

УДК 930.85

DOI: 10.34670/AR.2021.29.40.027

Трудовая этика в России и культурные особенности увольнения наемного сотрудника

Быстрова Елена Юрьевна

Лаборант кафедры киноискусства,
Московский государственный институт культуры,
141406, Российская Федерация, Химки, ул. Библиотечная, 7;
e-mail: bystrova-e@rambler.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению отличительных характеристик трудовой этики в России и других странах мира, а также изучению культурных особенностей увольнения наемного сотрудника. В статье детально описано понятие культурного механизма увольнения. Особое внимание уделено «семейственности», которая особенно развита на малых предприятиях. В процессе исследования установлено, что, в отличие от европейцев, которые получают информацию из Интернета, справочников, для русских очень важен коммуникативный капитал. Также особый акцент сделан на отличительных особенностях культурного механизма увольнения в разных странах. Существующие отличия обусловлены историей развития страны, становлением в ней правовой и массовой культуры. Особый акцент сделан на нормах и правилах поведения американцев, китайцев. Выявлены особенности влияния процесса автоматизации и замены сотрудников роботами, что негативным образом отражается на занятости населения и приводит к массовым увольнениям. Кроме того, в статье затрагиваются вопросы этического кодекса, которые создают условия для наказания, объявления выговора с занесением в личное дело и увольнения при их систематическом нарушении, в то же время они являются культурными механизмами увольнения, не требующего психологического давления и не влекущими за собой дополнительные расходы.

Для цитирования в научных исследованиях

Быстрова Е.Ю. Трудовая этика в России и культурные особенности увольнения наемного сотрудника // Культура и цивилизация. 2021. Том 11. № 3А. С. 200-209. DOI: 10.34670/AR.2021.29.40.027

Ключевые слова

Культура, нормы, ценности, традиции, увольнение, этика.

Введение

Культурологический аспект изучения управления корпорацией позволяет исследовать духовно-ценностный мир и мотивационную структуру организации. Изучение доминирующих ценностей, интересов и мотивов индивида и общества на различных исторических этапах позволяет понять смещение акцентов стимулов к трудовой деятельности индивидов и социальных групп. Именно ценностными трансформациями объясняется изменение отношения человека к труду и социального статуса труда. Культурологический анализ позволяет выявить факторы, которые детерминируют качество, особенности и характер трудовых отношений в конкретно-историческом типе культуры: географическую обусловленность, своеобразные черты менталитета народа, историческое сознание, религиозные и духовно-нравственные традиции, диалектическое взаимовлияние материальной и духовной культуры.

Управление на основе изучения особенностей культурной жизни страны и региона повышает его эффективность. Разрушение нравственных ценностей может привести к стагнации и гибели корпорации.

Особенности трудовой этики в России

Этнокультурные стереотипы относятся ко всему народу в целом, задают образ личности. О загадках русской души существует немало количество мифов и высказываний. У. Черчилль говорит о России: «Это головоломка, обернутая в тайну внутри загадки» [Уинстон Черчилль, 2018, 123].

Русскими пунктуальность не расценивается как достоинство, хотя оно уважается, но считается, что пунктуальность может перерасти в занудство, ассоциируется с роботом. Французам же свойственен формализм делового общения. Они не терпят вольностей в одежде, неформальном обращении по имени, не интересуются личной жизнью собеседника, приходят с подготовленным досье, что вызывает раздражение у русских. Недаром есть русская поговорка «На каждую букашку пишут бумажку» [Даль, 2020, 357].

Опоздания на работу, не сданный вовремя отчет в России могут повлечь за собой замечания руководителя, но вряд ли станут причиной для увольнения, если только с сотрудником не хотят расстаться и ищут основания.

Для русских очень важен коммуникативный капитал. Если европейцы черпают информацию из Интернета, справочников, отчетов, то русские доверяют информации из первых рук, обладая при этом гораздо большим количеством информации, собранной через личные каналы, чем их коллеги-европейцы: «Русские гораздо более социабельны, более способны к общению, чем люди западной цивилизации. У русских нет условностей в общении. У них есть потребность видеть не только друзей, но и хороших знакомых, делиться с ними мыслями и переживаниями, спорить» [Бердяев, 2016, 380]. Соответственно, они нанимают сотрудников исходя из рекомендаций знакомых, даже если этот человек не профессионал, четко понимая, что знания и навыки можно приобрести. Эту традицию невозможно искоренить. Руководитель, принимающий сотрудника по рекомендации знакомого, рассчитывает на то, что их ценности, традиции сходны и, следовательно, сотруднику, пришедшему по рекомендации, будет легче адаптироваться в корпорации. Кроме того, это практически гарантирует вовлеченность сотрудника, желание делать общее дело.

«Семейственность» особенно развита на малых предприятиях, где и изучена наиболее основательно. Семейный бизнес, передача опыта от отца к сыну были традиционными для

дореволюционной России, что позволяет объединить вовлеченных людей с единой целью, объединенных одной культурой. Советская действительность показывает, что подчиненные-родственники могут себе позволить халатность в работе, прогулы, что негативно сказывается на атмосфере в коллективе, отношениях между руководителем и подчиненными, которые понимают, что родственнику и знакомому многое сойдет с рук, он не будет уволен за невыполнение служебных обязанностей. Так же поступают и с «парашютистами», сотрудниками, нанятыми по рекомендации вышестоящего руководителя. Их увольнение навлечет гнев на непосредственного руководителя.

Все больше внимания в настоящее время уделяется влиянию на подчиненных через традиции. Такие традиции, как не жаловаться «через голову», не задавать вопросы начальнику, не спорить с ним, жесткость и даже резкость руководителя, очень сильны в российской действительности. Но для молодого поколения это становится неприемлемым, поскольку противоречит принципам рыночной экономики. Тем не менее только в кулуарах допускается аккуратное обсуждение действий начальника среди доверенных лиц, но непосредственного начальника это сильно не беспокоит, поскольку он уверен, что до высшего руководства эта информация не дойдет, опираясь на традицию недопустимости жаловаться «через голову», и даже если такая ситуация сложится и повлечет неприятности с высшим руководством, то подчиненному, позволившему себе такое, может быть объявлен выговор или созданы условия для увольнения по собственному желанию, хотя и незаконно. Если же уволенный подаст иск в суд и докажет свою правоту, он рискует не найти впоследствии другую компанию, которая будет готова его нанять, так как он будет считаться опасным сотрудником, способным отстаивать свои права.

Виной такого подчинения и молчания можно назвать терпимость русских, обусловленную религиозным фактором, суровым климатом, не благоприятствующим забастовкам, распространенным во Франции, где традиционно сотрудники, объединяясь, выходят на улицы защищать свои права, понимая, что не навлекут на себя гнев руководителя. «Западная душа гораздо более рационализована, упорядочена, организована разумом цивилизации, чем русская душа, в которой всегда остается неорганизованный и неупорядоченный элемент» [Вебер, 2020, 123]. Увольнение воспринимается не как личная неудача, а как естественный процесс взлета и падений. Существенное влияние на ценность терпения оказывает религиозный или духовно-нравственный фактор. Религиозный фактор – ведущий фактор национальной культуры. Вера руководила народом в течение столетий, закладывая основания его культуры «на судьбоносных путях» народа [Ильин, 2021, 283].

Православие являлось частью национальной идеологии страны с момента объединения русских княжеств в единое Московское царство. По данным статистики, в 2020 г. православными себя считает 74% населения, даже при несоблюдении церковных традиций и канонов, нравственность воспринята с молоком матери. Терпению посвящены труды как древних, так и современных церковных авторов, оно всегда считалось добродетелью. Крепостные терпели барина, жена – жесткое обращение мужа.

Религия невозможна без нравственности, а нравственность невозможна без религии. Западноевропейский тип рационализации выразился в протестантизме как наиболее рациональной религии. «Образ жизни людей, живущих в разных условиях, не может оцениваться по шкале одной страны: он всегда зависит от условий конкретной страны, ее климата, географии, культуры и множества других факторов. Можно сказать, что каждый народ исключителен и загадочен» [Сергеева, 2020, 228].

Социокультурные механизмы увольнения: мировая и российская практика

Культурный механизм увольнения кардинально отличается в разных странах. С одной стороны, культура страны накладывает отпечаток на трудовое законодательство, с другой стороны, само законодательство определяет культурный механизм управления. В США трудовая система основана на принципе *at will*, т. е. «по своей воле», главной причиной увольнения является желание руководителя, но строго запрещены увольнения на почве дискриминации. В Индии увольнение считалось позором, но развитие экономики привело к культурному сдвигу, и увольнение стало восприниматься как процесс взлета и падений.

Различия в нормах и правилах поведения можно объяснить историей развития страны, становлением в ней правовой и массовой культуры. Начиная с дошкольного возраста американца учат, что он свободный человек и его свобода четко регламентируется нормами, надзор осуществляется каждым гражданином страны. Американцы крайне бдительны и подозрительны. Любые вызывающие действия могут не только стать поводом для насмешек, но и привести к обращению в правоохранительные органы. Американцы считают, что все имеет свою цену, даже дружба и любовь. То, что русские делают по доброте душевной бесплатно, даже не задумываясь о вознаграждении, для американцев – возможность заработка, даже в кругу семьи. Америка холодна и расчетлива. Как только сотрудник теряет ценность в глазах руководства организации, даже если он вкладывает душу в работу, но компании он обходится дороже, чем мигрант, его хладнокровно уволят, заставив обучать человека, который займет это место через несколько месяцев, таким образом, дав возможность получить выходное пособие. Среднему американцу, рискующему отдать дом за долги по ипотеке, приходится терпеть унижение. Поскольку наплыв эмигрантов, нетребовательных к заработной плате, значителен, сотрудники, проработавшие многие годы в компании, сэкономившие ее средства, оказываются никому не нужны, их можно легко заменить.

Показывать слабость несвойственно американцам, как и спрашивать совета, что так свойственно русским. Поделиться с коллегами личными проблемами и выслушать совет, которого не просил, неприемлемо для Америки. Не существует понятия «одноклассники», все воспитывается в уверенности «ты лучший, ты сможешь» и в то же время ориентированными только на инструкцию, не желающими рисковать, находить альтернативный выход из ситуации. Как следствие – ориентированность на выгоду, легко принимаемое решение об увольнении. Отсутствие доверительных отношений с коллегами, невозможность высказаться, обратиться за помощью оставляют уволенного один на один с проблемой, пополняя ряды обратившихся к психотерапевтам. Руководитель, тщательно скрывая эмоции, вдохновляемый ожидаемой прибылью, хладнокровно объявляет об увольнении, не обращая внимание на достижения сотрудника, вовлеченность, отсутствие жалоб и выговоров. Деньги – цель жизни и мерило отношений.

Рационализм – одна из главных черт китайцев. Китайцы бережливы, прагматичны и расчетливы. К этому вынуждают их условия жизни, небольшие квартиры, невысокие доходы. Даже имея финансовую возможность, китаец не покупает ничего лишнего. Бережливость, как и законопослушность, воспитывается с раннего детства. Китайцу в голову не придет нарушить закон. Ребенок должен много заниматься, даже если ему это не нравится. Китайцы всегда испытывают страх и чувство вины, они выдерживают многочасовую монотонную работу, которую не выдержит европеец. Они считают, что должны быть на связи 24 часа в сутки. В

случае увольнения показывают привязанность к компании, ходят на работу до последнего дня контракта, даже если есть возможность получить компенсацию, не выходя на службу.

Китайское общество проникнуто духом конфуцианства. Традиционная культура требует не высказывать свое мнение. За высказывание о том, что можно было бы делать лучше, следует наказание.

Еще одна особенность Китая заключается в дефиците кадров, вызванном увеличением среднего возраста населения. Принятая в конце 1970-х гг. политика «одна семья – один ребенок» привела к резкому изменению демографического состава китайцев. Так, если в 1990 г. доля молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет составляла 31%, то в 2021 г. она упала до 17%, а средний возраст составил 42 года (в 1989 г., например, он был 25 лет).

Возникают сложности с поиском новых сотрудников, творчески мыслящих, способных к инновациям становится все меньше, работники ориентированы на монотонный упорный труд, что соответствует менталитету китайцев. Отсюда и необходимость найма европейских управленцев.

Процесс автоматизации и замены сотрудников роботами отражается на занятости населения, приводит к массовым увольнениям. Роботами проще управлять, руководителю нет необходимости учитывать традиции страны, менталитет. Сейчас роботов научили не только выполнять монотонную работу, но и исполнять музыкальные произведения, обслуживать клиентов в ресторанах и отелях. В первую очередь стараются увольнять мигрантов, но и коренное население подверглось сокращению благодаря внедрению роботов. В Китае роботы активно внедряются во всех отраслях экономики, от производства товаров до доставки посылок. Многие отели и рестораны используют их в качестве замены официантов и горничных, а по числу промышленных роботов страна уже превзошла США и Европу, вместе взятые.

Управление роботами не требует индивидуального подхода, который необходим при работе с сотрудниками. Перед управленцами стоит сложная задача, выраженная в необходимости поиска решений, отвечающих традиционным подходам, сложившимся в стране. Возникает необходимость постепенно внедрять изменения, учитывая культуру Китая.

Европейцы же ориентированы на принцип иерархии как разделение на правящую элиту и подчиненное большинство. Ценность человека определяется его достижениями. Отнять у европейца принцип иерархии – значит отнять все достижения, отнять индивидуальность, поставить на один уровень начальника и подчиненного. Европейец ориентирован на индивидуализм, который проявляется в самоутверждении. Ницше сравнивал волю к власти с волей к жизни, ставя их в одну плоскость [Ницше, 2005, 363].

Для европейцев власть – главная цель жизни, ради нее они готовы создать условия для увольнения сослуживца. «Русский нацелен на соби́рание, объединение. Если европейец одержим проведением границ в разных сферах жизни и деятельности, то русский одержим стиранием, ослаблением границ. Русский в силу своих особенностей настроен на соби́рание, на объединение. Он стремится преодолеть разъединяющие границы, восстановить разорванное бытие. Русский стремится пребывать в гармоничных отношениях с данностью вокруг себя. Он не стремится перестраивать мир, разрушать его. Он воспринимает весь мир как одушевленный, как живой. В этом плане он отчасти схож с восточным человеком. Европейец же, несмотря на свой изначальный страх, стремится встать над миром, подчинить его, изменить под свои образы» [Обросов, 2015, 51].

Власть русскими традиционно воспринималась как бремя. Часто они не проявляют активности в решении проблемы. Отчасти такого рода пассивность обусловлена религией,

убеждением «Все что Бог не делает, все к лучшему», отчасти ленью и нежеланием бороться. В ситуации выбора между новой должностью ценой увольнения близкого человека и дружескими отношениями русский выберет дружбу.

Рациональность европейцев, планирование будущего, сухой расчет подталкивают их к увольнению неэффективных сотрудников. «В каждом человеке соединены сознание и бессознательное, но сознание значительно преобладает. В человеке наряду с рациональностью, упорядоченностью, целесообразностью проявляется и иррациональное, хаотическое начало. Ни сознание, ни бессознательное не представлены в человеке в чистом виде. Для европейца характерна тяга к чистому сознанию, к повышению уровня сознания. Он любит ясность, четкость, осознанность, упорядоченность, он пытается изжить из себя все темное, смутное и хаотическое» [Там же, 53]. В своем индивидуализме, ориентированности на достижения европейцы схожи с американцами.

В России сотрудника часто вынуждают написать заявление на увольнение по собственному желанию, что наносит душевную травму, вызывающую обиду, грусть, ощущение несправедливости. Причиной может послужить не только невыполнение профессиональных обязанностей, халатность, но и личное неприятие начальником подчиненного, желание или необходимость принять на работу родственника, друга или человека, за которого просил влиятельный человек.

Все больше уходят в прошлое отношения, основанные на страхе. Демократические традиции управления встречаются еще в Древней Руси, ярким примером может служить новгородское «вече» как прообраз парламента, уничтоженное Иваном Грозным, татаро-монголы принесли традицию отношений «господин – слуга». Таким образом, сформировались сервильная психология и нравственность (один и тот же человек может проявить пренебрежение к зависимому от него человеку и через минуту стать рабским, угодливым перед лицом начальника). На практике это означает, что, даже если подчиненный прав, попытка высказать свое мнение может ему дорого обойтись.

Опора на опыт других стран позволяет оттачивать умения, заранее просчитывать степень и масштабы возможной дезорганизации с тем, чтобы оперативно предотвратить если не ее саму, то ее наиболее разрушительные последствия [Маркова, 2013].

Необходимость увольнения проявляется в случае ухода квалифицированного сотрудника или замены неэффективного сотрудника. Часто такая ситуация может сложиться в результате неправильного найма. Сотрудник не может принять культурные механизмы организации, у него нет возможности роста в ней. Умение руководителя признать свою ошибку является ключевым фактором, поскольку именно руководитель несет ответственность за найм и увольнение сотрудников, их продвижение и наказание. Если сотрудник компетентен, значим для компании, но принял решение об увольнении, задача руководителя – проанализировать ситуацию, увидеть проблему и предотвратить решение об увольнении. Желание сменить компанию может возникнуть вследствие неприятия культуры организации. К примеру, в компании принято документировать даже самый незначительный бизнес-процесс, а человек хочет развиваться, полон идей, бюрократия не дает возможности реализовывать идеи. Или, напротив, в компании принят американский стиль работы с раннего утра и до позднего вечера, работа в выходные дни, и сотрудник не готов столько времени уделять работе. Руководитель позволяет себе крик, агрессию, а сотрудник не готов это терпеть, особенно если он молод, демократичен во взглядах. В подобных случаях, как правило, наниматель не сможет отменить решение об увольнении. Сама продукция или оказываемые услуги корпорации противоречат ценностям работника. В

частности, компания наносит вред окружающей среде, производит вредную для здоровья продукцию, и сотрудник с высоким уровнем культуры не может это принять.

Многие компании прибегают к системе KPI. Работник в данном случае понимает, что систематическое невыполнение служебных обязанностей приведет к наказанию и увольнению. Это еще один способ уволить неэффективного или нежелательного сотрудника. Если же показатели преднамеренно завышены, невыполнимы, это повергнет человека в стресс, вызовет желание выполнить объем работ как можно быстрее, что может отразиться на качестве. Конечно, при сокращении штата логично уволить именно сотрудника, который не справляется с работой, ведь KPI считается беспристрастным методом оценки [Носырев, www]. Если показатели чрезмерно завышены и к сотруднику на аналогичной должности предъявляются совсем другие требования, это может обернуться судебным иском для компании и негативно сказаться на имидже. Уволенный, таким образом, может переманить клиентов в другую компанию, продать секретную информацию и совершить множество других нежелательных действий.

Когда работодатель хочет использовать KPI для того, чтобы выявить действительно неэффективных сотрудников, а не просто избавиться от того, кто ему неприятен, он будет учитывать, что показатели требуют тонкой настройки, они не работают автоматически. Как можно оценить с их помощью, к примеру, работу отдела дизайна или сотрудников, занимающихся творческим трудом? Неадекватность использования показателей может нанести непоправимый вред организации. И даже продажи не так просто оценить. Многие сделки требуют долгих месяцев на переговоры, подготовку документов, здесь важно выбрать соответствующий конкретному бизнесу период.

В целом нельзя забывать о том, что KPI создает нездоровую конкуренцию, листы оценки не устраняют субъективности непосредственного руководителя. Компания Microsoft считает, что причинами потери ряда перспективных рынков стали насаждение формального подхода к оценке персонала, отсутствие возможности нанять специалистов, ставших впоследствии известными, так как на их фоне всем остальным сотрудникам пришлось бы давать очень низкую оценку. Для таких незаурядных сотрудников следовало бы вообще отменить систему оценок, как, впрочем, и для тех, кто много лет проработал в компании, не ищет карьерного роста. Такие люди передают традиции, ценности организации новым сотрудникам.

Какие же культурные механизмы использует работодатель для того, чтобы уволить сотрудника с наименьшими затратами для компании?

Никого не интересуют достижения и ошибки сотрудника, которого хотят уволить, не ценят его мнение, не выслушивают идеи. Его не хвалят, не ставят в рассылку документов.

Неудачно пройденная аттестация, замечания, отправленные в письменном виде, негативные отзывы о работе – культурный механизм увольнения, позволяющий к тому же избавиться от судебных исков.

Руководитель ведет себя холодно, обращается с вопросами к сотруднику с меньшей экспертизой, на сайте появляется вакансия с должностью сотрудника, с которым хотят расстаться.

Наниматель ставит перед подчиненными невыполнимые задачи, чтобы расстаться без выплаты отступных.

Часто произносят фразы вроде «Роботы скоро объявят войну человечеству». Роботом проще управлять, легче заменить, отсутствует сложный механизм увольнения. Технический прогресс развивается очень стремительно, все больше компаний стремятся автоматизировать процесс,

тем самым увольняя неугодных сотрудников, заменив их одним специалистом, готовым работать с помощью программы.

Но есть и другая сложность: ценный сотрудник хочет уволиться по собственному желанию. Это событие может повлечь за собой убытки компании, утечку данных, потерю клиентов, потребует время на поиск и обучение нового сотрудника. Возникает вопрос о том, что послужило причиной. Если причина в переезде в другой город, семейной ситуации, вряд ли что-то можно изменить. Если сотрудник хочет покинуть компанию из-за несложившихся отношений в коллективе, недостаточного уровня заработной платы, скорее всего, он был неправильно нанят. По данным агентства «РИА Новости», 31% опрошенных увольняются из-за неготовности работодателя повысить заработную плату, 13% – по причине стресса и профессионального выгорания, 15% – из-за отсутствия карьерного роста, 10% – вследствие удаленности места работы от дома, 7% – из-за желания уделять больше времени семье, 4% – по причине частых конфликтов на работе.

Культурологию интересует управление на основе культуры и то, как несоответствие ценностям, нормам, традициям может повлиять на прием, продвижение, наказание и увольнение сотрудника. Культура управления – это не только использование техники управления, но и комплекс предписаний, обусловленных нормами и принципами общественной морали, этики, эстетики, ценностей, этнографическими особенностями. Ценность – это фиксированная в сознании человека характеристика его отношения к объекту. Ценности – это в том числе процессы, духовные явления. Не сам предмет, а отношение к нему рождает ценность. Ценность не всегда можно выразить в денежных единицах. Такие ценности, как радость творчества, завершения дела, вдохновения, невозможно оценить экономически, это уровень выше, чем удовлетворение первичных потребностей. Каждый человек сам выстраивает иерархию ценностей, и чем выше его культура, тем большее значение для него приобретают духовные ценности, в противном случае превалируют низшие (чувственные) ценности. Этот факт нельзя не учитывать нанимателю. Еще один немаловажный аспект культурного механизма – культурные нормы.

Законодательно определены далеко не все нормы поведения человека в социуме. Огромную роль играют культурные нормы, они передаются из поколения в поколение, становясь традициями, обычаями. Нормативная «недостаточность» в организации может привести к падению нравственности, дезорганизации отношений, даже к росту преступности. Нормативная избыточность может тормозить развитие корпорации. Рассматривая организацию, особое внимание следует уделить групповым нормам, которые регулируют отношения определенных групп (светский этикет, воинский устав, поведение в организации), и ролевым нормам, определяющим поведение в определенной социальной позиции (руководитель, подчиненный).

Главным механизмом контроля выступают общественное мнение и административное управление, которое поощряет нормативное и пресекает девиантное поведение. К культурным традициям также относят образцы поведения, нормы, стили, идеи, обряды, ценности.

Трудовая этика регулирует отношения не только внутри организации, но также взаимодействие с внешней средой: «Мы живем вместе. В группе – обществе – мы отбираем, а затем кодируем приемлемое и неприемлемое поведение. Мы рассчитываем, что люди будут соответствовать этим ожиданиям, которые становятся манерами. Законы – правила, за нарушение которых общество предусматривает и налагает определенные наказания» [Новикова, 2021, 225].

Достаточно подробно прописанные правила этического кодекса создают условия для

наказания, объявления выговора с занесением в личное дело и увольнения при их систематическом нарушении, являются культурными механизмами увольнения, не требующего психологического давления и не влекущего за собой дополнительные расходы. За несоблюдение установленных правил сотрудник может быть лишен премии, надбавки.

Заключение

Культурный механизм увольнения, основанный на принципах, ценностях, традициях, позволяет менее болезненно расстаться с сотрудником, не нанося финансовый и репутационный вред компании.

Библиография

1. Бердяев Н.А. Малое собрание сочинений. СПб.: Азбука, 2016. 669 с.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. М.: АСТ, 2020. 320 с.
3. Даль В.И. Пословицы русского народа. М.: Альфа-книга, 2020. 984 с.
4. Ильин И.А. Россия. Путь к возрождению. М.: Рипол-Классик, 2021. 768 с.
5. Маркова Т.П. Сравнительный анализ культуры управления в России и за рубежом // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 3. С. 71-75.
6. Ницше Ф. Воля к власти: опыт переоценки всех ценностей. М., 2005. 880 с.
7. Новикова Т.О. Деловой этикет. Полный свод правил для успеха в бизнесе. М.: Эксмо, 2021. 384 с.
8. Носырев И. Утомленные KPI: как формальная оценка эффективности подрывает работу. URL: https://www.rbc.ru/own_business/01/02/2018/5a7037b49a79477933030037
9. Обросов М.О. Русские и европейцы: сравнительный анализ особенностей менталитетов // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-1. С. 51-53.
10. Сергеева А.В. Русские стереотипы поведения, традиции, ментальность. М.: Флинта, 2020. 320 с.
11. Уинстон Черчилль. М.: Эксмо, 2018. 128 с.

Workplace ethics in Russia and the cultural characteristics of the dismissal of an employee

Elena Yu. Bystrova

Laboratory Assistant at the Department of cinematography,
Moscow State Institute of Culture,
141406, 7 Bibliotechnaya str., Khimki, Russian Federation;
e-mail: bystrova-e@rambler.ru

Abstract

The article is devoted to the consideration of the distinctive characteristics of workplace ethics in Russia and other countries of the world, as well as the study of the cultural characteristics of the dismissal of an employee. It describes in detail the cultural dismissal mechanism. Special attention is paid to "nepotism", which is especially developed in small businesses. Communicative capital is very important for Russian people, in contrast to Europeans, who receive information from the Internet, reference books. Special emphasis is placed on the distinctive features of the cultural dismissal mechanism in different countries. The existing differences are due to the history of the country's development, the formation of legal and mass culture in it. The article deals with the norms and rules of conduct for the Americans and the Chinese. It identifies the features of the influence of

the process of automation and replacement of employees with robots, which negatively affects the employment of the population and leads to mass layoffs. The article touches upon the issues of the ethical code that create conditions for punishment, reprimands recorded in employees' personnel files and dismissals if they are systematically violated, at the same time they are cultural dismissal mechanisms that do not require psychological pressure and do not entail additional costs.

For citation

Bystrova E.Yu. (2021) Trudovaya etika v Rossii i kul'turnye osobennosti uvol'neniya naemnogo sotrudnika [Workplace ethics in Russia and the cultural characteristics of the dismissal of an employee]. *Kul'tura i tsivilizatsiya* [Culture and Civilization], 11 (3A), pp. 200-209. DOI: 10.34670/AR.2021.29.40.027

Keywords

Culture, norms, values, traditions, dismissal, ethics.

References

1. Berdyaev N.A. (2016) *Maloe sobranie sochinenii* [A small collection of works]. St. Petersburg: Azbuka Publ.
2. Dal' V.I. (2020) *Poslovitsy russkogo naroda* [The proverbs of the Russian people]. Moscow: Al'fa-kniga Publ.
3. Il'in I.A. (2021) *Rossiya. Put' k vozrozhdeniyu* [Russia. The way of spiritual revival]. Moscow: Ripol-Klassik Publ.
4. Markova T.P. (2013) Sravnitel'nyi analiz kul'tury upravleniya v Rossii i za rubezhom [Comparative analysis of the management culture in Russia and abroad]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Bryansk State University], 3, pp. 71-75.
5. Nietzsche F. (1996) *Der Wille zur Macht: Versuch einer Umwertung aller Werte*. Alfred Kröner Verlag. (Russ. ed.: Nietzsche F. (2005) *Volya k vlasti: opyt pereotsenki vseh tsennostei*. Moscow.)
6. Nosyrev I. *Utomlennye KPI: kak formal'naya otsenka effektivnosti podryvaet rabotu* [Tired of KPIs: how a formal performance assessment undermines work]. Available at: https://www.rbc.ru/own_business/01/02/2018/5a7037b49a79477933030037 [Accessed 09/06/21].
7. Novikova T.O. (2021) *Delovoi etiket. Polnyi svod pravil dlya uspekha v biznese* [Business etiquette. A complete set of rules for business success]. Moscow: Eksmo Publ.
8. Obrosov M.O. (2015) Russkie i evropeitsy: sravnitel'nyi analiz osobennostei mentalitetov [The Russians and the Europeans: a comparative analysis of the peculiarities of mentalities]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2-1, pp. 51-53.
9. Sergeeva A.V. (2020) *Russkie stereotipy povedeniya, traditsii, mental'nost'* [Russian stereotypes of behavior, traditions, mentality]. Moscow: Flinta Publ.
10. *Uinston Cherkhill'* [Winston Churchill] (2018). Moscow: Eksmo Publ.
11. Weber M. (2013) *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. C.H. Beck. (Russ. ed.: Weber M. (2020) *Protestantskaya etika i dukh kapitalizma*. Moscow: AST Publ.)