просят.

Рассмотрим кодексы корпоративной этики ПАО "ФСК ЕЭС" и ОАО "Газпром".

На официальном сайте федеральной сетевой компании написано, что одним из главных приоритетов ПАО "ФСК ЕЭС" в области работы с персоналом является укрепление и развитие корпоративной культуры. Слаженность работы многотысячного коллектива во многом зависит от того, насколько одинаково сотрудники понимают нравственные и профессиональные ориентиры, которые сформировались в компании².

Компания понимает под корпоративной этикой - совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.

В главе II "Корпоративные ценности" Кодекса корпоративной этики и должностного поведения работников ПАО "ФСК ЕЭС" отмечается, что компания не отступает от своих ценностей ради получения прибыли. Это связано с тем, что корпоративные ценности являются связывающим звеном абсолютно всех областей работы предприятия. ПАО "ФСК ЕЭС" относит к принципам корпоративного поведения работников следующие принципы³:

- Профессионализм;
- Взаимодействие и сотрудничество;
- Имидж и репутацию;
- Добросовестность и ответственность;
- Конфиденциальность.

В главе XIII прописано, что выполнение сотрудниками утверждений Кодекса считается значимым компонентом эффективной реализации стратегических целей.

Итак, Кодекс корпоративной этики ПАО "ФСК ЕЭС" способствует повышению положительной репутации предприятия, а также характеризует его как профессионального и

ответственного экономического агента. Регламентирует поведение работников предприятия в сложных этических ситуациях, транслирует ценности компании сотрудникам, ориентирует их работу на корпоративные цели.

Кодекс корпоративной этики ОАО "Газпром" базируется на аналогичных ценностях. Обратимся к нему.

В главе I "Миссия и корпоративные ценности" Кодекса корпоративной этики ОАО "Газпром" прописано, что корпоративными ценностями общества являются⁴:

- Профессионализм;
- Инициативность;
- Взаимное уважение;
- Открытость к диалогу;
- Имидж.

Это свидетельствует о том, что предприятие заботится не только о качестве реализуемой продукции, но и о качестве обслуживания клиентов, компания выбирает не быструю и легкую прибыль, а репутацию и доверие клиента.

Далее прописаны качества, которые Общество уважает в своих сотрудниках. К ним относят:

- Компетентность, которая выражается в глубоких и всесторонних знаниях по специальности, высоком профессионализме, умении строить отношения с партнерами и коллегами, а также в наличии знаний в смежных областях;

- Инициативность, проявляющаяся в способности предлагать новые подходы и идеи, стремлении к самосовершенствованию, творческом подходе к работе и самостоятельности мышления;

- Личностные качества: честность, порядочность, искренность, доброжелательность;

- Корпоративное поведение, способствующее оказать поддержку и прийти на помощь, содействовать формированию духа сплоченной команды.

В заключительных положениях обозначено, что "Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающей связь между поколениями работников газовой промышленности с 1989 года до наших дней".

Исходя из рассмотренных примеров, мы можем сделать вывод о том, что в любом предприятии, имеющем Кодекс корпоративной этики, правила, закрепленные в нём, помогают сделать из коллектива подобие большой семьи. Так же отметим, что наличие и соблюдение корпоративной этики снижает риск оставления компании какими-либо ее сотрудниками, а также повышает привлекательность предприятия для потенциальных работников при трудоустройстве. Сплоченность коллег приводит к повышению конкурентоспособности компании на рынке, увеличению производительности труда и повышению его качества. Внимательное и уважительное отношение работников предприятия по отношению к клиентам заставляет их вновь и вновь пользоваться товарами или услугами данного предприятия, а также рекомендовать его своим близким, знакомым.

¹ Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 2002 г. 704 стр.

² URL: https://www.fsk-ees.ru/staff/code_of_conduct/ (дата обращения: 08.10.2019)

³ Кодекс корпоративной этики (утверждено решением Совета директоров ПАО "ФСК ЕЭС" протокол от 29.06.2017 №372)

⁴ Кодекс корпоративной этики ОАО "Газпром" (утвержден решением Совета директоров ОАО "Газпром" протокол от 30.07.2012 №2038).

PRINCIPLES OF CORPORATE ETHICS IN LABOUR COLLECTIVES

© 2019 Pilipenko Victoria Andreevna
Student

© 2019 Chechin Oleg Pavlovich
Docent

Samara State University of Economics
E-mail: vikabergen2000@yandex.ru

Keywords: corporate ethics, norms.

This article is devoted to a detailed study of the principles of business ethics. It aims to address the proper conduct of employees that will contribute to the prosperity of the organization.

УДК 351

Код РИНЦ 82.13.00

ДЕФИЦИТ И ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

© 2019 Радионова Алеся Александровна
студент

© 2019 Борякин Дмитрий Владимирович
доцент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: alesya.radionova@mail.ru

Ключевые слова: государственный и муниципальный служащий, квалификация, кадры, профессиональная подготовка.

В статье рассматриваются проблемы подготовки квалифицированных кадров государственной службы. Объясняется понятие квалификации кадров. Предлагаются возможные способы решения сложившейся ситуации.