

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА
МЕКОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ПГАУ

*Посвящается
80-летию д-ра экон. наук,
профессора С.Д. Резника*

**МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ
И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ**

Сборник докладов
XIII Юбилейной Международной научно-практической конференции
Под общей редакцией
доктора экономических наук, профессора Резника С.Д.

16-17 декабря 2021 г.

ПЕНЗА

ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»)

О.И. Региды, Л.П. Кузьмина

*ФБГОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности этики деловых отношений в условиях современной организации. Определена роль и влияние этики деловых отношений на развитие персонала, а также на эффективность работы предприятия. Определены основные достоинства и возможные недостатки по этике деловых отношений в конкретной организации, и приведены возможные рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: этика деловых отношений, персонал, управление персоналом, деловая этика, деловые отношения, этика делового общения.

Этика деловых отношений в наши дни все больше привлекает внимания общества, подразумевая под собой определенный набор принципов, современных организационных стандартов, ценностей и норм, которые координируют действие и поведение человека в организации.

Деловая этика занимается изучением соответствия нравственных норм человека (сотрудника) целям и действиям организации, а также выступает инструментом анализа и решения проблем, с которыми человек сталкивается в деловой сфере.

Актуальность деловой этики обусловлена тем, что существуют объективные причины безнравственного поведения. Например, из-за развития бюрократических структур в современных организациях предприятия может идти на подавление инициативы, заставляя сотрудников непосредственно подчиняться лицу, стоящему выше на профессиональной ступени. Это способствует возникновению ситуаций, когда в компании могут совершать безнравственные поступки, например сокрытие истины, мелкие кражи и серьезные нарушения. Примерами могут быть личные переговоры работника по телефону, предназначенного для деловых контактов, частные поездки сотрудников, которые идут за счет бюджета организации и т.д.

Волны экономических и финансовых кризисов наглядно показали, что этические нарушения являются одной из основных причин нестабильности. Финансовый кризис 2008 года привел к краху банковской системы из-за мошенничества крупных банков. Благодаря этому примеру более заметной становится взаимосвязь между степенью этики деловых отношений и благополучием общества, и этим актуальнее становится изучение и широкое применение этики в предпринимательской деятельности и рабочем процессе.

Актуальность этики делового общения также обусловлена необходимостью в настоящее время в подготовке высококвалифицированных специалистов, способных придать цивилизованный характер отношениям на развивающихся рынках. Соблюдение норм этики бизнеса – это один из основных критериев оценки качества профессионализма как отдельного работника, так и компании в целом.

Осуществление персоналом какой-либо организации правил деловых отношений и этических норм становится ее "визитной карточкой" и в большинстве случаев определяет то,

насколько эффективно будут организовываться взаимоотношения между внешним партнером или клиентом, а также будут ли они иметь дело с этой организацией в будущем.

Принципы деловой этики современной организации на примере компании ПАО «Татнефть» определяют правила ведения компанией бизнеса для эффективной интеграции с бизнес-сообществом и социальным окружением, предусматривают неукоснительное соблюдение всеми сотрудниками законодательных, этических и профессиональных норм и стандартов.

Компания считает важным соблюдение требований законодательства и норм международного права, международных соглашений РФ в области устойчивого развития, а также учитывает лучшие международные стандарты этики бизнеса.

Основным механизмом обеспечения высокого уровня корпоративной деловой этики и предотвращения любых нарушений ПАО «Татнефть» считает укрепление корпоративной культуры и этики деловых отношений.

Исходя из принципиальной значимости этических норм, Компания требует выполнения аналогичных обязательств от любых организаций и лиц, действующих от имени Компании и стремится распространять нормы поведения на отношения с деловыми партнерами, поставщиками и подрядчиками через их информирование.

Достоинства этики деловых отношений организации ПАО «Татнефть», следующие:

1. Соблюдение прав человека, в том числе трудовых прав, свободы ассоциаций и деятельности профсоюзов, прав местных сообществ;
2. Неприятие и противодействие коррупции и мошенничеству в любых формах и проявлениях;
3. Конструктивные профессиональные отношения между руководителями и подчиненными, а также между сотрудниками в целом;
4. Приверженность правилам честной конкуренции;
5. Создание на всех своих предприятиях безопасных условий труда;
6. Разрешение совместной работы близких родственников;
7. Конфиденциальность информации о сотрудниках.

К недостаткам этики деловых отношений в ПАО «Татнефть» можно отнести:

1. Возникновение конфликта интересов сотрудников компании;
2. Неполная осведомленность всеми знаниями и навыками сотрудников для принятия решения, что может привести к финансовым потерям компании;
3. Дискриминация личности между сотрудниками, а также между руководителем и подчиненными;
4. Отсутствие у сотрудников понимания значимости правил этики деловых отношений;
5. Напряженная обстановка в коллективе, связанная с разобщённостью и отсутствием командой работы.

Следовательно, необходимо предложить несколько рекомендационных мероприятий по совершенствованию деловой этики на предприятии. Они помогут значительно улучшить систему этических отношений компании, так как именно это является важнейшей задачей руководства для осуществления высокого уровня эффективного управления человеческими ресурсами, от которых напрямую зависит результат деятельности и имидж предприятия. Ниже представлен ряд мероприятий для компании ПАО «Татнефть»:

Создание специальной комиссии по урегулированию конфликта интересов;

Составление определенного ряда компетенций, которыми должен располагать сотрудник для принятия решений, всё остальное передавать на рассмотрение руководителю отдела;

Назначение амбассадоров по выявлению дискриминации личности сотрудников и принятию мер;

Организация анонимного канала для жалоб и введение санкционных мер при доказательстве несоблюдения правил;

Проведение мероприятий тимбилдинга, а также коллективных тренингов, создание возможных условий для обращения к психологической поддержке в компании.

В завершение исследования данной темы можно сделать вывод, что компания обладает конкурентными преимуществами и уважительным отношением к своим сотрудникам, а все предложенные рекомендации по совершенствованию системы этических отношений помогут еще более улучшить положение предприятия ПАО «Татнефть», а также повысить работоспособность сотрудников и эффективность предприятия в области тенденций развития передовой бизнес-практики и устойчивого развития в целом. Приверженность персонала корпоративным ценностям, профессии, трудовому коллективу является одной из приоритетных задач функционирования компании.

Список использованных источников

1. Артамонова, И.А. Деловая этика / И.А. Артамонова. – Москва: МИИГАиК, ФЭУТ, 2013. – 197 с.
2. Бороздина, Г.В. Психология делового общения: учебник / Г.В. Бороздина. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 295 с.
3. Егоршин, А.П. Этика делового общения / А.П. Егоршин, В.П. Распопов, Н.В. Шашкова. – Нижний Новгород, 2010. – 400 с.
4. ПАО «Татнефть» [Электронные ресурсы] // Общие сведения: <https://www.tatneft.ru/>
5. Чернышева, М.А. Этика деловых отношений / М.А. Чернышева. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 416 с.

BUSINESS ETHICS IN MODERN ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF PJSC TATNEFT)

O.I. Regida, L.P. Kuzmina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The features of ethics of business relations in a modern organization are considered. The role and influence of business ethics on the development of personnel, as well as on the efficiency of the enterprise, has been determined. The main advantages and possible disadvantages of business ethics in a particular organization are determined, and possible recommendations for their elimination are given.

Key words: ethics of business relations, personnel, personnel management, business ethics, business relations, ethics of business communication.

О.А. Волкова	260
СОДЕРЖАНИЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ДЕЛАМИ (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ ВО «КГУ»)	
К.И. Гильмуллина, Л.П. Кузьмина	263
ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОБЛЕМ ЭКОЛОГИИ И ЭКОНОМИКИ	
А.Ю. Уварова	265
НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ	
Д.С. Козлов	268
ГЕНДЕР КАК ФЕНОМЕН ОТЕЧЕСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ И ОБЗОР ПОДХОДОВ	
С.Н. Макарова, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина	270
РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
У.Е. Наугольцев	274
РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В АТОМНОЙ ОТРАСЛИ	
М.О. Михайлов, А.В. Савенков, М.Р. Тихонов	277
МОДЕЛЬНЫЕ БИБЛИОТЕКИ КАК СОВРЕМЕННЫЕ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ЦЕНТРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	
О.А. Подкопаяев	280
ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ОАО «ТАТНЕФТЬ»)	
О.И. Репод, Л.Л. Кузьмина	282
СТУДЕНТООРИЕНТИРУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТОВ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВУЗЫ	
С.Д. Резник, И.С. Чемязов	285

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА	
С.Д. Резник, М.В. Чернышова	288
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	
А.С. Саратова	294
ВИДОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТРОЕНИЯ ЧЕРЕПА У РАЗЛИЧНЫХ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ	
А.А. Сергеев, Т.П. Шубина	297
ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАТЕРИНСТВА, СЕМЬИ И ДЕТСТВА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ	
А.Н. Сущенко, Т.В. Петренко	299
ЛОКАЛИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СУБСТАНЦИЙ В УСЛОВИЯХ УГРОЗЫ ОГРАНИЧЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК КРИТЕРИЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ДЕЛАТЕЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	
М.А. Храмцов	301
СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ	
Е.В. Цибульникова	304
АНАЛИЗ ПРЕДПОСЫЛОК ВЫБОРА АБИТУРИЕНТАМИ БУДУЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ	
А.Е. Чернышова, А.К. Лаврентьева, А.А. Савиных	306
РЕПУТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА	
Т.А. Юдина	309
РЕФОРМИРОВАНИЕ ПОЛПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ	