

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ

М.О. Кононець

*асистент кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
"Київський політехнічний інститут"*

У статті проаналізовано запити підприємців щодо психологічної допомоги у вирішенні етичних проблем професійної діяльності. Здійснено систематизацію отриманих запитів відповідно до компонентів професійної етики підприємців. Визначено психологічні причини виникнення ускладнень етико-психологічного характеру у професійній діяльності підприємців.

Ключові слова: підприємець, професійна етика підприємців, етико-психологічна проблема.

Підвищення в останні роки уваги громадськості до моральних проблем підприємництва спонукає багатьох українських підприємців до перетворення етичних аспектів діяльності організації в планований і контрольований порядок. Поступово відбувається перехід від нещодавнього нехтування підприємцями будь-яких моральних обмежень при вирішенні професійних питань до аналізу етичних проблем, які мають місце у їх професійній діяльності [6; 8; 11; 12 та ін.]. Це дає нам підстави стверджувати, що здійснюване нами дослідження етико-психологічних проблем професійної діяльності підприємців, розв'язання яких потребує кваліфікованої допомоги організаційних психологів, є дуже важливим і актуальним.

Оскільки ускладнення етико-психологічного характеру у професійній діяльності українських підприємців системно ще не вивчалися, *об'єктом* дослідження ми обрали етико-психологічні проблеми підприємницької діяльності.

Предмет дослідження становлять психологічні детермінанти виникнення етико-психологічних проблем у професійній діяльності підприємців.

Мета дослідження – здійснити аналіз запитів підприємців щодо психологічної допомоги у вирішенні етико-психологічних проблем професійної діяльності та визначити психологічні детермінанти виникнення цих проблем.

Відповідно до поставленої мети нами були визначені наступні *завдання*:

1. З'ясувати запити підприємців щодо психологічної допомоги у вирішенні етико-психологічних проблем професійної діяльності.

2. Систематизувати отримані запити відповідно до компонентів професійної етики підприємців.

3. Визначити психологічні детермінанти виникнення етико-психологічних проблем у професійній діяльності підприємців.

У дослідженні, яке проводилося протягом 2007-2009 рр., взяли участь 183 українських підприємці. Чоловіки склали 62,8% від загальної кількості респондентів, жінки – 37,2%. За даними Державного звіту про виконання Україною Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, жінки становлять 38% усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15% – середніх, 12% – великих. Бізнесом у промисловості керують лише 2% жінок [3]. Співвідношення чоловіків і жінок у нашому дослідженні є подібним до співвідношення між ними серед українських підприємців, що займаються індивідуальною діяльністю, а щодо розподілу за розміром підприємств, то воно переважає на користь жінок, що очолюють малі підприємства, в 1,4 рази, середні підприємства – в 3,2 рази, великі підприємства – в 1,4 рази. Зазначене співвідношення підприємців-чоловіків і підприємців-жінок є необхідним для забезпечення статистичної значущості і валідності отриманих результатів.

Отримання інформації про потребу підприємців у психологічній допомозі щодо вирішення етичних проблем професійної діяльності здійснювалося в процесі інтерв'ювання респондентів, а також шляхом вивчення їхніх відповідей на запитання "Для вирішення якої найскладнішої етичної проблеми в професійній діяльності Ви звернулися б за допомогою до психолога-консультанта?" у спеціально розробленій нами анкеті [5].

Відповідно до моделі психологічного консультування управлінського персоналу комерційних організацій щодо проблем організації, яку розробляє лабораторія психології управління Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України, процес формування клієнтом запиту

відбувається у три етапи: *I етап* – усвідомлення проблеми; *II етап* – усвідомлення необхідності звернутися по психологічну допомогу; *III етап* – власне запит [1]. Аналіз відповідей респондентів, які взяли участь у нашому дослідженні, показав, що 77% з них вже знаходяться на етапі здійснення запиту (таблиця

1). Це означає, що ретельне вивчення спектру етико-психологічних проблем, з якими стикаються підприємці в процесі професійної діяльності, має важливе значення для психологів-консультантів, які спеціалізуються в галузі організаційної й економічної психології.

Таблиця 1

Потреба підприємців у консультуванні з етико-психологічних проблем професійної діяльності

Показник, що досліджується	В цілому по виборці	Чоловіки	Жінки
Кількість респондентів, що сформулювали проблеми (N_p), осіб	141	91	50
Загальна кількість сформульованих проблем (N_n)	175	107	68
Коефіцієнт інтенсивності формулювання проблем ($K_{ін}$)	1,24	1,18	1,36

Для оцінювання інтенсивності формулювання проблем підприємцями нами був введений коефіцієнт інтенсивності $K_{ін}$, який розраховувався як відношення загальної кількості сформульованих проблем N_n до кількості респондентів N_p , що сформулювала ці проблеми:

$$K_{ін} = N_n / N_p .$$

З таблиці 1 видно, що у підприємців-чоловіків коефіцієнт інтенсивності формулювання проблем трохи менший за середній по виборці, а в підприємців-жінок – вищий. Даний результат дозволяє зробити висновок, що потреба підприємців-жінок у психологічному консультуванні з етичних проблем професійної діяльності є вищою аніж у чоловіків.

Фахівці в галузі етики бізнесу виділяють три рівні дослідження соціально-психологічних детермінант дотримання етичних норм суб'єктами підприємницької діяльності [2; 7]:

Макрорівень. На цьому рівні увага концентрується на моральному оцінюванні існуючих економічних систем та можливих їхніх альтернатив та модифікацій. Це рівень взаємовідносин бізнесу та суспільства в цілому, моральної регуляції відносин власності, трудових відно-

син, ставлень до грошей, експлуатації, конкуренції, які поширені у певному суспільстві.

Мезорівень. На цьому рівні здійснюється вивчення бізнесу всередині економічної системи, дослідження суб'єктів економічної активності (головним чином фірм) та їхніх відносин з усіма групами зацікавлених осіб (інтересантами), у тому числі й відносин всередині організації.

Мікрорівень. Даний рівень передбачає оцінювання морального статусу індивідів та їхніх дій в економічних та комерційних справах. Зокрема, на цьому рівні здійснюються дослідження моральної регуляції прийняття економічних рішень і процесів ведення переговорів.

Контент-аналіз запитів підприємців показав, що сформульовані ними етико-психологічні проблеми зумовлені складністю моральної регуляції підприємницької діяльності на кожному з виділених рівнів дослідження. Розподіл сформульованих підприємцями етико-психологічних проблем згідно виділених рівнів наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Статистичне групування запитів підприємців згідно рівнів дослідження соціально-психологічних детермінант дотримання етичних норм, %

Рівень дослідження	В цілому по виборці	Чоловіки	Жінки
Макрорівень	14,9	13,1	17,6
Мезорівень	60,0	58,9	61,8
Мікрорівень	25,1	28,0	20,6
Разом	100	100	100

Як видно з таблиці 2, найчастіше у професійній діяльності підприємців виникають етико-психологічні проблеми на рівні очолюваних ними організацій. Причому, це є характерним як для підприємців-чоловіків, так і для підприємців-жінок. Що ж стосується макрорівня та мікрорівня, то тут були виявлені деякі відмін-

ності. Так, на рівні держави, підприємці-жінки частіше зустрічаються з проблемами етико-психологічного характеру, що може бути одним з чинників меншої представленості жінок у середньому і великому бізнесі [3]. У той же час, підприємці-чоловіки мають майже у півто-

ра рази більше етико-психологічних проблем на рівні особистості.

Подальший аналіз сформульованих респондентами запитів показав, що на кожному рівні дослідження соціально-психологічних детермінант дотримання етичних норм підприємцями існують проблеми, зумовлені етичними настановами, етичністю поведінки та етикою взаємовідносин інституцій та осіб, дотичних до діяльності очолюваних ними організацій (інтересантів). Це дає нам підстави для об'єднання сформульованих запитів у три значеннєві групи за аналогією до основних компонентів професійної етики підприємців [10]:

1. Групу проблем, що виникають через розбіжність *етичних настановлень*.

2. Групу проблем, пов'язаних з *етичністю поведінки*.

3. Групу проблем, пов'язаних з *етикою взаємовідносин*.

Розподіл запитів респондентів по виділених групах не є однаковим. Так, частка проблем, пов'язаних з *етичністю поведінки* (50,9%), майже вдвічі перевищує частку проблем, що виникають через розбіжність *етичних настановлень* (26,3%), і у 2,2 рази більша за частку проблем, пов'язаних з *етикою взаємовідносин* (22,9%).

Розглянемо більш докладно зміст етико-психологічних проблем, з яких у респондентів існує потреба у психологічному консультуванні, в межах кожної з виділених значеннєвих груп.

1. Група проблем, пов'язаних з *етичними настановами*, виявилася актуальною для 26,3% респондентів. У таблиці 3 наведено статистичне групування проблем даної групи. Дані наведені як в цілому по виборці, так і з урахуванням статі підприємців.

Таблиця 3

Статистичне групування запитів підприємців, пов'язаних з етичними настановами, %

Тип проблеми	В цілому по виборці	Чоловіки	Жінки
<i>1. Макрорівень</i>			
Нечесність представників влади	1,1	1,1	-
<i>2. Мезорівень</i>			
Суперечність інтересів суб'єктів підприємницької діяльності	4,0	3,7	4,4
Відсутність взаєморозуміння з працівниками	5,1	3,7	7,4
Розбіжність етичних настановлень працівників	4,6	5,6	2,9
<i>3. Мікрорівень</i>			
Розбіжність етичних настановлень підприємця і працівників	4,0	4,7	2,9
Низька кваліфікація працівників й відсутність у них етичних переконань	7,4	8,4	5,9
Разом	26,3	28,0	23,5

Серед запитів даної групи згідно з рівнями дослідження були виділені такі підгрупи проблем:

1.1. Проблеми, з якими підприємці зштовхуються через *розбіжність етичних настановлень* на макрорівні, зумовлені нечесністю представників влади (1,1% від загальної кількості сформульованих проблем). Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Нечесність представників влади"; "Брехун при владі".

1.2. Проблеми, з якими респонденти зштовхуються через *розбіжність етичних настановлень* на мезорівні (13,7% від загальної кількості сформульованих проблем), зумовлені:

а) *суперечністю інтересів суб'єктів підприємницької діяльності*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Суперечність інтересів кожного з суб'єктів діяльності"; "Егоїстичність інтересів кожного з суб'єктів підприємницької діяльності", "Багато партнерів вважають себе розумнішими за інших";

б) *відсутністю взаєморозуміння з працівниками*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Нешанобливе ставлення підлеглих до керівництва"; "Відсутність взаєморозуміння", "Небажання виконувати накази керівника, якщо підлеглий вважає їх неправильними";

в) *розбіжністю етичних настановлень працівників*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Непорозуміння між працівниками"; "Непорозуміння між працюючим персоналом. Кожен занадто сильно відстоює свої ідеї", "Непорозуміння між членами колективу".

1.3. Проблеми, з якими респонденти зштовхуються через *розбіжність етичних настановлень* на мікрорівні (11,4% від загальної кількості сформульованих проблем), зумовлені:

а) *розбіжністю етичних настановлень підприємця і працівників*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Моя розгубленість у випадку пояснення будь-якого ети-

чного питання, що стосується бізнесу"; "Різниця у поглядах", "Складність висвітлення думок, ведення ділової розмови відносно норм етики";

б) *низька кваліфікація працівників і відсутність у них етичних переконань*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Нерозуміння працівниками своїх обов'язків"; "Нерозуміння постановки завдань працівниками", "Відсутність у співробітників етичних переконань".

Як видно з таблиці 3, найбільш поширеними у даній групі запитів виявилися проблеми, що виникають у підприємств через відсутність взаєморозуміння з працівниками, розбіжність етичних настановлень працівників, а також

через низьку кваліфікацію працівників і відсутність у них етичних переконань. Це свідчить про недостатній рівень обізнаності підприємців і працівників у галузі організаційної психології та етики бізнесу. Проте, більшість проблем, пов'язаних з етичними настановленнями, виникає у підприємств через недостатній рівень моральної свідомості не тільки працівників організацій, але й самих підприємств і представників влади.

2. Група проблем, пов'язаних з *етичністю поведінки*, виявилася актуальною для 50,9% респондентів. У таблиці 4 представлено статистику групування запитів щодо даної групи проблем. Дані наведені як в цілому по виборці, так і з урахуванням статі підприємств.

Таблиця 4

Статистичне групування запитів підприємств, пов'язаних з етичністю поведінки, %

Тип проблеми	В цілому по виборці	Чоловіки	Жінки
<i>1. Макрорівень</i>			
Зловживання представників влади службовим становищем	5,1	5,6	4,4
Бюрократизм, хабарництво	4,0	1,9	7,4
Некарність за порушення екологічних норм	1,1	1,9	-
<i>2. Мезорівень</i>			
Прийняття рішень	6,9	11,2	-
Звільнення працівників	10,9	6,5	17,6
Наймання на роботу	4,6	3,7	5,9
Використання інформаційних ресурсів	8,0	7,5	8,8
<i>3. Мікрорівень</i>			
Приховування прибутків	4,0	2,8	5,9
Відсутність у працівників культури поведінки	6,3	8,4	2,9
Разом	50,9	49,5	52,9

Серед запитів даної групи згідно з рівнями дослідження були виділені такі підгрупи проблем:

2.1. Проблеми, пов'язані з *етичністю поведінки* на макрорівні (10,2% від загальної кількості сформульованих проблем), зумовлені:

а) *зловживанням представників влади службовим становищем*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Зловживання службовим становищем"; "Перевищення керівником своїх повноважень", "Зловживання службовими повноваженнями";

б) *бюрократизмом і хабарництвом*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Нешанобливе ставлення підлеглих до керівництва"; "Відсутність взаєморозуміння", "Небажання виконувати накази керівника, якщо підлеглий вважає їх неправильними";

в) *некарністю за порушення екологічних норм*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Некарність з боку влади за порушення екологічних норм"; "Порушення екологічних норм тими, хто має слідувати за їх дотриманням".

2.2. Проблеми, пов'язані з *етичністю поведінки* на мезорівні (30,4% від загальної кількості сформульованих проблем), виникають у процесі:

а) *прийняття рішень*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Дуже складно вести бесіду з підлеглими про невиконання ними домовленостей та наказувати їх за це"; "Проблема полягає у ступені заохочення працівників, а саме справедливій оцінці їхньої частки у виробництві продукції", "Розподіл прибутку серед працівників", "Дисциплінарні питання";

б) *звільнення працівників*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Скорочення штату"; "Проблеми звільнення жінок при вагітності", "Звільнення працівників";

в) *наймання на роботу*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Вибір співробітника"; "Прийняття жінок на роботу", "Наймання на роботу друзів та товаришів";

г) *використання інформаційних ресурсів*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Грамотне управління інформацією у роботі з партнерами, споживачами"; "Брехня з боку підлеглих", "При розмові з колегою про проблеми фірми було висунуто ідею рішення, але самою ідеєю скористався колега".

2.3. Проблеми, пов'язані з *етичністю поведінки* на мікрорівні (10,3% від загальної кількості сформульованих проблем), зумовлені:

а) *приховування прибутків*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Доводиться приховувати власні прибутки через недосконале податкове законодавство"; "Приховування прибутків мого підприємства"; "Приховування прибутків";

б) *відсутність у працівників культури поведінки*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Несвоєчасне прибуття на роботу"; "Відсутність культури поведінки та низький рівень виховання", "Вживання ненормативної лексики".

З таблиці 4 видно, що переважна кількість проблем, пов'язаних з етичністю поведінки, виникає у підприємців під час прийняття рішень, звільнення працівників та користування інформаційними ресурсами. Розвинути навички етичної поведінки підприємців в процесі реалізації цих та інших видів професійної діяльності можна шляхом їх залучення до участі у спеціальних тренінгових програмах, розроблених організаційними психологами [4; 9; 10].

3. Група проблем, пов'язаних з *етикою взаємовідносин*, виявилася актуальною для 22,9% респондентів. У таблиці 5 показано статистичне групування запитів щодо даної групи проблем. Дані наведені як в цілому по виборці, так і з урахуванням статі підприємців.

Таблиця 5

Статистичне групування запитів підприємців, пов'язаних з етикою взаємовідносин, %

Тип проблеми	В цілому по виборці	Чоловіки	Жінки
<i>1. Макрорівень</i>			
Недосконале податкове законодавство	3,4	1,9	5,9
<i>2. Мезорівень</i>			
Взаємовідносини з партнерами і споживачами	6,3	5,6	7,4
Взаємовідносини підприємець-працівники	4,0	4,7	2,9
Взаємовідносини між працівниками	5,7	6,5	4,4
<i>3. Мікрорівень</i>			
Взаємовідносини підприємця з колишніми друзями і конкурентами	1,1	-	2,9
Встановлення комунікативних зв'язків з працівниками	2,3	3,7	-
Разом	22,9	22,4	23,5

Серед запитів даної групи були виділені такі підгрупи проблем:

3.1. Проблеми, пов'язані з *етикою взаємовідносин* на макрорівні, зумовлені *недосконалим податковим законодавством* (3,4% від загальної кількості сформульованих проблем). Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Несприятлива державна податкова політика"; "Податкова система в нашій країні вкрай недосконала і після сплати податків не залишається майже ніяких коштів на розвиток фірми", "Недосконале податкове законодавство".

3.2. Проблеми, пов'язані з *етикою взаємовідносин* на мезорівні (16,0% від загальної кількості сформульованих проблем), виникають під час:

а) *взаємовідносин з партнерами та споживачами*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Важке встановлення комунікативних зв'язків із партнерами через різний рівень професійних навичок та розуміння «загальної справи»"; "Некоректні відповіді персоналу на поставлені клієнтом питання", "Проблема ошуку споживачів";

б) *взаємовідносин підприємець-працівники*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Конфлікти з підлеглими"; "Пра-

цівники, які часто отримували похвалу або винагороду в деякій мірі втрачали відповідальність до роботи", "Некоректні відносини з керівництвом";

в) *взаємовідносин між працівниками*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Вирішення конфліктів серед підлеглих"; "Неповага працівників до старших за віком", "Скарги начальників на колег", "Службовий роман".

3.3. Проблеми, пов'язані з *етикою взаємовідносин* на мікрорівні (3,4% від загальної кількості сформульованих проблем), мають місце у процесі:

а) *взаємовідносин підприємця з колишніми друзями і конкурентами*. Типова проблема: "Як поводити себе з колишніми друзями, які стали моїми конкурентами?";

б) *встановлення комунікативних зв'язків з працівниками*. Прикладами проблем даного типу можуть бути наступні: "Важке встановлення комунікативних зв'язків із підлеглими співробітниками через різний рівень професійних навичок, розуміння «загальної справи» та небажання вникати в ситуацію"; "Конфліктність людей, спричинена нервовими зривами, перенапруженням, відсутністю досвіду та ро-

зуму. Це погіршує відносини між суб'єктами та знижує працездатність та ефективність".

Наведені у таблиці 5 дані свідчать, що більшість психологічних проблем, пов'язаних з етикою взаємовідносин, виникає в стосунках підприємця з партнерами, споживачами і представниками ДПС України. Неетичні взаємовідносини між підлеглими працівниками також завдають підприємцям багато клопоту. І якщо підвищувати рівень етичності взаємовідносин між працівниками можливо шляхом здійснення їх навчання всередині організації, то налагодити етичні взаємовідносини підприємця з усіма зацікавленими сторонами можна

лише за умови цілеспрямованого підвищення моральності усього українського суспільства.

Отже, психологічними детермінантами виникнення етико-психологічних проблем у професійній діяльності підприємців виступають недостатній рівень розвитку моральної свідомості, відсутність навичок етичної поведінки та етичних взаємовідносин у діловій взаємодії. Розвинути зазначені складові професійної етики підприємців можна шляхом їх залучення до участі у спеціальних тренінгових програмах, розроблених організаційними психологами.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Винославська О. В.* Основні запити управлінського персоналу комерційних організацій щодо психологічної допомоги з проблем управління / О. В. Винославська // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2002. – Ч. 6. – С. 182–186.
2. *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика : [учебник] / Де Джордж Р. Т. : пер. с англ. Р. И. Столпера. – М. : Прогресс, 2002. – 486 с.
3. *Державний звіт щодо виконання Україною Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/ua/media/41-democratic-governance/888>
4. *Дик У.* Эффективная коммуникация. Приемы и навыки / Улла Дик; пер. с нем. Е. И. Высочинской. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 188 с.
5. *Кононець М. О.* Діагностична методика для дослідження етичних проблем підприємницької діяльності / М. О. Кононець // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби: VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології, 23-25 вер. 2010 р. : тези. – Луцьк : 2010. – С. 107–108.
6. *Культура підприємництва: [навч. посібник]* / В. Г. Воронкова, І. С. Рижова, О. Б. Бабич, М. А. Ажажа. – Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2006. – 180 с.
7. *Купрейченко А. Б.* Проблемы нравственно-психологической регуляции экономической активности / А. Б. Купрейченко // Проблемы экономической психологии. Том 2 / Отв. Ред. А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. – М. : ИП РАН, 2005. – С. 17–65.
8. *Организация предпринимательской деятельности: [учеб. пособие для вузов]* / под ред. В. Я. Горфинкеля, Г. Б. Поляка, В. А. Швандара. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 525 с.
9. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом / Спивак В. А. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
10. *Технології роботи організаційних психологів: [навч. посіб.]* / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: ІНКІОС, 2005. – 366 с.
11. *Томилов В. В.* Культура предпринимательства / Томилов В. В. – СПб. : Питер, 2000. – 368 с.
12. *Управление персоналом: [учебник для вузов]* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремин, Е. А. Аксенова, П. В. Малиновская. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 560 с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.