

# ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БИЗНЕС. ЖАҢАНДЫҚ НАРЫҚТАҒЫ БӘСЕКЕ

Этика, корпоративтік әлеуметтік  
жауапкершілік және тұрақтылық

2-тарау. Ұлттық ерекшеліктер және халықаралық бизнес



Кітап: Халықаралық бизнес. Жаһандық нарықтағы бәсеке  
Тарау: 2. Ұлттық ерекшеліктер және халықаралық бизнес  
Дәріс: 6. Этика, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік және тұрақтылық

## Woolworths Group компаниясының 2020 корпоративтік жауапкершілік стратегиясы. Кейс

Woolworths Group 1924 жылы құрылған Жаңа Оңтүстік Уэльстеги Белла Вистадағы штаб-пәтері бар Австралиялық конгломерат болып табылады. «Woolies» деп бейресми аталатын компания, мұхит аймағында, әсіресе Австралия мен Жаңа Зеландияда, кең көлемді бөлшек мүдделерге ие, бірақ, сонымен қатар Үндістанда да тіркелген нүктесі бар. Woolworths Group үш басты бизнестен құралған; бұл компанияда 200 мыңнан астам адам жұмыс істейді және шамамен 60 миллиард австралиялық доллар немесе 46 миллиард АҚШ доллары көлемінде табысы бар. Үш негізгі бизнесте Woolworths компаниясының әртүрлі он үш еншілес кәсіпорындары бар. Өз мақсатына қол жеткізу үшін Woolworths Group компаниясының Корпоративтік жауапкершілік стратегиясында 2020 жылға дейін компания жоспарлап отырған 20 корпоративтік жауапкершілік пен тұрақтылыққа арналған мақсаттарды анықтады. Бұл мақсаттар компанияның мүдделі тараптарының кең ауқымын қамтиды. Woolworths корпоративтік жауапкершілік стратегиясы адамдар, планета және өркендеу шеңберіне негізделген.

Адам назар аудару – әртүрлілікті ынталандыру. Негізгі мақсатқа атқарушы және басқарушылық лауазымдарында кем дегенде 40%-ын әйелдер құруы арқылы гендерлік теңдікке ұмтылу кіреді. Woolworths Group, сондай-ақ компанияның барлық деңгейлерінде баламалы позициялардың ер мен әйел қызметкерлері арасында жалақыдан айырмашылық болмауын мақсат етеді. Австралиялық бизнеске негізделген компания Австралия федералдық үкіметтің «Жұмыспен қамтудың паритеті» бастамасы негізінде компанияның міндеттемелері бойынша байырғы тұрғын қызметкерлердің санын көбейту арқылы әртүрлілікті кеңейтеді.

Планетаға назар аудару екі маңызды бастаманы қамтиды. Woolworths қоқысқа кететін тамақ қалдықтарының деңгейін нөлдік шамаға дейін жеткізу бағдарында жұмыс істейді. АҚШ-тың Қоршаған ортаны қорғау агенттігінің мәліметтері бойынша муниципалдық полигондарға келетін өнімнің 20%-ы азық-түлік қалдығы болып табылады. Woolworths, сонымен қатар көмірқышқыл газ шығарылуын 10%-ға қысқартуға тырысады. Біздің күнделікті көптеген әрекеттеріміз парниктік газдар шығарылуын тудырады. Көміртек іздері адам, оқиға, ұйым немесе өнімнен туындаған парниктік газдар шығарылыстарының жиынтығы ретінде анықталады және ол көміртегі диоксидімен эквиваленттес. Мұндай шығарылыстар атмосферада жылудың шығуына бөгет тудырады, бұл көптеген ғалымдардың пікірінше, климаттың апатты бұзылуына ықпал етеді.

Өркендеудің баса назары сенімді қатынастарға негізделген. Woolworths компаниясының мақсаты тәуелсіз жеткізушілердің сауалнамалары бойынша өлшенген бизнестің өз жеткізушілерімен әділ және тең дәрежеде жұмыс істеу жолымен жоғары кварталдық рейтингке қол жеткізу болып табылады. Шабыт, сондай-ақ Woolworths компаниясының барлық өнімдерін сау, тұрақты түрде тұтынуын ынталандыру үшін компанияны іске асыру іс-шаралары түрінде өркендеуге негізделген. Оның ең айқын бастамасы болып жалпы табыстың 1%-ын қоғамдастықтар мен әріптестік бағдарламаларға инвестициялау табылады. Адамдар, планета және өркендеу стратегиялары компания бизнесінің қалай жұмыс істейтінін көрсетеді. Олар Woolworths-тың қайратты жұмысына және оның туралығы берік екендігіне нұсқайды. Іргетас болып шындыққа негізделген мәдениет пен отбасылық достық құндылықтары болып табылады.

Этика, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен тұрақтылық елдер, компаниялар және қоғамдар беттесетін шиеленіскен мәселелер болып табылады. Бұл «әлеуметтік» мәселелер халықаралық бизнесте жиі кездеседі, өйткені көбінесе бизнестің тәжірибесі мен ережелері ұлттан ұлтқа өзгешеленеді.

### Адам құқығы

Көптеген елдерде негізгі адам құқықтары әлі күнге дейін құрметтелмейді және бұл мәселені түсіндіру үшін бірнеше тарихи және бүгінгі таңдағы мысалдар бар. Мысалы, қауымдастық, сөз



бостандығы, жиналы, қозғалу бостандықтары және саяси қуғын-сүргіннен еркін болу секілді дамыған елдердегі қабылданған құқықтар бүкіл әлемде кеңінен қолданылмайды.

Freedom House-тың пікірінше, 1,6 миллиард адам – әлем халқының 23%-ы – олар қалай басқарылатыны туралы ешнәрсе айта алмайды. Сондай-ақ өздерінің көзқарастарын білдіру, бейбіт жиналыс және олар тұратын елдерінен тәуелсіз ұйымдастыру сияқты өздерінің негізгі құқықтарын іске асыруын тырысқан жағдайда ауыр зардаптарға душар болады. Бұл келесі сұрақты туғызады: осындай репрессивтік елдерде көпұлтты корпорациялардың бизнес жүргізу этикалық болып табылады ма? Көптеген кәсіпорындардың ішкі инвестициялары экономикалық, саяси және әлеуметтік дамудың күші болуы мүмкін және бұл ақыр соңында, репрессиялық режимдегі тұратын адамдардың құқықтарын көбінесе жақсартады деген тұжырымдама бар. Бұл ұстанымды, яғни халықтың экономикалық прогресі демократияға қысым жасай алатыны туралы біз алғашында екінші бөлімде талқылаған болатынбыз. Жалпы алғанда бұл ұстаным көпұлтты компаниялардың демократиялық құрылымдары дамымаған және дамыған елдерде сияқты адам құқықтары туралы жазбалары болмаған мемлекеттерде бизнес жүргізуі этикалық сипатта ие екендігін көрсетеді.

### **Сыбайлас жемқорлық**

Екінші дәрісте айтылғандай, сыбайлас жемқорлық тарихтағы барлық дерлік қоғамда орын алған және бүгінгі күнге дейін жалғасып келе жатқан проблема болып табылады. Сыбайлас жемқорлыққа ұшыраған үкімет қызметкерлері үнемі болған және олар әрқашан да болады. Халықаралық компаниялар бұл шенеуніктерге төлем жасау арқылы экономикалық артықшылықтарға ие болулары мүмкін.

### **Этикалық дилемма**

Көпұлтты корпорацияның еңбек жағдайлары, адам құқықтары, сыбайлас жемқорлық және қоршаған ортаның ластануына қатысты этикалық міндеттемелері әрқашан анық емес. Алайда нақты анықталғаны, өздерінің этикалық шешімдерінің ашық болуына байланысты менеджерлер мен олардың компаниялары клиенттер мен басқа да мүдделі тараптардан нарықтық қысымын сезінуде. Сонымен бірге, қабылданған этикалық қағидалар туралы жалпыға бірдей халықаралық келісімдер жоқ. Халықаралық бизнес тұрғысынан қарағанда, кейбіреулері этикалық тұрғының мәдени көзқарастарына байланысты екенін айтады. Америка Құрама Штаттарында кісі өлтірушілерді өлім жазасы арқылы жазалау қабылданады, бірақ көптеген мәдениеттерде жазаның бұл түрі қабылданбайды – жазалау адамның қадір-қасиетін қорлау, ал өлім жазасы заңсыз. Көптеген америкалықтар мұндай көзқарасты оғаш деп есептейді, бірақ, мысалы, көптеген еуропалықтар америкалық көзқарасты варварлық деп санайды. Бизнеске бағытталған көп мысалдарды келтіру үшін бизнес келіссөздерде тараптар арасында «сыйлық беру» тәжірибесін қарастырыңыз. Көптеген азиялық мәдениеттерде бұл дұрыс және тиісті мінез-құлық болып саналады, алайда кейбір батыстықтар тәжірибені парақорлықтың нысаны, сондықтан да бұл іс-әрекет, әсіресе сыйлықтар өте маңызды болса, этикалық сипатта емес деп санайды.

Этикалық дилемма – баламалы нұсқалардың ешқайсысы этикалық жағынан дұрыс емес деп саналатын жағдайлардың сипаты.

### **Этикалық емес тамырлары**

Неліктен менеджерлер этикадан тыс түрде әрекет етеді? Бұл сұраққа қарапайым жауап бере алмаймыз, өйткені себептері күрделі, бірақ кейбір жалпылама қорытындылар жасалуы мүмкін және бұл мәселелер этикалық мінез-құлықтың алты анықтауышына негізделеді: жеке этика,



шешім қабылдау процестері, ұйымдық мәдениет, реалистік емес мақсаттары, көшбасшылық және қоғамдық мәдениет.

### **Жеке этика**

Қоғамдық іскерлік этикасы жеке этикадан ажыратылмаған, бұл жеке тұлғалардың мінез-құлқын реттейтін оң және бұрыс жалпыға ортақ қағидаттары болып табылады. Бізді жеке адамдар ретінде әдетте өтірік айту және алдау этикалық емес деп және өзімізді адал және абыроймен әрекет етуге, сонымен қатар дұрыс және шындық деп санайтын сенімдерді қорғауға үйретеді. Бұл жалпы қоғамдарға қатысты шындық. Біздің жүріс-тұрысымызды басқаратын жеке этикалық кодексі көптеген дереккөздерден, соның ішінде біздің ата-аналарымыздан, мектептерден, дінімізден және БАҚ-тан шығады. Біздің жеке этика кодексіміз іскер адамдар ретінде өзімізді қалай ұстауымызға байланысты қатты әсер етеді. Жеке этикасы күшті қалыптасқан адам іскерлік жағдайда өзін этикалық емес түрде ұстау ықтималдығы шамалы. Демек, іскерлік этиканың күшті мағынасын қалыптастырудың алғашқы қадамы – қоғамның күшті жеке этикасына ерекше назар аудару.

### **Шешім қабылдау процестері**

Бизнестегі этикадан тыс мінез-құлық туралы бірнеше зерттеулер кәсіпкерлер кейде әдепсіз болып көрінбейтінін түсінбейді деп тұжырымдады, өйткені олар бірінші кезекте өздерінен: «Бұл шешім немесе іс-әрекет этикалық әрекет бе?» деп сұрамайды. Оның орнына, олар іскерлік шешім деп санайтын нәрселерге қарапайым бизнес есептерін қолданып, шешімнің маңызды этикалық өлшемге ие болуы мүмкін екенін ұмытып кетеді. Кінә бизнес шешімдер қабылдауда этикалық ойларды қамтымайтын процестерде жатыр.

Көпұлтты фирмадағы этикалық шешімдерді қабылдауды жетілдірудің жақсы бастамасы болып ұйымдасқан ортада этикалық немесе этикадан тыс болатын шешімдерді қалай қабылдайтындығын жақсы түсіну. Екі жорамалды есепке алу керек. Біріншісі, адамдар жұмыс орнындарында этикалық шешімдерді үйдегідей қабылдайды деп жиі санайды. Екіншісі, көбінесе түрлі мәдениеттердің адамдары этикалық шешімдерді ұқсас процестерді қолдану арқылы қабылдайды деп болжануда. Екі жорамал да проблемалы. Біріншіден, фирмада ұйымдық жағдайға қарамастан еркіндікке ие тек бірнеше адам мүмкін болатын қысымнан тәуелсіз этикалық мәселелерді шеше алады. Екіншіден, этикалық шешімді қабылдау процесі көптеген елдерде бірдей болғанымен, кейбір мәселелерге деген назар салыстырмалы түрде бірдей болмауы мүмкін.

### **Ұйымдық мәдениет**

Кейбір кәсіпорындардағы мәдениет адамдарды іскерлік шешімдердің этикалық салдары туралы ойлауға талпындырмайды. Бұл бизнестегі этикалық емес мінез-құлықтың үшінші себебіне әкеледі: іскерлік этиканы әлсіздендіріп, тек экономикалық шешімдерді маңызды ететін ұйымдық мәдениет. Ұйымдық мәдениет термині ұйым қызметкерлері арасында бөлінетін құндылықтар мен нормаларға қатысты.

### **Реалистік емес мақсаттар**

Этикалық емес мінез-құлықтың төртінші себебі: бас компания тек ережелерді бұзу арқылы немесе әдепсіз әрекеттермен ғана жүзеге асырылуы мүмкін реалистік емес мақсаттарға қол жеткізу үшін қысым жасай алатындығы туралы айтқан болатынбыз. Мұндай жағдайларда парақорлық реалистік емес мақсаттарға қол жеткізудің жолы болып қарастырылуы мүмкін.



Этикалық емес мінез-құлықты заңдастыратын немесе кем дегенде мұндай мінез-құлыққа көздерін жұмататын ұйымдық мәдениеттің реалисттік емес мақсаттары әсіресе улы болуы ықтимал. Мұндай жағдайларда басшылар өздерінің жеке этикасын бұзып, этикалық емес мінез-құлық таныту дәрежесін жоғарылатады. Керісінше, ұйымның мәдениеті этикалық мінез-құлық қажеттілігін күшейте алады.

## Көшбасшылық

Көшбасшылар ұйымның мәдениетін қалыптастыруға көмектеседі және басқалары ұстанатын мысалдар, ережелер мен нұсқаулықтарды, сондай-ақ стратегиялық және күнделікті операцияларда жұмыс істеудің құрылымы мен процестерін белгілейді. Қызметкерлер жиі олар жұмыс істейтін ұйымның жалпы мәдениетіне өте ұқсас ой-пікірмен жұмыс істейді. Сонымен қатар, қызметкерлер көбінесе бизнес көшбасшыларына қатты мән береді, ал егер де бұл басшылар этикалық тұрғыда әрекет етпесе, онда қызметкерлер де олай жасамауы мүмкін. Бұл тек қана көшбасшылардың айтқан сөздері емес, олардың іс-әрекеттеріне де байланысты.

## Этиканың философиялық көзқарастары

Енді біз әлемдік нарықтағы іскерлік этиканың бірнеше түрлі философиялық көзқарастарын қарастырамыз. Негізінен, барлық адамдар этикалық шешімдердің көптеген процесін қабылдайды. Бұл этикаға деген жеке философиялық көзқарасынан, яғни адамның басты моральдық негізінен қалыптасады. Ең алдымен бизнес этикасының құндылығын жоққа шығаратын немесе тұжырымдаманы қанағаттанарлықсыз түрде қолданатын сабан адамдар деп сипаттауға болатын ұғымнан бастаймыз. Сабан адамдарды талқылап және олардың ойымызды босатқаннан кейін біз көптеген моральдық философтардың артығырақ көретін және халықаралық бизнестегі этикалық мінез-құлықтың қазіргі үлгісін негіздейтін тәсілдерді қарастыруға көшеміз.

## Сабан адамдар

Сабан адамдардың іскерлік этикаға деген көзқарастары іскер этиканың сарапшыларымен, ең алдымен, олардың көпұлтты кәсіпорында қабылдауға келмейтін этикалық шешімдерді ұсынатындығын көрсету үшін көтеріледі. Іскерлік әдепке қатысты төрт тәсіл әдебиетте талқыланады. Бұларды Фридманның ілімі, мәдени релятивизм, шыншыл моралист және аңқау бейморальшы ретінде сипаттауға болады. Барлық осы тәсілдердің маңызы бар, бірақ олардың барлығы қанағаттандырылмаған тәсілдер деп айтуға болады. Дегенмен кейде компаниялар мұндай тәсілдерді қабылдайды.

Шыншыл моралистер көпұлтты фирманың отан-елінің көптеген этика стандарттары шет елдерде компанияларға тиісті болып табылады деп бекітеді. Мұндай тәсіл әдетте дамыған елдердің менеджерлерімен байланысты. Бұл бірінші кезекте ақылға қонымды болып көрінсе де, проблема тудыруы мүмкін. Аңқау моралист егер көпұлтты фирманың басшысы қабылдаушы елдердің этикалық нормаларын ұстанбаса, онда бұл менеджерлер де сол этикалық нормаларды ұстанбауына болады деп пайымдайды.

## Утилитарлық және кантиандық этикасы

Осының алдында талқыланған сабан адамдардың этикасына қарағанда, көптеген моральдық философтар утилитарлық және кантиандық іскерлік этикаларының маңыздылығын бағалайды. Бұл көзқарас XVIII және XIX ғасырларда дамыды, алайда олар қазіргі заманғы



әдістермен алмастырылса да, олар жаңа салынған тәсілдер дәстүрлерінің бір бөлігін құрайды. Іскерлік әдепке деген утилитарлық көзқарас Дэвид Хьюм, Джереми Бентам және Джон Стюарт Милл сияқты философтарға негізделген. Утилитаризм зиянды азайтуға және жақсыны ұлғайтуға ұмтылады. Ол әрекеттердің әртүрлі салдары бар екенін мойындайды, олардың кейбіреулері әлеуметтік мағынада жақсы, ал кейбіреулері зиянды болулары мүмкін. Іскерлік этикаға арналған философия ретінде, ол бизнеске қатысты барлық әлеуметтік артықшылықтар мен шығындарды мұқият зерделеу және тек қана артықшылықтардың шығындардан асып түсетін іс-әрекеттерге ұмтылу қажеттілігіне назар аударады. Утилитарлы тұрғыдан алғанда, ең жақсы шешім болып көп адамдар үшін көп жақсы нәрсе жасау болып табылады.

Кантиандық этика Эмануил Канттың философиясына негізделген. Ол адамдарға мақсатқа жетудің құралы ретінде емес, мақсаты ретінде қарау керек деп санайды. Адамдар машина сияқты құрал емес. Олардың қадір-қасиеті бар және оларға құрметпен қарау керек. Адамдардың еңбегін азапты цехтарда пайдаланып, оларды жаман жұмыс жағдайларында төмен ақыға ұзақ уақыт жұмыс істету Кант философиясына сәйкес, этикалық нормаларды бұзу болып табылады, бұл адамдарды абыройы бар саналы тіршілік иесі ретінде емес, машинаның қарапайым бұрандасы ретінде қарастырды. Заманауи моральдық философтар Канттың этикалық философиясын жетілмеген деп қарастырады, мысалы оның жүйесінде моральдық эмоциялар немесе қамқорлық не ұнату сияқты сезімдер жоқ.

## Құқықтар теориясы

XX ғасырда дамыған құқықтар теориясы адамдардың ұлттық шегаралар мен мәдениеттерден асатын негізгі және айрықша құқықтарға ие екендерін мойындайды. Құқықтар мінез-құлықтың қабылданатын ең төменгі деңгейін белгілейді. Негізгі құқықтың белгілі анықтамасы оны ұжымдық игілікке қатысты мүмкіншілік артықшылығын ескереді. Осылайша, сөз бостандығы құқығы – барлық азаматтардың алдында басымдықты талап ететін негізгі құқықтар және мемлекеттің, мысалы азаматтық келісімге немесе моральдық келісімге деген қызығушылығын тудыруы мүмкін. Моральдық теоретиктер адамның негізгі құқықтары моральдық компасының негізін қалыптастырады деп санайды, бұл ретте басшылар этикалық компоненті бар шешімдерді қабылдаған кезде оған бейімделулері керек. Дәлірек айтқанда, олар осы құқықтарды бұзатын іс-әрекеттерге бармауы тиіс.

## Әділдік теориясы

Әділдік теориялары экономикалық тауарлар мен қызметтерді әділ бөлудің қол жеткізуіне бағытталған. Әділ бөлу дұрыс және бейтарап саналады. Біртұтас әділдік теориясы жоқ және бірнеше әділдік теориялары бір-бірімен маңызды жолдарда қарама-қайшылық туғызады. Бұл жерде біз нақтылы бір әділдік теориясына ерекше назар аударамыз, оның ықпалы зор және маңызды этикалық салдары бар. Теория Джон Роллс философымен байланысты. Роллс барлық экономикалық тауарлар мен қызметтерді «егер теңсіздік әркімнің пайдасына жұмыс істейтін жағдайын қарастырмағанда біркелкі бөлу керек» деп санайды.

## Этикалық шешімдерді халықаралық тұрғыда қабылдау

Көпұлтты фирмадағы менеджерлер үшін халықаралық іскерлік шешімдерде этикалық көзқарастардың болуын қамтамасыз етудің жақсы жолы қандай? Менеджерлер еңбек жағдайлары, адам құқықтары, сыбайлас жемқорлық және қоршаған ортаның ластануына қатысты шешімдерді қабылдаумен беттескен кезде этикалық бағдарын қалай таңдайды? Көптеген жағдайларда бұл сұрақтарға қарапайым жауаптар жоқ: этикалық проблемалар





шынайы дилеммалар бар болып, оларда ешқандай нақты әрекеттің жоқтығынан туындайды. Дегенмен менеджерлер негізгі этикалық принциптердің сақталуына және этикалық мәселелердің халықаралық бизнес шешімдеріне үнемі енгізіліп отыруына көз жеткізу үшін көп нәрсені жасау керек және олар оны жасай алады.

Бұл жерде этикалық мәселелердің бизнес шешімдерінде қарастырылатынына көз жеткізу үшін халықаралық бизнес пен оның басшыларының қабылдауы мүмкін жеті іс-әрекетіне баса назар аударамыз: 1) жеке этикасы бар адамдарды жалдауға және оларды ілгері жылжытуға көмектесу; 2) этикалық мінез-құлыққа жоғары баға беретін көшбасшылардың мінез-құлқын көрсету және ұйымдық мәдениетті қалыптастыру; 3) адамдарға іскерлік шешімдердің этикалық өлшемін қарастыруды талап ететін шешім қабылдау процестерін енгізу; 4) ұйымға этикалық офицерлер институтын енгізу; 5) моральдық батылдықты дамыту; 6) корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті кәсіпорын саясатының іргетасы ретінде қалыптастыру; және 7) тұрақты стратегияларға ұмтылу.

## Жалдау және ілгері жылжыту

Кәсіпорындар жеке этиканың мықты сезіміне ие және этикадан тыс немесе заңсыз жүріс-тұрыспен айналыспайтын адамдарды жалдауға тырысуы керектігі бәрімізге айқын секілді. Сол сияқты сіз бизнесте жалпы қабылданған этикалық нормаларға сай келмейтін адамдарды ілгері жылжытпауға және тіпті оларды жұмыстан босатады деп күтесіз. Алайда іс жүзінде бұны іске асыру өте қиын. Біреудің жеке этикасының нашар екендігін сіз қайдан білесіз? Біздің қоғамымызда бізде жеке этиканың жетіспеушілігін қоғамдық көзқарастардан жасыратын ынта бар. Адамдар сіздің әдеп нормасына сай емес екеніңізді түсінгенде, олар сізге сене алмайтын болады.

## Моральдық батылдық

Халықаралық бизнестегі қызметкерлердің моральдық батылдыққа көбірек мұқтаж екенін мойындау керек. Моральдық батылдық менеджерлерге пайдалы, бірақ әдепсіз шешім қабылдаудан бас тартуға мүмкіндік береді. Бұл қызметкерге басшы тарапынан әдепке жатпайтын іс-әрекеттерді істеуге жоқ деп айтуға күш береді. Моральдық батылдық қызметкерлерге компанияда тұрақты этикалық емес мінез-құлықтың болуы туралы бұқаралық ақпарат құралдарына айтуды және жұрттың назарын аударуға мүмкіндік туғызады.

## Түйін

Бұл дәрісте халықаралық бизнестегі этикалық мәселелердің дереккөздері мен сипаты, іскерлік этикаға қатысты әртүрлі философиялық көзқарастар, халықаралық бизнес шешімдерінде этикалық мәселелердің сақталуын және іс жүзінде корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен тұрақтылықтың рөлін қамтамасыз ету үшін менеджерлер тарапынан жасалатын қадамдар талқыланды. Дәрісте келесідей пункттер қарастырылды:

1. «Этика» термині адамның, топ мүшелерінің немесе ұйымның әрекеттерін басқаратын дұрыс немесе бұрыс қабылданған қағидаларға жатады. Іскерлік этика кәсіпкерлердің мінез-құлқының дұрыс немесе дұрыс еместігі туралы қабылданған қағидалар болып табылады. Этикалық стратегия – бұл қабылданған принциптерді бұзбайтын стратегия.

2. Халықаралық бизнестегі этикалық мәселелер мен дилеммалар саяси жүйе, заң, экономикалық даму және мәдениет арасындағы ерекшеліктер елден елге өзгереді.

3. Халықаралық бизнестегі ең кең таралған этикалық мәселелер жұмысқа орналастыру, адам құқықтары, қоршаған ортаны қорғау, жемқорлық және трансұлттық корпорациялардың әлеуметтік жауапкершілігін қамтиды.



4. Этикалық дилеммалар – қол жетімді баламалардың ешқайсысы этикалық жағынан қабылдауға болмайтын жағдайлар.

5. Этикалық емес мінез-құлық өзіндік жеке этика, қоғамдық мәдениет, отандық кеңседен шетелдік еншілес ұйымның психологиялық және географиялық қашықтықтары, этикалық мәселелерді стратегиялық және жедел шешім қабылдауға енгізе алмау, дисфункцияналдық мәдениет және басшылардың этикалық тұрпатта әрекет ете алмау себептерінен туындайды.

6. Моральдық философтар Фридманның ілімі, мәдени релятивизм, шыншыл моралист және аңқау моралист сияқты іскери этикаға деген көзқарастар маңызды жолдарда қанағаттанарлықсыз деп санайды.

7. Фридманның ілімі бизнестің жалғыз әлеуметтік жауапкершілігін компанияның заңнама нормалар шеңберінде пайдасын арттыру. Мәдени релятивизмі бизнеспен айналысатын мәдениеттің этикалық нормаларын қабылдау керек деп санайды. Әділ моралист отандық компанияның этикасын шетел жағдайында қолдану керек деп санайды, ал аңқау моралист басқа көпұлтты фирманың басшысы қабылдаушы елдің этикалық нормаларын ұстанбаса, менеджердің де ұстанбауына болады деп пайымдайды.

8. Этикаға деген утилитарлық тәсілдер іс-әрекеттердің немесе тәжірибенің моральдық құндылықтары олардың салдарымен анықталады, ал ең жақсы шешімдер – бұл адамдардың көпшілігіне артықшылық әкелетін іс-әрекеттер.

9. Кантиандық этикасы адамдарды мақсатқа жету құрал ретінде емес, мақсат ретінде қарастырулары керек дейді. Адамдар машина сияқты құрал емес. Олардың қадір-қасиеті бар және оларға құрметпен қарау керек.

10. Құқықтар теориясы адамның ұлттық шегаралар мен мәдениеттерден асатын негізгі құқықтар мен артықшылықтарға ие екенін мойындайды. Бұл құқық моральдық жағынан қолайлы мінез-құлықтың ең төменгі деңгейін белгілейді.

11. Джон Ролз әзірлеген әділеттілік тұжырымдамасы, егер адамдар әлеуметтік жүйені білместік перденің астында жобалауында оған рұқсат берсе, шешімді әділ және этикалық деп санайды.

12. Халықаралық іскерлік шешімдерде этикалық мәселелердің шешілуін қамтамасыз ету үшін менеджерлер келесі қадамдарды іске асыру қажет: (а) жеке этикасы бар адамдарды жалдау және оларды ілгері жылжыту; (ә) ұйымдық мәдениетті қалыптастыру және этикалық мінез-құлықтың жоғарғы деңгейін көрсететін көшбасшылық мінез-құлқын қалыптастыру; (б) адамдарға іскерлік шешімдердің этикалық өлшемін қарауды талап ететін шешім қабылдау процестерін енгізу; (в) этикалық шешімдерді қабылдау үшін жауапты ұйымда этика офицерлерін құру; (г) моральдық тұрғыдан батыл болу және басқаларды да осындай тұрпатта әрекет жасауға ынталандыру; (ғ) корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті кәсіпорын саясатының іргетасына айналдыру және (д) тұрақты стратегияларға ұмтылу.

13. Бизнеске бағытталған тұрақтылықты жүзеге асыратын көпұлтты корпорациялар көптеген мүдделі тараптардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға және корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарын ұстана отырып, нарықтық бағдарға назар аударады.