

Управление элементами интеллектуального капитала в процессе формирования внутрикорпоративной ЭТИКИ

Елкин Станислав Евгеньевич 

кандидат экономических наук, доцент

Северо-Западный институт управления РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

E-mail: elkin-se@ranepa.ru

Аннотация. В исследовании сформулированы основные теоретические подходы к определению структурной взаимосвязи элементов интеллектуального капитала в процессе формирования внутрикорпоративной этики. Доказывается, что необходимо свести к минимуму неэтичное поведение таким образом, чтобы были сформированы инструменты, необходимые для создания максимально возможных условий для поощрения сотрудников принимать этические управленческие решения. Практическая значимость исследования заключается в определении параметров формирования внутрикорпоративной этики организации, способствующей максимальному использованию располагаемым интеллектуальным капиталом. Для этого было необходимо выявить первопричину неэтичного поведения в современном обществе, изучить причины и предпосылки отсутствия этики, морали и социальной ответственности на рабочем месте и, управляя элементами интеллектуального капитала, побудить сотрудников к достижению целей развития человеческого потенциала. Теория, лежащая в основе исследования, заключалась в том, что корпоративное формирование этики, морали, поведения и социальной ответственности поможет свести к минимуму неэтичное поведение, следовательно, повысить уровень использования интеллектуального капитала. Цель исследования - дать представление о принятии управленческих решений в этических условиях. В ходе исследования была определена культура организации, которая включает в себя: этический климат, стиль руководства, поощрения и наказания, нормы и ценности, кодексы поведения и политические ожидания, управленческое поведение и социализацию. В исследовании доказано, что формирование морали, этики и социальной ответственности способствует укреплению организационной культуры. Полученные результаты и рекомендации закладывают основу для будущих исследований теории, направленной на развитие когнитивных способностей человека и их усиление на основе программы формирования внутрикорпоративной этики как основы более эффективного управления элементами интеллектуального капитала.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, неэтичное поведение, корпоративное обучение, этическая культура организации

JEL codes: M12, I25, O15

DOI: <https://doi.org/10.52957/2221-3260-2024-7-59-69>

Для цитирования: Елкин, С.Е. Управление элементами интеллектуального капитала в процессе формирования внутрикорпоративной этики / С.Е. Елкин. - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2024 - №7. - С.59-69. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 30.07.2024)

Введение

Стратегическая цель исследования состояла в попытке выявить структурную взаимосвязь элементов интеллектуального капитала в процессе формирования внутрикорпоративной этики. Необходимо свести к минимуму неэтичное поведение таким образом, чтобы были сформированы инструменты, необходимые для создания максимально возможных условий для поощрения сотрудников принимать этические управленческие решения. В структуре интеллектуального капитала выделяют три составных элемента (по Т. Стюарту): человеческий капитал, отражающий инновационную культуру персонала; структурный капитал и клиентский капитал. В работе подчеркивается исключительно важное влияние именно моральных ценностей, культуры

труда и общего подхода к выполняемой работе, характеризующих, с одной стороны, элементы интеллектуального капитала, а, с другой, – особенностей формирования внутрикорпоративной этики.

Организации должны сосредоточиться на качественном формировании у своих сотрудников этических норм, чтобы помочь им усовершенствовать концепцию доминирующей логики обслуживания (SDL) и сформировать наилучшие отношения со своими клиентами. Если сотрудники не используют весь свой интеллектуальный потенциал или не проявляют себя наилучшим образом благодаря поощрению со стороны руководства и знанию этики, морали и социальной ответственности, как они могут помочь организации достичь своих организационных целей?

В некоторых случаях организации создают корпоративный кодекс этики, но не обсуждают его с членами своей команды. В некоторых организациях нет соответствующих программ обучения, которые помогли бы свести к минимуму неэтичное поведение. Хотя существуют такие акты, как Закон Сарбейнза-Оксли (англ. Sarbanes-Oxley Act, SOX), кодекс профессиональной этики аудиторов, которые помогают свести к минимуму неэтичное поведение, но этого недостаточно.

Перед бизнес-лидерами стоит сложная задача - возглавить организацию, сохранив при этом в своих командах достаточное количество сотрудников, которые помогут достичь целей организации. Лидеры должны проявлять творческий подход, одновременно поощряя и мотивируя сотрудников оставаться на рабочем месте и стремиться к достижению целей организации. Руководители также должны соблюдать деловую этику и придерживаться кадровой политики и процедур организации.

По мнению Колберга, не все люди достигают конечной стадии когнитивного развития [1]. Если моральное осознание может быть развито посредством образования и профессиональной подготовки таким образом, чтобы люди могли принимать моральные решения, то существующие корпоративные программы должны быть пересмотрены таким образом, чтобы моральное осознание могло быть достигнуто всеми членами команды, а организации получили ценный инструмент, помогающий им бороться с неэтичным поведением сотрудников.

Обсуждение этики и неэтичного поведения велось с древних времен. Именно Сократ первым сказал, что знание и добродетель — это одно и то же. Сократ считал, что люди будут поступать неправильно, даже если они знают, что правильно. Эту точку зрения разделял и Аристотель [2]. Неэтичное поведение было присуще человечеству с самого зарождения торговли. «Справедливые поступки и все формы добродетельной деятельности прекрасны и благонравны. Тот, кто знает прекрасное и доброе, никогда не выберет ничего другого, тот, кто не знает о них, не сможет этого сделать, и даже если попытается, потерпит неудачу» [3, с.225]. Сократ однажды сказал, что «этика — это характерный дух морального разума» [4, с.2]. Конфуций считал, что «гуманная любовь к ближним необходима для того, чтобы быть истинным человеком в этическом смысле» [4, с.3].

Этика и моральная философия относятся к области исследования, дисциплине, в которой систематически рассматриваются вопросы правильного и неправильного, добра и зла, добродетели. Мораль, напротив, чаще всего используется для обозначения не дисциплины, а образа мыслей и действий, существующего у отдельного человека, группы или целого общества [5, с.1]. Мораль идет рука об руку с мыслями, действиями и чувствами. Исследование, проведенное Уорреном, Гаспаром и Лауфером, дало организациям идеи о том, как стимулировать создание этических программ для продвижения этической организационной культуры. Культура организации — это общие убеждения, ценности и манера поведения членов команды. В 1991 году организации были ознакомлены с руководящими принципами вынесения приговоров в Соединенных Штатах, которые предусматривали стимулы к саморегулированию для создания программ по соблюдению этических норм, направленных на продвижение этической организационной культуры. В исследовании обсуждались платформы для распространения стандартов и процедур организации, а также программы по соблюдению этических норм, что позволяет нам предположить, что внутрикорпоративные программы обучения этике необходимы.

Гилберт исследовал неэтичное поведение на рынке и отсутствие социальной ответственности в организациях и пришел к следующим выводам: «На рабочем месте недостаточно учат этике и морали. Это исследование может быть использовано для создания программы, которая может быть использована в глобальных организациях. Это качественное исследование поможет организациям разработать программу обучения, которая поможет создать этическую культуру на рабочем месте. Это может помочь организациям разработать программу, которая поможет свести к минимуму неэтичное поведение и сформировать этическую культуру. Не все согласятся с этой идеей, но она будет доступна для организаций, которые ищут более инновационные способы выявления лучших качеств в членах своей команды» [6; 29; 32].

Неэтичное поведение стало нормой как в бизнесе, так и в обществе. Похоже, что членам организационной команды настолько не хватает этики и морали, что неэтичное поведение стало новой нормой. Из-за различных скандалов, которые имели место, был принят закон Сарбейнза-Оксли. Бернард Эбберс спровоцировал скандал с WorldCom, согласно Бергеру [7], в результате которого их доходы были завышены на 11 миллиардов долларов. Корпоративный этический кодекс, существующий в большинстве организаций, остается «невидимым» для ответственных сотрудников. Скандал с Enron, спровоцированный топ-менеджерами, привел к тому, что Enron объявила о банкротстве [8]. Деннис Козловски отмывал деньги у ТУСО, обманывая Нью-Йорк на миллионы долларов [10]. Скандал с низкокачественными кредитами привел к тому, что многие люди остались без крова и работы из-за того, что потребители получили кредиты, которые им были не по карману [6]. Это показало, что мораль отсутствует и необходимо уделять больше внимания этике [9].

Теоретические основы исследования

Целью данного исследования было продвижение этики, морали и социальной ответственности путем информирования сотрудников о том, что неэтичное поведение не является правильным. Эта теоретическая основа может быть использована для создания корпоративной программы, которая может быть внедрена, чтобы свести к минимуму неэтичное поведение, существующее в большинстве организаций. Теория, лежащая в основе этой системы, заключалась в том, что формирование внутрикорпоративной этики, морали, поведения, социальной ответственности поможет свести к минимуму неэтичное поведение. Теория для этой системы была основана на различных исследованиях, проведенных Бергером [7], Чернуской [8], Гилбертом [6] и Бриджменом [9]. Общеизвестно, что организации больше ориентированы на развитие отношений со своими клиентами [11;18;30;31]. Чтобы сотрудник или член команды мог помочь организации достичь своих целей, они тоже должны быть оснащены всем необходимым. Данное исследование предназначено именно для этого. Неэтичное поведение — это древний феномен, который привлек внимание Аристотеля, который познакомил человечество с феноменом отсутствия акразии, известным как самоограничение или нехватка самоограничений. Он определяет самоограничение как «переживание чрезмерных и своеобразных желаний, которым, тем не менее, сопротивляются» [2]. Отсутствие самоограничения приводит к тому, что человек поддается неэтичным желаниям, которые являются неправильными. Отсутствие теоретического мышления приводит к акразии [2]. Для принятия этических решений люди должны придерживаться моральных принципов, приобретенных в ходе жизненного опыта. Когда отсутствуют добродетель и благоразумие, человеку не хватает самоограничения. Поэтому очень важно обучать и вновь внедрять этику, мораль, карму, лидерство, самоограничение, социальную ответственность и моральные принципы, чтобы дать людям инструменты, необходимые им для принятия этических решений. Основные положения этого качественного исследования заключаются в том, что если организации применяют программу обучения таким образом, чтобы люди могли изучать этику, мораль, лидерство, самоограничение, социальную ответственность, то они могут максимально эффективно использовать основные элементы интеллектуального капитала. Это помогло бы организации достичь своих коммерческих целей в рамках этической культуры.

В исследовании, проведенном Муром, Детертом, Тревиньо, Бейкером и Майером,

использовалась модель факторного анализа, чтобы понять и предсказать, когда человек совершит неэтичное поведение. Для изучения моделей, которые учитывали или не учитывали склонность к моральному самоустранению, была использована статистика хи-квадрат. Дизайн этого исследования был выбран для того, чтобы лучше понять и предсказать, когда человек будет совершать неэтичное поведение. В исследовании, проведенном Муром, использовались четыре гипотезы, в первых трех сравнивалась взаимосвязь между моральной отстраненностью, неэтичным поведением и моральными рассуждениями. Четвертая гипотеза создала новую меру, позволяющую рассматривать склонность к моральному отчуждению как корреляцию с неэтичным поведением после учета существующей меры [27; 28]. Сила исследования заключается в том, что исследователи контролировали угрозы валидности, разработав свое исследование таким образом, чтобы оценить постепенную валидность своей меры морального освобождения, используя базовые контрольные показатели, которые были введены в качестве блока в их регрессиях, основанных на теории и метааналитических данных. Результаты исследования, проведенного Муром и соавторами [33; 34; 35; 36], заложили основу для прогнозирования склонности к моральному отключению, подтвердив важность этой конструкции.

Методы исследования

Применены методы множественного тематического и качественного исследования. Качественное исследование начинается с опроса, данные собираются, затем анализируются, чтобы сделать вывод. В этом исследовании изучался феномен минимизации неэтичного поведения в организации. В настоящее время программы организационного обучения сосредоточены на обучении обслуживанию клиентов для привлечения клиентов и производства качественных продуктов для продажи потребителям. Навыки принятия этических решений могут быть улучшены с помощью эффективных мероприятий, направленных на развитие интеллектуального капитала. Навыки критического мышления важны при принятии этических решений. Творческое мышление, по Мамфорду, включает в себя восемь основных видов обработки информации [12;21]. Предлагая участникам решать этические дилеммы, они будут использовать свои основные виды обработки информации. Творческое мышление по Мамфорду способствует принятию этических решений в управленческих системах.

В процессе исследования необходимо было понять точку зрения и поведение обслуживающего персонала, который работает с менеджерами, обслуживая объекты организации. Это качественное исследование было необходимо для того, чтобы организации могли пересмотреть существующие корпоративные программы, чтобы помочь свести к минимуму неэтичное поведение персонала [15, с.14].

За основу был принят качественный подход. «Преимущества использования качественных методов исследования заключаются в том, что они позволяют видеть и слышать человека в процессе исследования» [15,16;19]. Можно сказать, что качественный подход помогает документировать изучаемое явление. Суть проблемы заключалась в том, что неэтичное поведение стало нормой как в бизнесе, так и в обществе. Предполагается, что членам управленческой команды не хватает этики и морали, поэтому неэтичное поведение стало новой нормой.

Это исследование основано на качественном подходе, поскольку учитывало мнение как административного, так и обслуживающего персонала. Цель качественного исследования - ориентация на открытие и всестороннее изучение процедур и вопросов, которые являются стандартными нормами. В качественном исследовании используется открытый сбор данных. Выборка является целенаправленной. Анализ данных в основном носит пояснительный характер. Валидность измеряется процедурной последовательностью, способностями, значимостью и знаниями исследователя. Полученные результаты обобщаются в качественном исследовании с учетом условий, сопоставимых с теми, которые были представлены в исследовании, и представляются в виде тем.

Количественные исследования определяют взаимосвязи между переменными. Сбор данных осуществляется в закрытом режиме с фиксированным последовательным процессом. Используемая

выборка носит описательный характер, в то время как анализ данных является логическим выводом. Для количественного исследования достоверность оценивается с помощью корреляций, прогнозов и математического моделирования.

Целью этого исследования было определение параметров стратегической корпоративной программы, которая способствовала бы формированию этической культуры организации, одновременно побуждая сотрудников стремиться к достижению высокого уровня использования человеческого капитала. Современные организации ориентированы на логику, основанную на обслуживании (SDL). SDL означает применение знаний и навыков посредством процессов или действий на благо себе или кому-то еще [17]. Именно этого поможет достичь организация с помощью программы стратегического обучения. Например, когда в офис организации приходит клиент с отклонениями от нормы, сотрудник будет эмоционально подготовлен к общению с таким типом людей благодаря знаниям, полученным в ходе программы обучения. Организации хотят, чтобы сотрудники относились к своим клиентам с уважением и соблюдали этические нормы в общении с ними. Как это может произойти, если сотрудник не знает, что такое этика и как следует себя вести? Чтобы наладить отношения с клиентом, сотрудник должен знать, как относиться к нему, соблюдая этические нормы и делая все возможное для удовлетворения потребностей клиента. Руководителям организаций необходимо создавать позитивную культуру среди сотрудников, создавая этическую атмосферу, в которой люди мотивированы на достижение состояния человеческого процветания. Ревность и зависть не должны быть частью рабочей культуры, так как люди, занимающие руководящие должности, поощряют рост каждого, признавая при этом их индивидуальные способности и то, как они могут помочь в достижении целей организации.

Различные неэтичные скандалы, неэтичное поведение и аморальные решения, которые имели место в компаниях Бергер [7], Чернуска [8], Гилберт [6] и Бриджмен [9], заставили потребителей потерять веру в рынок. Закон Сарбейнза-Оксли был принят для защиты инвесторов и восстановления доверия к финансовым рынкам после краха Enron. Это исследование было попыткой разработать структуру, которая могла бы быть использована для разработки требований к стратегической корпоративной программе, способной помочь организациям свести к минимуму неэтичное поведение. Сотрудникам важно понимать значение этики, нравственности и социальной ответственности, чтобы они могли принять верное решение, оказавшись в сложной управленческой ситуации.

Результаты

Проведенное с использованием представленной теоретической основы исследование позволило ответить на вопросы: а) почему неэтичное поведение стало нормой на рынке; и б) почему обучение морали, этике и социальной ответственности важно для организации. Существует огромное количество информации, которая объясняет нам, что такое этика. Были проанализированы результаты различных исследований организаций, которые проявляли неэтичное поведение, приводившее к скандалам и ущербу внутри организаций (Бу [28], Гилберт [6], Бриджмен [9], Чернуска [8]). Как и в случае с феноменом неэтичного поведения, необходимы дальнейшие исследования для выявления новых проблем, которые могут способствовать пересмотру существующих учебных программ или, в некоторых случаях, созданию новых программ, которые могут помочь свести к минимуму неэтичное поведение. Известно, что существуют различные виды лидерства [20], что такое этика и откуда она появилась [25], что лидерство важно для организации [26]. Внедрение программ по этике укрепляет репутацию организации, демонстрируя ее приверженность предотвращению неэтичного поведения [26].

Согласно результатам исследования, некоторых сотрудников не волнуют моральные последствия или их действия на работе. Некоторые сотрудники сосредоточены только на результатах, а не на том, как они выполняют свою работу. У некоторых сотрудников могут отсутствовать необходимые этические нормы или ценности, поскольку, возможно, они никогда не изучали концепции этики или ценностей из-за различных обстоятельств, с которыми они столкнулись. Несправедливое обращение

на рабочем месте может быть одной из причин того, что сотрудники проявляют недостаток этики и ценностей или не применяют этику и ценности к обстоятельствам, которые могут возникнуть.

Организациям следует, как минимум, регулярно проводить тренинги по соблюдению требований законодательства и нормативных актов. Организация должна внедрять стратегии принятия решений для развития и повышения подотчетности, чтобы максимизировать возможности обучения для всех сотрудников, чтобы можно было своевременно выявлять нарушения корпоративной культуры

Организации внедряют программы по этике, чтобы предотвращать, выявлять и разрешать неэтичные проблемы по мере их возникновения. В последние годы большое внимание уделяется вопросам организационной этики. Почему возникает неэтичное поведение? На эту тему были опубликованы различные исследовательские статьи, но все еще остается открытым вопрос о том, почему возникает неэтичное поведение? [16;22;36;37].

Возможно, Аристотель лучше всего ответил на этот вопрос. Аристотель писал о феномене отсутствия акразии, самоограничения или отсутствия оного. Он определяет самоограничение как «переживание чрезмерных и своеобразных желаний, которым, тем не менее, сопротивляются» [2]. Люди поддаются своим желаниям и тому, что они считают неправильным, из-за отсутствия самоограничения. Теоретическое мышление является основной причиной акразии. Моральные рассуждения должны приобретаться на основе жизненного опыта человека. По мнению Кольберга, многие люди не достигают самого высокого уровня моральных рассуждений. Небольшой процент взрослых превосходит второй уровень модели Кольберга [1].

Моральные знания должны формировать характер. Недостаток самоограничения возникает, когда человеку не хватает знаний, потому что они являются внешними по отношению к душе, так что страсть и желания берут верх. Когда это происходит, человеку также не хватает благоразумия. Современный взгляд на неэтичное поведение заключается в том, что этике обучают недостаточно для того, чтобы люди могли принимать этические решения. Очевидно, что людей необходимо обучать новым знаниям об этике, чтобы они могли быть поняты, закреплены в памяти и стали частью их знаний. Существующие корпоративные программы организаций должны быть пересмотрены, чтобы больше рассказать об этике, морали, социальной ответственности и поведении.

Повысилась осведомленность организаций об этических нормах. Соискатели работы, а также потребители обращают внимание на этику организаций (Шоу, Ньюхолм и Харрисон). [15;23;27]. По данным Союза международных ассоциаций число проверок организационной этики во всем мире увеличилось с 30 000 в 2020 году до более чем 60 000 в 2022 году, проводимых международными неправительственными организациями. Студенты, поступающие в международные бизнес-школы, обязаны пройти курс деловой этики. Это требование возросло с 34% в 2021 году до 63% в 2023 году.

Согласно Боденгеру и Штайнеру, внедрение и поддержание эффективной программы соблюдения нормативных требований и этики является обязательным условием для организации. Когда происходит неэтичное поведение, это наносит ущерб заинтересованным сторонам и способности организации предоставлять услуги своим клиентам и другим заинтересованным сторонам [14;31;33]. Неправильное управление неэтичным поведением своих сотрудников является самой серьезной проблемой для организаций. Цель программы соблюдения нормативных требований и этики - защитить организацию от ненадлежащего поведения и повысить степень соблюдения этических и юридических обязательств организации.

Этическое лидерство определяется как «демонстрация нормативно приемлемого поведения посредством личных действий и межличностных отношений, а также пропаганда такого поведения среди последователей посредством двусторонней коммуникации, подкрепления и принятия решений» [31, с.120]. Согласно Брауну, этическое поведение лидера играет важную роль в том, что оно улучшает отношение и поведение сотрудников.

Выводы

Неэтичное поведение стало нормой как на рынке бизнеса, так и в обществе. Целью этого

качественного исследования являлось выявление первопричины неэтичного поведения в современном обществе, изучение отсутствия этики, морали и социальной ответственности на рабочем месте, а также поощрение людей к использованию интеллектуального капитала. Эта теоретическая основа может быть использована для создания стратегической корпоративной программы, которая может быть внедрена, чтобы свести к минимуму неэтичное поведение, существующее в большинстве организаций. Для более глубокого понимания специфического феномена конкретной группы был использован метод множественного тематического исследования [13;34;35].

В исследовании использованы результаты, полученные по группам административного и обслуживающего персонала, чтобы лучше понять, как применение этики, морали и социальной ответственности в рамках корпоративных программ принесет пользу сотрудникам и поможет им создать этическую среду в организации. В ходе исследования был собран достаточный объем данных. Интерес представляет интерпретация ответов по двум базовым проблемам.

Первая проблема может быть сформулирована в форме вопроса о том, почему неэтичное поведение стало нормой на рынке? Исследование установило, что в 75% изученных случаев сотрудники не чувствуют, что их ценят, им кажется, что им недоплачивают, что они перегружены работой, что ими управляют на микроуровне, и они становятся нечестными. Исследование также выявило, что в 47% случаев неэтичное поведение стало новой нормой. 23% респондентов высказали мнение, что неэтичное поведение не является новой нормой. 10% участников отметили, что, поскольку мы живем в капиталистическом обществе, цель организации состоит в том, чтобы зарабатывать как можно больше, выплачивая сотрудникам минимально возможную зарплату в зависимости от организации, но упомянул, что организация должна сократить разрыв в соотношении между доходами высшего руководства и работников низшего звена.

Что касается второй проблемы о важности обучения морали, этике и социальной ответственности в организации, участники в основном (87%) согласились с тем, что организациям следует пересмотреть свой этический кодекс. Основной ответ на этот вопрос подтверждает, что в некоторых организациях нет программ обучения для каждого сотрудника, и служит напоминанием о том, что программы обучения необходимы. Основной ответ на этот вопрос касался создания этической культуры. Организации должны попытаться справиться с неэтичными ситуациями, прежде чем обращаться к внешним источникам. Другим важным ответом на этот вопрос было то, что руководители поощряют членов своей команды.

Основной вывод, основанный на анализе полученных данных, заключается в том, что «многие люди стремятся получить то, что они хотят, не задумываясь о том, этичны они или нет». Одна из причин, по которой сотрудник может испытывать подобные чувства, заключается в том, что в организации может быть плохая система управления, так что сотрудники подвергаются дискриминации, остаются непризнанными или к ним относятся несправедливо. Это может привести к неэтичному поведению сотрудников, поскольку они не чувствуют себя частью организации.

Ниже перечислены основные элементы, которые должны присутствовать в эффективной программе соблюдения нормативных требований и этики:

1. Письменные политики и процедуры – должны быть доступны каждому сотруднику и регулярно пересматриваться. Организации должны контролировать соблюдение сотрудниками своих внутренних политик. Организации также должны регулярно выявлять слабые места и риски.

2. Развитие открытых каналов связи – культура организации должна поощрять открытое общение. Например, горячая линия организации должна быть открытой для общественности. Типы и количество звонков являются показателем успеха работы с клиентами. Звонки должны регистрироваться и отслеживаться, а вызывающий абонент должен быть проинформирован о результатах.

3. Проведение эффективной подготовки и просвещения различных групп населения – ежегодные тренинги по соблюдению требований законодательства для персонала, проводимые

квалифицированными специалистами, которые могут обеспечить общую и специальную подготовку по законам и нормативным актам, относящимся к обязанностям персонала.

4. Внутренний мониторинг и аудит – необходимо периодически проводить мониторинг программы соблюдения требований законодательства, чтобы убедиться, что все соблюдают требования программы.

5. Реагирование на выявленные недостатки – организации должны иметь группу реагирования, состоящую из сотрудников отдела внутреннего аудита, для своевременной оценки и поиска недостатков. Эта группа также должна разработать планы действий по устранению потенциальных нарушений.

6. Обеспечение соблюдения дисциплинарных стандартов – дисциплинарные стандарты должны быть обнародованы и доступны для всех сотрудников.

Одним из способов, которым организация может продемонстрировать свою приверженность предотвращению неэтичного поведения, является внедрение внутрикорпоративных программы по соблюдению этических норм. Каждая организация должна внедрять и поддерживать эффективную программу соблюдения нормативных требований и этики. Полученные результаты и рекомендации закладывают основу для будущих исследований человеческого капитала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kohlberg, L., Hersh, R. H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory into Practice*, 16 (2), 53-59.
2. Ward, A. (2015). Theory and akrasia in Aristotle's ethics. *Perspectives On Political Science*, 44(1), 18-24. doi:10.1080/10457097.2014.921489.
3. Xenophon. (1959). *Memorabilia and oeconomicus* (E.C. Marchant, Trans.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
4. Liu, Q. (2013). Emotionales versus rationales: A comparison between confucius' and Socrates' ethics. *Asian Philosophy*, 23(1), 86-99. doi:10.1080/09552367.2013.751.
5. Goodpaster, K.E. (2007). *Conscience and corporate culture*. Oxford: Blackwell Publishers.
6. Gilbert, J. (2011). Moral duties in business and their societal impacts: The case of the subprime lending mess. *Business and Society Review* (00453609), 116(1), 87-107. doi:10.1111/j.1467-8594.2011.00378.x
7. Berger, A.P. (2015). WorldCom scandal. Salem Press Encyclopedia. Retrieved from <https://internationalbanker.com/history-of-financial-crises/the-worldcom-scandal-2002>.
8. Cernusca, L. (2011). Ethics in accounting: The consequences of the Enron scandal. *Agricultural Management*, 13(3).
9. Bridgman, T. (2010). Beyond the manager's moral dilemma: Rethinking the «ideal-type» business ethics case. *Journal of Business Ethics*, 94311-322. doi:10.1007/s10551-011-0759-3.
10. Bianco, A., William, S., Byrnes, N. Polek, D. (2002). The rise and fall of Dennis Kozlowski. *BusinessWeek*, Issue (3813) 64-77.
11. Vargas, Ritchie. (2009). Motivation is important in keeping employees and getting them to perform above average. Retrieved from <https://www.labmanager.com/how-to-motivate-your-employees-with-incentives-and-recognition-20180>.
12. Mumford, M.D., Waples, E.P., Antes, A. L., Brown, R. P., Connelly, S., Murphy, S.T., Devenport, L.D. (2010). Creativity and ethics: The relationship of creative and ethical problem-solving. *Creativity Research Journal*, 22(1), 74-89. doi:10.1080/10400410903579619.
13. Ellis, T.J., Levy, Y. (2008). Framework of problem-based research: A guide for novice researchers on the development of a research-worthy problem. *Informing Science*, 11, 17-33.
14. Leedy, P.D., and Ormrod, J. E. (2013). *Practical research: Planning and design*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
15. Silverman, D. (2000) *Doing qualitative research: A practical handbook*. London, Sage Silverstein, A., Trombetti, I. (2013). Aristotle's account of moral development. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 33(4), 233-252. doi:10.1037/a0031013
16. Nicholls, C. (2009). Qualitative Research - Methodologies. Retrieved from https://www.academia.edu/5468852/Qualitative_Research_Methodologies.
17. Lusch, R.F., Nambisan, S. (2015). Service innovation: A service-dominant logic perspective. *MIS Quarterly*, 39(1), 155-176.
18. Keating, D.P., Clark, L.V. (1980). Development of physical and social reasoning in adolescence. *Developmental Psychology*, 16, 23-30.
19. DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (7th ed). South-Western, Cengage Learning.
20. Goodpaster, K.E. (2007). *Conscience and corporate culture*. Oxford: Blackwell Publishers.
21. Cohen, W.A. (2009). What Drucker taught us about social responsibility. *Leader to Leader*, 2009(51), 29-34.
22. Eweje, G., Wu, M. (2010). Corporate response to an ethical incident: the case of an energy company in New Zealand. *Business Ethics: A European Review*, 19 (4), 379-392. doi:10.1111/j.1467-8608.2010.01596.x
23. Cicero, M.T. (1971) *Disputations* (Vol. 4, pp. 10-11) (J. E. King, Trans. from Loeb ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.

24. Beebe, G.D. (2012). Character Formation. *Leadership Excellence*, 29(6). 20-20.
25. Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: A longitudinal study of the U.S. working population. *Journal of Business Ethics*, 92(4), 601-618. doi:10.1007/s10551-009-0175-097.
26. Schermerhorn Jr., J.R. (1986). Team development for high performance management. *Training & Development Journal*, 40(11), 38.
27. Shaw, D., Newholm, T., Harrison, R. (2005). *The Ethical Consumer*. London: SAGE Publications Ltd.
28. Nielsen: 2008, Corporate ethics and fair trading: A Nielsen Global Consumer Report (Nielsen, New York).
29. Singh, P., Twalo, T. (2014). The impact of internal organizational factors on the inappropriate job performance and behaviour of employees: A case study. *International Business and Economics Research Journal*, 13 (5), 939-954.
30. Brown, S.R. (2012). Motivating Employees: Three Tactics to Get Desired Results. *Business Journal (Central New York)*, 26(14), 12.
31. Zach, L. (2006). Using a multiple-case studies design to investigate the information-seeking behavior of arts administrators. *Library Trends*, 55(1), 4-21.
32. Bodenger, G., Steiner, J.E. (2017). Developing, implementing, and maintaining an effective compliance program. *Journal of Health Care Compliance*, 19(1), 19-52.
33. Surat V.I., Santalova M.S., Soklakova I.V., Balakhanova D.K. Features of the social institution management // В сборнике: Scientific and Technical Revolution: Yesterday, Today and Tomorrow. «Lecture Notes in Networks and Systems». - 2020. - p. 892-906.
34. Lesnikova E.P., Sadykova K.V., Zakharova T.I., Jakhongirov I.J., Santalova M.S. Management of innovative working behavior. *Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap*. Institute of Scientific Communications Conference. -Cham, 2021. - p. 1008-1016.
35. Santalova M.S., Soklakova I.V., Balabanova D.K. The choice of the competitive strategy of the company // В сборнике: Proceedings of the International Scientific Conference «FarEastCon» (ISCFEC 2020). *Advances in Economics, Business and Management Research*. - Vladivostok, 2020.
36. Santalova M.S., Soklakova I.V., Balakhanova D.K., Lesnikova E.P., Chudakova E.A. Target organizational structure and human potential. *SHS Web of Conferences*. SAHD 2021 - 5th International Scientific and Practical Conference 2021 «Modern Science: Problems and Development Prospects (Social and Humanitarian Directions)». - France, 2021. - p. 02009.
37. Santalova M., Surat I., Surat V.I., Soklakova I.S., Vandysheva S.V. Improving the management efficiency of the company's subdivisions // AIP Conference Proceedings. 1. «I International Conference ASE-I - 2021: Applied Science and Engineering, ASE-I 2021». - 2021

Managing elements of intellectual capital in the process of forming corporate ethics

Stanislav E. Elkin

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Northwestern Institute of Management of RANEPА, St. Petersburg, Russian Federation

E-mail: elkin-se@ranepa.ru

Abstract. The study formulates the main theoretical approaches to determining the structural relationship of the elements of intellectual capital in the process of forming corporate ethics. It is proved that it is necessary to minimize unethical behavior in such a way that the tools necessary to create the maximum possible conditions for encouraging employees to make ethical management decisions are formed. The practical significance of the study lies in determining the parameters of the formation of the internal corporate ethics of the organization, which contributes to the maximum use of available intellectual capital. To do this, it was necessary to identify the root cause of unethical behavior in modern society, study the causes and prerequisites for the lack of ethics, morality and social responsibility in the workplace and, by managing elements of intellectual capital, encourage employees to achieve human development goals. The theory behind the study was that corporate formation of ethics, morality, behavior and social responsibility would help minimize unethical behavior, and therefore increase the level of use of intellectual capital. The purpose of the study is to give an idea of decision-making in an ethical environment. The study identified the culture of the organization, which includes: ethical climate, leadership style, rewards and punishments, norms and values, codes of conduct and political expectations, managerial behavior and socialization. The study proves that the formation of morality, ethics and social responsibility contributes to the strengthening of organizational culture. The obtained results and recommendations lay the foundation for future research of the theory aimed at the development of human cognitive abilities and their strengthening on the basis of a program for the formation of internal corporate ethics as the basis for more effective management of elements of intellectual capital.

Keywords: human resource management, unethical behavior, corporate training, ethical culture of the organization.