

Владимирский государственный университет

О. В. АРСЕНИНА

**ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ**

Учебное пособие

Владимир 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

О. В. АРСЕНИНА

ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

Учебное пособие



Владимир 2021

УДК 796.011.5(075.8)

ББК 75.140.5я73

A85

Рецензенты:

Доктор педагогических наук, кандидат философских наук
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (Владимирский филиал)

Е. А. Плеханов

Доктор философских наук, доцент
зав. кафедрой журналистики, рекламы и связей с общественностью
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых

Ж. В. Латышева

Арсенина, О. В.

A85 Этические основы предпринимательства в физической культуре и спорте : учеб. пособие / О. В. Арсенина ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2021. – 284 с. – ISBN 978-5-9984-1377-3.

Содержит теоретический материал и практические задания, позволяющие освоить лекционный курс по дисциплине «Этические основы предпринимательства в физической культуре и спорте». Акцент сделан на освоение этической компоненты предпринимательской деятельности менеджера сферы физической культуры и спорта. При создании учебного пособия использованы методологический инструментарий и наработки предпринимательской этики в физической культуре и спорте.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций, личностных качеств, обеспечивающих саморазвитие и этическую основу профессионального самосовершенствования обучающихся по направлению подготовки 49.03.01 «Физическая культура» профиль «Спортивный менеджмент» очной и очно-заочной форм обучения в соответствии с ФГОС ВО.

Табл. 25. Ил. 1. Библиогр.: 133 назв.

УДК 796.011.5(075.8)

ББК 75.140.5я73

ISBN 978-5-9984-1377-3

© ВлГУ, 2021

© Арсенина О. В., 2021

ВВЕДЕНИЕ

На рубеже конца XX – начала XXI века все большие масштабы приобретают коммерциализация и профессионализация спорта в целом и спортивной индустрии в частности. В этой связи спортивное пространство все чаще становится сопряженным с предпринимательской деятельностью (бизнесом), которая направлена на получение прибыли, зрелищность, массовость спорта, заточена на создание спортивного имиджа, который расширяет рамки спортивных соревнований, связывая спорт с образом жизни, определяя параметры моды и культуры общественного бытия.

Глобализация экономического и социального пространства сферы физической культуры и спорта (ФКиС) указывает на необходимость знаний и учета нормативной этики, в том числе и предпринимательской деятельности данного направления. Однако продиктованная временем потребность в спортивной индустрии, к сожалению, часто приводит к трансформации этического содержания самого смысла и предназначения физической культуры и спорта. Происходит вытеснение ее аутентичных ценностей: соревновательной деятельности, а также ценностей, определяющих такие сферы деятельности, как спортивный бизнес, развлечения, медиа-коммуникации, спортивная конкуренция и т. д. При этом многие группы субъектов спортивной деятельности сохраняют убежденность в значимости традиционных для спорта общечеловеческих, нравственно-эстетических ценностей.

Детальное изучение этической компоненты спорта и спортивной индустрии, ее репрезентация на личностном и предпринимательском уровнях, анализ этических ориентиров, в настоящее время являются актуальной проблемой.

Формирование этической компоненты будущих менеджеров физической культуры и спорта – одна из задач образовательных стандартов высших учебных заведений, так как этическое обновление со-

циума напрямую зависит от каждого профессионала, который сталкиваясь в своей деятельности с этической дилеммой, призван думать об этическом статусе своей будущей профессии. Так, менеджер, работающий в спортивной индустрии и владеющий только теоретическими аспектами морали, полагаясь только на свою моральную интуицию, не сможет выполнять функции наставника, советчика, тренера.

Данные обстоятельства обусловили внедрение в образовательный процесс практически всех российских вузов учебных дисциплин, предполагающих формирование компетенций этической культуры предпринимательства, бизнеса, управления и т. д. К таким дисциплинам можно отнести курсы «Этика бизнеса», «Этические основы профессиональной деятельности», «Культура делового общения», «Деловые коммуникации», «Профессиональная этика» и ряд других.

Основная цель дисциплины – приобщение студентов к этическим основам предпринимательской деятельности, формирование их этической культуры, столь необходимой в успешной предпринимательской деятельности.

Следует отметить, что формирование предпринимательской этики достаточно сложный и длительный процесс, основное назначение которого – создание условий для успешного выполнения профессиональных обязанностей, а также умение использовать личные качества в различных ситуациях посредством средств и методов достижения профессиональных целей.

Учебное пособие предназначено для теоретического осмысления этических основ предпринимательской этики, организации самостоятельной работы студентов, тренинга рефлексивного осмысления различных ситуаций, связанных с этическими основами предпринимательской деятельности в условиях будущей профессии.

В учебном пособии используются методологический инструментарий и наработки одного из разделов философии «Этика», а также теоретические основы предпринимательства.

В процесс выполнения студентами предложенных практических заданий на первый план выходит освоение теоретического материала, который способствует формированию культуры мышления и этиче-

ской компоненты обучающегося. Освещенные в учебном пособии теоретические аспекты этики в дальнейшем выступают в качестве инструментария, позволяющего осуществлять рефлексию различных жизненных ситуаций, связанных с этическими основами предпринимательской деятельности в сфере ФКиС.

Издание структурировано в соответствии с задачей изучаемого курса, основано на логике концептуального становления прикладной этики: конкретизации нравственных ценностей, осуществляемых в рамках философии морали и конкретизации поведения, фиксирующего социальную типологию поступков и соответствующие им виды общественных реакций в сфере физической культуры и спорта.

Цель учебного пособия – формирование основ этических норм и принципов предпринимательской этики у обучающихся бакалавров. Поскольку этика существует как бы в двух ипостасях: как философская концепция морали и в социально-институциональном выражении общей этической основы – прикладной этики, то основной задачей явилась интеграция и систематизация различных частей классической этики в этику прикладную, в частности предпринимательскую.

Основная задача учебного пособия – попытка сформировать определенную систему моральных ценностей, способствующих умению вести себя в обществе, установлению надежных партнерских отношений с коллегами и потребителями спортивных услуг.

В основу легли три методологических принципа этического знания: принцип интегральности, выражающийся в неразрывной связи философской и профессионально-прикладной этики, конкретности и антиномичности, которые способствовали оценке той или иной моральной ситуации и принятию нравственных позиций в решении ситуационных задач и практических заданий.

Автор надеется, что подбор заданий, предлагаемых бакалаврам, поможет закрепить основные понятия лекционного курса. Результаты освоения теоретических и практических навыков предпринимательской этики у студентов можно оценить посредством подведения итогов: решения тестов, ситуационных задач, заполнения таблиц, ответов на предлагаемые вопросы для самоконтроля и т. д.

Структура учебного пособия включает в себя изложение теоретического материала, практические задания, вопросы для самоконтроля, глоссарий. К каждой теме предлагаются списки рекомендуемой и использованной литературы.

В результате изучения курса «Этические основы предпринимательства в физической культуре и спорте» студенты смогут приобрести коммуникативный навык, оптимально выстраивать деловые отношения, реализовывать свой предпринимательский, интеллектуальный и творческий потенциалы.

Самостоятельное выполнение практических заданий может способствовать развитию у студентов навыков самоорганизации предпринимательской деятельности, выбора ценностных ориентиров, повышению грамотности, формированию этических компетентностей, ориентации в проблемных ситуациях предпринимательской деятельности.

Ситуационные задачи научат студентов принимать нестандартные решения в условиях различных коммуникативных ситуаций, толерантному отношению к чужому мнению, умению легко и быстро налаживать межличностные контакты, адекватной оценке результатов своей деятельности, полученные теоретические и практические навыки помогут сформировать компетенции, необходимые для подготовки бакалавров.

Часть 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

Тема 1. ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ

- 1.1. Базисные понятия предмета, структуры и функций этики
- 1.2. Содержание этических категорий
- 1.3. Особенности профессиональной этики
- 1.4. Этические принципы и нормы предпринимательской этики

1.1. Базисные понятия предмета, структуры и функций этики

Первым, кто ввел в научный оборот термин «этика» был античный философ Аристотель, который считал, что главной задачей этики является исследование наиболее человеческих отношений в их совершенной форме. Этика, по его мнению, существует «не затем, чтобы знать, что такое добродетель, а чтобы стать добродетельными, иначе от этой науки не было бы никакого проку»¹. Следовательно, этика изучает нравственные добродетели не ради знания, а ради достижения и осуществления их в жизни.

Свои истоки этика черпала в мифологии. Возникновение этики (морали) связывают с необходимостью упорядочения коллективных и общественных отношений, которые должны были обеспечить выживание людей в условиях слабо развитых производительных и природных сил.

Первичной формой регуляции поведения человека были *обычаи*, которые способствовали установлению правил, табу (запретов, ограничений) в поведении людей в отношении членов семьи, рода, племени и инородцев. Обычаям подчинялись безоговорочно, несоблюдение табу, исходящих из религиозных традиций, строго наказывалось. Именно соблюдение обычаев в нравственных взаимоотношениях

¹ Аристотель, Никомахова этика // Соч.: В 4 т. М., 1984. Т. 4. С. 79.

сдерживало моральный выбор и нравственное совершенствование индивида. Постепенно обычаи приобретали силу традиции и транслировались через обряды, превращаясь в нравственные нормы.

Следующим источником трансляции этических норм стало устное народное творчество: сказки, пословицы, поговорки, которые учили почитать предков, старших, призывали к взаимопомощи, патриотизму и формировали чувство коллективизма. Формирование этических норм и принципов в социуме способствовало обеспечению достойного существования и культурного прогресса человечества.

Таким образом, на протяжении всего исторического периода постепенно закладывались, а затем утверждались в народе первые нравственные принципы и нормы, способствующие прогрессу морали, связанному с экономическими, социальными, политическими, культурными факторами.

С тех пор каждый человек по-своему интерпретирует понятие этики, вкладывая в него свой собственный смысл. Для одних этика позиционируется с учением о нравственности, системой, правил и норм поведения, с помощью которых они контролируют и корректируют свое поведение; для других – лакмусовая бумажка для оценки человеческих поступков, их одобрения или осуждения; для третьих «социальный регулятор», правила поведения и отношений между людьми и т.д. В этой связи можно утверждать, что этика способствует созданию определенной модели гуманных и справедливых человеческих отношений, служат ориентиром для выработки каждым человеком собственной «стратегии и тактики правильной жизни»².

Большое значение для общества все больше приобретает система нравственных ценностей. Этика выполняет ряд функций, которые оказывают воздействие на этическую составляющую человека. Одной из ее важнейших функций является *оценочная функция*, которая предполагает рассмотрение поступков с позиций добра и зла, дает оценку нравственным или безнравственным поступкам.

² Мишаткина, Т.В. Моральные ценности: стратегия и тактика «правильной жизни» / Уч. метод. пособие. - Мн., БГЭУ, кафедра психологии и педагогики, 2005. С. 40.

Не менее важной функцией является *регулятивная функция*, которая выполняет непосредственную роль установления принципов, норм, правил поведения человека. Оценку контроля на основе общественного мнения выполняет *контролирующая функция*, которая, собственно, регулирует нормы поведения человека.

Интегрирующая функция этики направлена на поддержание гармонично развивающегося общества, его духовной составляющей.

Одной из важнейших функций этики является *воспитательная функция*. Ее значение заключается в формировании положительных нравственных качеств человека, которые транслируются в последствии в поступках, обоснованности морального выбора в различных жизненных ситуациях, с которыми сталкивается человек в своей повседневной жизни.

Являясь одним из разделов философии, этика наделена *познавательной (гносеологической) функцией*, которая заключается в том, что она изучает поведение человека относительно ценностных ориентиров, оценивает его мотивы в категориях добра и зла, справедливости и т. д. С этой точки зрения этика исследует нравственную жизнь в плане ее соответствия моральным нормам.

Нормативная функция этики подразумевает разрешение моральных ситуаций, требующих нового понимания морали для преодоления несоответствия традиционных ценностных установок в общественном сознании, и таким образом предлагает ему новую моральную перспективу.

Таким образом, исходя из перечисленных функций этики, можно констатировать, что задача этики состоит в том, чтобы в каждый конкретный исторический период оказать помощь человеку понять, что есть благо и как найти свой путь к его достижению. Все сказанное свидетельствует о том, что мораль (нравственность) представляет собой сложную сферу духовной жизни общества и личности, сферу духовной культуры и является предметом изучения этики.

Философская дисциплина – этика, представляет два основных раздела: теоретическую часть и прикладную. Теоретическая часть общей этики представляет систему универсальных правил, регулирую-

ющих отношения человека к другим людям и к окружающему миру. Прикладная этика занимается вопросами исследования трансформации общих этических правил и норм, а также «принципов поведения применительно к отдельным, конкретным, специальным областям человеческой деятельности».³

Этика как любая научная дисциплина имеет свою структуру. Одним из ее основополагающих разделов является *гуманистическая этика*, состоящая из нескольких блоков, среди них можно выделить историю морали и этических учений. Этот блок описывает исторический процесс становления и развития различных этических учений, с древнейших времен до наших дней.

К следующему блоку относиться *теория морали*, в нем даются описания эволюции и механизмов функционирования основ морали, анализируются учения о сущности морали, раскрываются принципы и основные категории, закономерности функционирования.

Нормативная этика раскрывает суть моральных принципов и норм, которые предписывают определенные правила поведения во взаимоотношениях людей, помогая выбрать гражданам правильный образ жизни.

В задачи прикладной этики входит практические функции, которые способствуют формированию должного поведения в конкретных ситуациях и в определенных сферах жизнедеятельности граждан.

Гуманистическая этика – это часть практической философии, которая учит человека жить полноценной жизнью, используя все свои возможности, данные ему самой природой. Основы гуманистической этики были провозглашены философом И. Кантом в XIX веке, а в XX веке Эрихом Фроммом, который окончательно разработал учение о гуманистической этике. Основная идея гуманистической этики Э. Фромма сводится к тому, что основой «добродетели» являются черты характера зрелой и целостной личности. В то время «порок», он позиционирует с безразличием к собственному «Я», а «Любовь к себе и утверждение своего истинно человеческого Я- считает высшей ценностью гуманистической этики»⁴.

³ Радугин А. А. Этика: Учебное пособие. М., 2003. С. 21.

⁴ Фромм Э. Человек для себя. Перевод А.В Александрова, 2012. Издание на русском языке AST Publishers, 2012 С. 3

Гуманистическая этика учит человека ориентироваться на свободу личности. Поэтому одной из функций (способов воздействия на человека) гуманистической этики является раскрытие сущностных сил человека. Добродетель в гуманистической этике представлена в качестве ответственности человека за свое существование и собственный образ жизни. Поэтому гуманистическая этика учит гражданина понимать, что злом является любая помеха, которая мешает ему развивать способности, а порок позиционируется с собственной безответственностью.

Принципиальные позиции гуманистической этики сформулировал Э. Фромм, который основной целью человека видел в том, чтобы каждый был самим собой, а условием для достижения этой цели он считал способность человеком «быть человеком для себя».⁵ Гуманистическая этика опирается на веру в человека, его автономность, независимость, свободу и разум. Человеку свойственно самостоятельно различать добро и зло. Ему свойственно давать этические оценки. Основной идеей гуманистической этики является любовь к человеку и его достоинству.

Понятие «профессиональная этика» трактуется различным образом: одни исследователи под этим понятием имеют в виду профессиональные моральные кодексы; другие – рефлексивное и экспертное сопровождение; третьи считают ее более специализированным интеллектуальным сопровождением этических поступков.

Прикладная этика – это совокупность принципов, норм и правил, которые трансформируются человеком на основе нормативной этики. Особенностью прикладной этики является ее прикладная функция, которая учит гражданина должному поведению в конкретных ситуациях (семейных, экологических, коммуникативных и т.д.) То есть прикладная этика помогает применять знания о морали в повседневной жизни. С помощью социологических, психологических, педагогических и т.д. знаний осуществляется разработка способов и методов внедрения прикладного знания в практику. В качестве под-

⁵ Фромм Э. Человек для себя. Перевод А.В. Александрова, 2012. Издание на русском языке AST Publishers, 2012 С. 3

спорья прикладной этики могут выступать проекты, программы, эталоны, моделей, кодексов, представляющих в своей совокупности теоретические этические наработки, которые служат информацией для выстраивания правильных этических поступков и взаимоотношений в социуме. Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что прикладная этика представляет взаимодействие фундаментального и прикладного этического знания в целом и конкретной профессии в частности.

К разделу прикладной этике относятся такие разделы этики как Этика гражданственности, Экологическая этика и биоэтика, Этика межличностного общения, Ситуативная этика, профессиональные этики, Этика делового общения и др.

В функции этики гражданственности входит разработка этических норм поведения человека; экологической этики и биоэтики – изучение и разработка норм поведения человека во взаимодействии с экосистемой и окружающей среды, со всем живым на планете.

В функции Этики межличностных общений входит разработка практических этических рекомендаций в отношениях межличностного общения, включая этикет.

Задачей профессиональной этики является систематизация моральных принципов, норм и правил поведения в профессии. Этот раздел этики еще называют деонтологией.

В роли самостоятельной профессиональной этики (для менеджеров и предпринимателей, в том числе и в ФКиС), выступает этика делового общения, которая учит правильному общению, этикету, корпоративной культуре и т.д.

1.2. Содержание этических категорий

Как любая наука этика оперирует собственным категориальным аппаратом. *Категории этики* отражают наиболее существенные элементы морали, разграничивающие нравственное или безнравственное начало любого поступка. При этом они заключают в себе смысл нравственных требований людей друг к другу и к окружающему миру. Во

всем разнообразии подходов к определению системы этических категорий можно выделить общепризнанные в теоретическом и практическом отношении категории, которые соотносятся с категориями нравственного сознания, такими как идеи, нормы, принципы, ценности и т.д. Соотносятся с категориями нравственной практики, например, с поступком, с идеей воздаяния, роком, судьбой и т.д. Категории этики так же сопряжены с категориями нравственных отношений, например, с конфликтом, репутацией и авторитетом.

Специфической чертой этических категорий является, прежде всего, определенное содержание, которое содержится в самом понятии нравственности. При этом категории этики отражают различные моральные позиции, где мораль в них отражается как таковая. Основное предназначение этических категорий заключается в их оценочной функции самых различных поступков. Поскольку в центре этических исследований находятся вечные проблемы человеческого существования, то основные понятия морали «добро», «зло», «счастье», «долг», «справедливость», «честь», «достоинство» не претерпевают существенных изменений на протяжении всего исторического периода существования человечества.

Этические категории часто заменяют понятием *«моральные ценности»*. Моральные ценности с точки зрения их моральной значимости, для человека являются формой моральной ориентации, регулируют его конкретные действия.

Ценности имеют функциональное значение для любого человека, в них заключается смысл оснований человеческого бытия, направленность и мотивация человеческих поступков, действий, отношение к жизни. Профессионально значимые ценности заключаются в нормах и принципах профессиональной деятельности и поведении. Таким образом, ценности определяют смысл и направление конкретной профессиональной деятельности, систему ценностных ориентаций, которые в конечном итоге, определяют миссию организации.

Само понятие «ценность» характеризуется как значимость, нормативность, полезность, необходимость, целесообразность. Ценности могут быть *абсолютными и относительными*; истинными и ложны-

ми; позитивными и негативными; признанными и непризнанными и т.д.

Одним из ключевых понятий, входящих в понятие моральные ценности, является *моральная свобода и ответственность личности*. В источниках античной философии мы встречаем термин «Благо», но, к сожалению, точно не можем сформулировать его определение и значение. Так вот, моральная свобода является одной из ценностей, к которой стремится практически каждый человек, а получив ее, он испытывает благо.

Следующей ценностью является *нравственная свобода*. Она предполагает не только выбор конкретного желаемого поведения человека, но и делает осознанный моральный выбор в своих поступках, дает им нравственную оценку; оценивает последствия; контролирует свое поведение.

Нравственная свобода должна быть сопряжена с *моральной ответственностью*, заключающейся в ответственности за действия по отношению кого-либо или чего либо, например, перед самим собой и перед человечеством в целом.

К ценностям относятся категории *долг и совесть*, представляющие личностные категории морального сознания человека, позволяющие контролировать свои поступки, связанные с ответственностью.

Долг предполагает добровольное подчинение гражданина общественной воле. Долг может быть личным, общественным, профессиональным, нравственным и т.д. В качестве источника долга выступает общественный интерес. Проявление долга выражается в добровольности, без боязни общественного мнения, определяется внутренней потребностью человека, независимо от внешних или внутренних принуждений.

Совесть так же является ценностью, она помогает определять соответствие индивидуального поведения личности высшим моральным предписаниям, является руководством в выборе поступков, являясь для человека внутренним регулятором. Именно совесть выступая внутренним нравственным регулятором, дает моральную оценку

нашим поступкам. При этом, человеку следует принимать во внимание, что подлинная сущность морали возникает из игры противоположностей, которая обладает следующими уникальными свойствами: беззаконие, отсутствие нравственных требований, морального мотива, прагматичности у моральной цели; автономия личности в выборе нравственной цели.

Нравственный идеал для человека является лакмусовой бумажкой в оценке нравственного поведения. Как правило, нравственный идеал является вектором его цели, к которой он стремиться. Он является для человека наиболее разумным, полезным, красивым, ориентиром для самосовершенствования.

Центральной категорией этики является категория «справедливость». Термин *справедливость* в этике тождественен понятию «должное», соотнесен с неотъемлемым правом человека, с оценкой его деяний, с воздаянием за добро и зло, а также соотнесением прав с обязанностями, признанием за заслуги. Одним словом, можно сказать, что справедливость – это мера соответствия совершенного человеком поступка с его объективной моральной оценкой общественного мнения.

К этическим категориям относится *честь и достоинство*. Эти два понятия тесно взаимосвязаны, однако в отличие от достоинства, основанного на признании равенства всех людей, честь оценивает людей дифференцированно. В современных условиях понятие чести сопряжено с понятием «Родина», «слава», «верность» и означает почитание, сохранение личного достоинства, заботой о своей чести, стремлением избегать ситуаций, которые могли бы дискредитировать человека как личность честного человека, т.е. репутации. В этой связи во многих профессиях разрабатываются кодексы чести.

В результате взаимодействия этических норм, принципов, идеалов достигается результат морального сознания человека, которое включает в себя два уровня: *эмоциональный* (эмоции, чувства, настроения) и *рациональный* (знания, понимания, принятие моральных норм и принципов, моральные отношения с обществом и каждым человеком в отдельности, отношение к самому себе).

В этике существуют понятия моральные нормы, которые означают достойное повеление, предписание, определенные правила поведения, мышления и переживания, которые должны быть присущи человеку. Что касается моральных норм, то это социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и себе.

Этические (моральные) нормы выполняет ряд функций (способов воздействия на человека). Среди них можно выделить: *воспитательную, регулятивную, гуманистическую, познавательную, коммуникативную, ценностно-ориентированную и ряд других.*

Моральная норма предполагает добровольное исполнение человеком существующих моральных принципов, нарушение этих принципов чаще всего влечет за собой моральные санкции, отрицательные оценки и осуждение человека, нарушающего их.

Что касается этических принципов, то они представляют наиболее общие обоснования существующих норм, а также определенных критерий выбора этических правил, в которых выражаются универсальные формулы поведения. Если ценности представляют высшие идеалы, которые существуют в эмоционально-образном воображении человека, нормы вообще могут не осознаваться человеком и действуют на уровне моральных привычек и бессознательных установок, то принципы являются феноменом рационального (умственного) сознания. Моральные принципы концентрируются в нравственных началах человека. Например, моральные принципы заключаются в гуманизме, где человек признается высшей ценностью.

Понятие морального принципа заключается и в проявлении такого ценного качества как альтруизм, бескорыстном служении ближнему, в сострадательном отношении к человеку, готовности прийти на помощь нуждающемуся в помощи, в коллективизме, в отсутствии эгоизма, агрессии и других негативных поступков. Выполнение и соблюдение этических принципов является для человека залогом успешной практической деятельности в любой профессии.

Следует отметить, что «нормы» и «идеалы» различаются по способу воздействия на человека. Например, обращаясь к понятию

идеал, мы пытаемся подражать ему, стремимся к нему, так как данное понятие предполагает ориентацию общества или человека на заданный образец, предполагающий инновативное развитие морали в обществе. Нормами в большинстве случаев являются установленные правила, которые необходимо соблюдать.

Все вышеперечисленные ценности (список их гораздо шире) влияют на формирование нравственного поведения человека, поэтому их трансформация важна для человека не только в повседневной жизни, но и в профессиональной деятельности.

1.3. Особенности профессиональной этики

Профессиональная этика представляет систему моральных принципов, норм, правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессии. Поэтому профессиональная этика является необходимой компонентой профессиональной подготовки будущего специалиста, в том числе спортивного менеджера.

К профессиональной этике относятся: педагогическая, юридическая, медицинская и ряд других деятельностей, непосредственно связанных со спецификой профессиональной деятельности. К профессиональной этике можно отнести и предпринимательскую этику, т.е. этику спортивного менеджера. Профессиональная этика не может быть тождественна моральным профессиональным различиям. Для любой профессиональной этики, характерными этическими качествами и требованиями к профиограмме конкретного специалиста, являются определенные этические качества, такие как: *нравственные взаимоотношения в профессиональной среде, взаимоотношения непосредственно всего коллектива с обществом, внутри коллектива, этические нормы, которые регулируют эти взаимоотношения.*

Профессиональная этика также содержит определенные цели и методы, которые выстраиваются в процессе профессионального обучения и воспитания специалистов разных отраслей.

Кроме того, предметом изучения профессиональной этики является *изучение особенностей нравственных взаимоотношений специа-*

листов и клиентов, с которыми работают специалисты каждый в своей профессии. Следует отметить, что характер этих отношений, как правило, прописан профессиональных кодексах, в которых даются предписания, рекомендации, запреты, высказываются общественное мнение. В профессиональных кодексах, которые разрабатываются с учетом специфики той или иной профессии в трудовых коллективах, прописываются моральные принципы, порядок выстраивания трудовых отношений, нормы поведения, требования к квалификации и т.д.

Профессиональная этика включает в себя и внутриорганизационную культуру. Руководствуясь моральными требованиями, которые отражены в моральном кодексе, выстраиваются отношения внутри организации, рассматриваются нормы и принципы построения деловых контактов с партнерами, конкурентами и государством в целом.

Нормы профессиональной этики вытекают из полученных представлений о ценностях морали, этики. В результате приобретенного нравственного опыта, основанного на принципах морали, человек выстраивает профессиональную парадигму, которая подсказывает ему, как нужно вести себя в профессии и коллективе.

Моральные нормы в любой профессии всегда предполагают ориентир на определенный нравственный идеал, а моральные принципы, которыми руководствуется любой профессиональный коллектив, ориентируется на содержание и смысл осуществляемой деятельности. К сожалению, в морали, должное, не всегда совпадает с существующей действительностью, особенно это часто касается нравственной реальности. То есть, нормы морали, и этические поступки в одном профессиональном коллективе не всегда совпадают с моральными принципами.

Основной задачей профессиональной этики специалисты считают установление границ, между дозволенным и недозволенным действием в профессии, а также теоретическое рассмотрение нравственных норм. Специалисты стремятся доводить их до определенного нормативного предела, который соблюдается в их профессиональной деятельности.

Профессиональная этика выполняет ряд социальных функций. Прежде всего – *содействие успешному решению профессиональных задач*. Выполняя, роль посредника, между обществом и профессиональными группами населения профессиональная этика выступает в форме долженствования, достижения общественных идеалов и интересов.

Профессиональная этика несет в себе функции *сохранения профессиональных традиций* той или иной профессии, например, летчиков, врачей, строителей, что свидетельствует о преемственности основных этических норм, выработанных представителями той или иной профессии на протяжении десятилетий.

Профессиональная этика является *регулятором в отношении субъектов внутри конкретной профессиональной сферы*. Основной функцией профессиональной этики является этическое взаимоотношение между коллегами по работе, а также условия совместной и однотипной трудовой деятельности. В зависимости от этих соотношений профессиональная этика может либо вписываться в систему общественной нравственности, либо противостоять ей, т.е. разрушать.

Часто в обществе наблюдается деферентами высших ценностей системы общественной морали и профессиональной этики. Для общества высшей нравственной ценностью является человек, его стремление к совершенствованию независимо от социального статуса., профессии, материального достатка. В профессиональной этике в качестве высшей ценности считается профессиональный успех, т.е. получение высшего результата в профессиональной деятельности, соответственно все те человеческие моральные, профессиональные качества посредством которых этот успех достигается (трудолюбие, энтузиазм, профессионализм и т.д.).

Что касается профессиональной этики спортивного менеджера, то следует отметить, для спортивной работы, свойственен определенный, только ей присущий набор идеалов и ценностей, которые постепенно складываются в процессе становления принципов и норм поведения специалистов, работающих в сфере физической культуры и

спорта, например, эмоционально-волевые качества, коммуникативные и ряд других.

Одной из задач профессиональной этики является помочь человеку определиться с пониманием наиболее значимых для человека понятиями долга, чести, достоинства, смысла жизни и др., то есть с общепринятыми моральными ценностями, с их обоснованием и оценкой, установлении их субординации.

Своеобразная связь теоретической этики с практической моралью составляют нормы и принципы *нормативной этики*, целью которой является преобразование нравственной жизни человека и общества в целом. Так же нормативная этика выполняет функцию, в том числе формирования личности.

Нормативная этика занимается вопросами передачи теоретических знаний к практической деятельности в конкретных ситуациях и сферах общественной практики. Не менее важной функцией нормативной этики является ее возможность вырабатывать на основе учения о моральных ценностях, моральные общественные установки, разрешение этических дилемм, расстановка приоритетов моральных ценностей.

Моральные ценности в профессиональной этике выполняют регуляторную функцию, которая заключается в обосновании нормативных моральных требований к человеку; моральную ориентацию человека в мире, предлагая ему готовые регулятивные действия; дает оценку поступкам с позиций их значимости.

Нравственная оценка моральных и аморальных поступков позволяет определить иерархию ценностей, подчеркивая их неравенство и соподчинение, например, по степени их значимости, по способу их взаимосвязи друг с другом. Поэтому умение правильно оценивать ту или иную ситуацию, человека имеет огромное значение в этической компоненте любой профессии, в том числе и спортивного менеджера.

Кроме моральных ценностей в профессиональной этике существует понятие моральные нормы, которые отражаются в профессиональных этических кодексах, где их роль в основном сведена не более чем к своеобразной «памятке». Тем не менее, моральные нормы очень

важны, поскольку конкретизируются в рамках профессиональных практик. В контексте профессиональной деятельности спортивного менеджера, в курсе «Этические основы предпринимательской деятельности в сфере физической культуры и спорта», пойдет речь о проявлении «особых» норм профессиональной этики, которые предполагают определенного адресата в контексте субъекта поведения и персонализации долженствования в профессиональной деятельности, а так же определении границ «универсальной» применимости норм в рамках зафиксированных особых условий осуществления профессиональной деятельности.

1.4. Этические принципы и нормы предпринимательской этики

Термин «принцип» является часто употребляемой категорией в этике, который обозначает наиболее общее обоснование существующих норм и критерий выбора правил, в которых отчетливо выражаются универсальные формулы поведения.

Принципы являются результатом рационального сознания человека. В этом их отличие от ценностей, которые представляют высшие идеалы и основаны на эмоционально-образном сознании. Что касается отличия этических принципов от норм вообще, то если нормы могут не осознаваться, действуют на уровне моральных привычек и бессознательных установок, то принципы формируются человеком при помощи рационального сознания. Они четко осознаются и отливаются в точные словесные характеристики.

Принципы этики предпринимательства (или менеджмента) – это совокупность нравственных требований, выработанных сознанием общества в целом и отдельного человека, в частности, применительно к аспектам управления.⁶

Для принципов и норм предпринимательской этики характерны всеобщие правила поведения, которые установлены конкретным обществом в ходе исторического процесса, присущие коллективной

⁶См.: URL:https://spravochnick.ru/menedzhment/principy-etiki_menedzhmenta/ (дата обращения: 12.10.2021)

жизнедеятельности той или иной общественной формации. Нормы и принципы предпринимательской деятельности базируются на общечеловеческих нормах морали, которые предполагают: *профессиональную солидарность; особое понимание долга и чести, ответственности, обусловленной предметом и родом деятельности конкретной профессиональной организации, и ее профессиональной деятельностью*, в нашем случае, спортивной индустрии.

Сущность и специфика предпринимательской деятельности проявляет себя в системе моральных принципов, ценностей, норм и идеалов, составляющих ее содержание.

Сама система морали имеет следующее содержание: моральные нормы, моральные ценности, нравственные идеалы. Они же заключают в себя моральные принципы, среди которых можно выделить: *гуманизм, коллективизм, патриотизм, индивидуализм, альтруизм, эгоизм и др.*

Моральные принципы являются главным элементом в системе этики (морали). Их смысл заключается в основных понятиях о должном поведении человека, посредством чего раскрывается сущность морали в целом. Именно на них (принципах) базируются другие элементы системы морали в целом. Среди них можно выделить: *гуманизм, коллективизм, индивидуализм, альтруизм, эгоизм, толерантность*. В отличие от норм принципы носят избирательный характер и определяются человеком самостоятельно, что и характеризует моральную ориентацию человека в личном плане.

Что касается этических (моральных) норм, то они характеризуются конкретными правилами поведения человека, которые определяют, каким образом человек должен взаимодействовать с другими людьми, и прежде всего, как относиться к самому себе.

Для оценки моральных норм важным моментом является понимание человеком оценочного характера морали, ее императивное содержание. Собственно, оценочный характер и заключается в самостоятельно сформулированных жизненно важных утверждениях человека, которых он придерживается в жизни, например, "не прелюбодействуй", "не лги", "не кради" и т.п. Данные призывы, в конечном

итоге определяют стиль жизни, поведение, привычки человека, и какой – то степени, определяет его характер.

Этические принципы менеджмента базируется на трех ключевых положениях: создание материальных ценностей, что значительным образом влияет на развитие общества, на выстраивание межличностных отношений, трансформацию моральных ценностей.

Среди моральных принципов в предпринимательской деятельности можно выделить принцип «Не допускай по отношению к подчиненным, руководителям, партнерам и клиентами в рамках служебного положения такого отношения, какое не хотелось получить в свой адрес»⁷, что в принципе вторит общечеловеческому принципу: «Поступай с другими так, как хотел бы, чтобы они поступали с тобой»⁸.

Следующим этическим принципом предпринимательской деятельности является принцип *справедливости* в вопросах приобретения и владения полномочиями, права распоряжаться ресурсами, ответственности, определения задач и сроков их решения. При соблюдении данного принципа менеджеру важно соблюдать действия, которые не выходят за пределы организации, не задевать права и полномочия других коллег по цеху.

Важным для менеджера является соблюдение принципа справедливости в момент передачи полномочий или ресурсов и средств организации, в которой трудиться менеджер.

Для любого предпринимателя важным этическим принципом является *не допущение использования своего служебного положения, а также принцип соблюдения закона и этики.*

Соблюдение этических принципов и норм в профессиональной деятельности каждого отдельно взятого менеджера и корпорации в целом, должны способствовать этическому развитию организации и коллектива в целом. Поэтому важным этическим принципом является *исправление*. При любой допущенной этической ошибке менеджера, ничто не должно препятствовать ее исправлению.

⁷См.: URL:https://spravochnick.ru/menedzhment/principy_etiki_menedzhmenta/ (дата обращения: 15.09.2021)

⁸См.: Там же.

Принцип терпимости и толерантности предполагает спокойное отношение к моральным основам иностранного менеджмента его традициям, особенностям, специфике и т.д., особенно в момент, когда менеджером принимаются важные и ответственные производственные решения.

Принцип следования своим убеждениям. Следует придерживаться собственной позиции, научиться их отстаивать; не поддаваться давлению руководства, бороться с беспределом и т.д. Вместе с этим, не следует подчиняться чужим указаниям и совершать неэтичные поступки, необходимо слышать чужие аргументы и доводы, признать свои ошибки.

Принцип систематического подхода при создании этической атмосферы. Соблюдение данного принципа предполагает совокупность отказа: от психологического давления на коллектив или отдельных подчиненных; грубой манеры общения с коллегами; нарушения принципов этики, предотвращение конфликтов; соблюдение принципа свободы служебного поведения, действий и поступков в рамках закона; избегания критики конкурентов, подчеркивания положительных сторон конкурентных преимуществ.

К профессиональным ценностям так же можно отнести ценности непреходящие и вечные; обыденные, индивидуальные и групповые, материальные и духовные; этические и эстетические.

Ценности профессиональной деятельности оказывают сильное воздействие на индивидуальное профессиональное поведение личности как формы актуализации общекультурного содержания компетентности профессионала.

Любая деятельность человека в целом, и спортивного менеджера в частности, может восприниматься как деятельность, в которой реализуются социальные или индивидуальные человеческие ценности, такие как *гуманизм, справедливость, милосердие* и др.

В предпринимательской этике важнейшей компонентой является непосредственно *идея успеха*, которую можно рассматривать как одну из идей морали. Она относится к конкретизации моральных норм различных сфер делового и жизненного успеха. В основе этики

успеха лежат нормы и принципы новой рациональной морали, которые заложены в предпринимательской деятельности сферы ФКиС: расширение границ человеческого сотрудничества, взаимной выручки, товарищества и братства, новых конкурентно-состязательных отношений между людьми, соблюдение правил «честной игры» как в спорте, так и бизнесе.

В предпринимательской этике сферы ФКиС этика успеха выступает как способ соотнесения своих и чужих интересов, являющийся одновременно гарантом от произвола нравственных чувств и эмоций. В рамках этики успеха люди действуют, определяя свои жизненные позиции самостоятельно, будучи сориентированными при этом на жизненный и деловой успех. Их мораль базируется на этике ответственности, доброжелательности, уважения между членами гражданского общества. Именно этика успеха является в предпринимательской деятельности в сфере ФКиС совокупностью ценностей и норм, мотивирующих и регулирующих спортивную деятельность на достижение успеха с помощью трудовых, профессиональных, организационных, финансовых и других значимых для спорта результатов. Мотивация к победе, стремление к успеху во всех областях частной или профессиональной деятельности (спорт, менеджмент, управление или тренерская работа) являются ценностной установкой участников предпринимательской деятельности в сфере ФКиС.

Особенностью этических норм и принципов успеха менеджмента в сфере ФКиС является не только ориентация на достижение высоких спортивных результатов, или призыв к борьбе и конкуренции, но и запрет на любые проявления бесчувственности, черствости, высокомерия со стороны победителей по отношению к конкурентам. Такие негативные проявления в предпринимательской деятельности участников предпринимательского процесса в сфере ФКиС, претят самой концепции успеха, этическим нормам и принципам, заложенным в философии предпринимательской деятельности (бизнесе).

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Выскажите свое мнение. Может ли человек быть идеальным? Если у человека отсутствует, какой-либо идеал, может он быть нравственным? Реально ли быть идеалом для самого себя? Может ли вообще быть идеалом обычный человек?

2. В чем заключается специфика профессиональной этики? Какие основные принципы вы могли бы выделить?

3. «Норма» и «идеал». Что для вас значат эти понятия и чем они различаются?

4. Для чего необходимы знания об основных этических проблемах? В чем особенность и отличие проблем предпринимательской этики от общей этики?

5. Раскройте суть философии предпринимательства?

Список использованной литературы

1. Анисимов, С.Ф. Ценности реальные и мнимые (критика христианского истолкования и использования ценностей жизни и культуры). М., 1970. - 183 с.

2. Гаджи Курбанов, А.Г. / А.Г. Гаджи Курбанов // Круглый стол: «Мораль: многообразие понятий и смыслов». – Режим доступа: <https://iphras.ru/page19098853.htm>

3. Мишаткина, Т.В. Моральные ценности: стратегия и тактика «правильной жизни» / Уч.-метод. пособие. – Мн., БГЭУ, кафедра психологии и педагогики, 2005. - 40 с.

4. Радугин, А. А. Этика: Учебное пособие. М., 2003. - 304 с.

5. Фромм, Э. Человек для себя. Перевод А. В. Александрова, 2012. Издание на русском языке AS Publishers, 2012. - 280 с.

Список рекомендованной литературы

1. Апресян, Р.Г. Феномен универсальности в этике: формы концептуализации [Электронный ресурс] / Р.Г. Апресян // Вопросы фило-

софии. – 2016. - № 8. // Режим доступа:
http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1455&Itemid=52

2. Бакштановский, В.И. Профессиональная этика /В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов // Эмос среднего класса. Ведомости. Вып. 14 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 1999. - 160 с. - С. 145-153.

3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ.ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Юрайт, 2013. - 463 с

4. Быховская, И.М. Спорт: культурологические векторы анализа феномена [Электронный ресурс] / И.М. Быховская // Культурологический журнал. - 2011. - №1. – Режим доступа:
<https://cyberleninka.ru/article/n/sport-kulturologicheskievektory-analiza-fenomena>.

5. Надточий, И.О. Современные тенденции развития философской этики / И.О. Надточий // Сборник научных трудов ВГИФК 2014-2018. / под ред. Г.В. Бугаева, А.В. Сысоева, О.Н. Савинковой. - Воронеж: ООО «Издательство РИТМ», 2018. - 332 с.

Тема 2. РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМАТИВНОЙ ЭТИКИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

- 2.1. Специфика современного рынка сферы ФКиС
- 2.2. Взаимосвязь этики с практической деятельностью в сфере ФКиС
- 2.3. Реализации этических норм и принципов в предпринимательской деятельности в сфере ФКиС

2.1. Специфика современного рынка сферы ФКиС

В современной экономической системе существует множество разновидностей рынка: продукция, которая обеспечивает непосредственно само производство, рынок денежного обращения и т.д.

В настоящее время в экономической системе большой сегмент занимает рынок услуг. К числу такого рыночного сектора относиться специфический вид спортивно-оздоровительных, зрелищных и ряд других - физкультурно-спортивных услуг, непосредственно спорт.

Спорт - это специфический рынок, в который представлены товарами спортивного назначения, рынок зрелищ, платные спортивные услуги и т.д. Рынок зрелищ, как и товаров спортивного назначения, предназначен для массового потребителя. Если рынок спортивных товаров соотноситься с числом занимающихся каким-либо видом спорта людей, то рынок спортивных зрелищ непосредственно связан с зрительским интересом, обеспечивающим количество посетителей на стадионах.

Предпринимательству в спорте свойственны все те же традиционные для бизнеса виды и формы рыночной экономики. К формам предпринимательства в спорте можно отнести собственность, которой располагает тот или иной объект спортивного предпринимательства, это может быть стадион, спортивный зал, бассейн, каток и т.д.

К видам предпринимательских услуг в сфере ФКиС относятся физкультурно-спортивные услуги, например, оздоровительный мас-

саж, платные тренировки, которые в условиях рыночной экономики становятся объектом купли-продажи. Именно поэтому производители физкультурно-спортивных услуг выступают в качестве продавцов, а потребители - в качестве покупателей.

В качестве поставщиков физкультурно-спортивных услуг могут выступать тренеры, учителя, преподаватели, инструкторы ФКиС методисты, массажисты, фитнес тренеры и т.д. В роли продукта, который получает потребитель, могут выступать физические занятия, тренировки, спортивные зрелищные представления и соревнования, а также методические пособия, которые основаны на здоровом образе жизни.

Тех, кто занимается спортом и оздоровительной физической культурой, а также зрителей спортивных платных мероприятий, болельщиков, так и спонсоров можно отнести к потребителям физических и спортивных услуг. Личность в ФКиС рассматривается как субъект рыночных отношений, личность, которая стремится извлечь нематериальную или прочую выгоду, а выгоду для себя, с целью удовлетворения личных потребностей, например, улучшения собственного здоровья, самостоятельно оплачивая покупку спортивных услуг.

Особенностью современного рынка в области ФКиС является заметная активность рыночных процессов, выражающаяся в многообразии предлагаемых спортивных услуг. Их востребованность объясняется повышенным интересом к здоровому образу жизни среди граждан, как следствие, происходит гибкость отраслевой структуры услуг организаций и учреждений физкультурно-спортивной направленности, на оказание услуг, как платных, так и не платных, отвечающих на запрос потребителей.

2.2. Взаимосвязь этики с практической деятельностью в сфере ФКиС

Теоретические знания этики (морали) связаны непосредственно с практикой, поэтому они являются основополагающими компонентами практической деятельности человека, в том числе предпри-

нимательской этикой, которая имеет давнюю традицию, складывающуюся на протяжении длительного исторического периода, по мере развития цивилизации, на основе непреднамеренного следования людей определенным традициям и обычаям. Оттуда берут свое начало, например, профессиональная клятва Гиппократов, распространенная среди врачей «Не навреди»; правила и нормы купеческой торговли, которые актуальны и сегодня в отечественном бизнесе: соблюдение договоров, особенно политических договоров и т.д.

Если исходить из определения: «Предпринимательство - это такой вид деятельности, результаты которого направлены, не только на удовлетворение собственных потребностей, но и на получение прибыли»⁹, то можно утверждать, что подобный род деятельности на Руси зародился уже в начале IX века. Предпринимательская деятельность в тот период была связана с появлением таких видов предпринимательской деятельности, как, торговля, ремесло, промыслы (охота, рыболовство, бортничество) и других видов деятельности, которые давали людям получать средства для материального обеспечения повседневной жизни. В качестве предпринимательской деятельности того периода можно считать ремесло, торговлю, ростовщичество, промысел (охота, бортничество, рыболовство и ряд других видов народного промысла), приносящие людям материальные блага. Уже в этот исторический период было важно соблюдать договорные отношения, которые строились, прежде всего, на этических нормах поведения, исходящих из религиозных традиций, правовых норм, морали, а их несоблюдение считалось грехом и показателем отсутствия чести и достоинства. Однако особую остроту этические проблемы в предпринимательстве приобрели в наше время, когда рынок сильно изменился, в результате жесточайшей конкуренции.

К сущностным категориям предпринимательской этики спортивного менеджера относится совокупность понятий, включающих характеристики практик поведения спортивного менеджера, соответ-

⁹ Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие / Е.Л. Чеснова, В.И. Лебедев - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. С. 30.

ствующие общепризнанным нормам, моральным принципам, идеалам, коммуникациям в сфере спорта, т.е. всего того, что непосредственно включает само понятие спортивная этика.

Сегодня этика предпринимательства в спортивной индустрии является одним из элементов организации предпринимательской деятельности в целом, представляющая сложившуюся совокупность методов функционирования предпринимательской деятельности, строящаяся на определенных принципах и приемах. В основу этики предпринимательства в сфере ФКиС входят общие понятия этики.

Поскольку этика предпринимательства в сфере ФКиС неразрывно связана с общей этикой, ее правила выстраиваются в соответствии с правами и нормами, действующими в стране и обществе в целом. Предпринимательская деятельность в ФКиС функционирует в соответствии с законодательством, нормативными актами, существующими нравственными и этическими правилами, нормами поведения в бизнесе в целом, спортивном менеджменте и физической культуре в частности.

Например, целью предпринимательской этики менеджера в спорте и физической культуре является обеспечение и поддержание социально этических норм в их профессиональной деятельности. В одну из задач предпринимательской этики спортивного менеджера входит нормативная регламентация отношений, соблюдение морального поведения, соответствующие этике действия, и прежде всего, формирование этического сознания специалистов в сфере спорта.

Основными категориями этики в физической культуре и спортивном менеджменте являются *профессиональные этические отношения, этическое сознание, этические действия и профессиональный долг специалистов*, связанные с их предпринимательской деятельностью в спортивной индустрии.

К элементам предпринимательской этики относят: *моральные нормы, права, поведение, принципы делового общения, закономерности межличностных отношений. К элементам предпринимательской этики также относят, личные и трудовые отношения, стиль*

руководителя, культуру управления, деловую философию, служебные взаимоотношения, способы разрешения конфликтов.

Показателем нравственности спортивного менеджера, а также его предпринимательской деятельности является *достижение блага клиента* и в целом всего общества в частности, а конечной целью, его качественной работы - удовлетворение клиентов, предоставляемыми услугами, например, решение проблем, связанных, прежде всего с их здоровьем и другими интересами.

Одной из важнейших этических установок участников предпринимательской деятельности в сфере ФКиС является предоставление таких услуг, которые доставляют радость ее потребителям, пользу для здоровья. Поэтому предоставление услуг, в том числе и платных в сфере ФКиС должны быть ориентированы на гуманистическое содержание спорта, утверждение принципов коллективистских отношений.

В современной учебной литературе термин «этика предпринимательства» чаще встречается как «этика бизнеса». Следует отметить, что по отношению к спорту, в том числе по отношению к спортивному менеджменту, термин «бизнес» звучит некорректно. Объясняется это тем, что при рассмотрении предпринимательской этики в сфере физической культуры и спорте, основной акцент делается на нормах поведения спортивного менеджера, на требованиях, которые к нему предъявляет современное общество, принимая во внимание стиль работы, характер профессионального общения с клиентами, его социальному облику.

Для предпринимателя (менеджера ФКиС) важной этической компонентой является уровень этичности его поведения и поступков. Данный компонент, впрочем, как и всего общества в целом, зависит от уровня этичности функционирования социального института, которым является спорт XXI века.

В этой связи знание этических норм и принципов, их соблюдение служит для спортивных менеджеров примером отношения к своим служебным обязанностям, а их нарушение воспринимается как дисквалификация в спорте. Этичными (или неэтичными) действиями

формируется комплекс моральных устоев менеджеров в спорте, их подчиненных, а также непосредственно потребителей (получателей спортивных услуг) и даже конкурентов.

Менеджер спорта должен транслировать образцы нравственно безукоризненного поведения и воспитывать те же качества у своих подчиненных и у партнеров. Этичность действий менеджера спорта включает комплекс этических устоев, которыми личность владеет от рождения, например, представлением о добре, зле, чести и достоинстве. Так же менеджер спорта должен соответствовать требованиям, которые приданы ему извне, например, этического кодекса спортсмена, правилам внутреннего распорядка, установленным требованиям вышестоящей организации и т.д., где должна работать шкала оценки "этично - неэтично".

Таким образом, объектом предпринимательской этики в спорте и физической культуре выступает мораль, связанная, в том числе, с профессией менеджера спорта, а предметом предпринимательской этики, возникающие в трудовом процессе - этические отношения, этическое сознание и этические действия участников этого процесса.

Сама же дисциплина «Основы предпринимательской этики в физической культуре и спорте» являясь молодой и стремительно развивающейся областью научного знания. Она призвана выполнять профессиональную ориентацию на приобретение необходимых компетенций для этического самосознания студентов, в частности будущих менеджеров в спорте и физической культуре, их интеллектуального развития, овладения соответствующими качествами профессиональной деятельности в сфере ФКиС.

2.3. Реализация этических норм и принципов в предпринимательской деятельности в сфере ФКиС

Развитие экономики на рубеже XX – XXI веков обусловило развитие предпринимательства в сфере физической культуры и спорта, которое представляет индустрию спорта, «работает» на получение прибыли, рекламу продажи товаров, трансформируясь в прибыльный

бизнес, цель которого - зрелищность и массовость спорта. Именно поэтому массовая спортивная индустрия заточена на создании спортивного имиджа, который расширяет рамки спортивных соревнований, связывая спорт с образом жизни, определяя параметры моды и культурных образцов общественного бытия.

В настоящее время растет число предпринимателей в лице физкультурных и спортивных менеджеров в различных видах спорта и спортивных организаций. Меняются и эволюционируют организационно-правовые формы спортивного предпринимательства, расширяется спектр платных услуг, улучшается качество предоставляемых населению физкультурно-спортивных услуг.

Согласно действующему законодательству, физическая культура и спорт представляют частью отрасли «Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение». По факту сфера (ФКиС) представляет самостоятельную отрасль народного хозяйства, которая занимается предоставлением социально-культурных спортивных услуг: занятия физическими упражнениями и различными видами спорта. В функции предпринимательской деятельности в сфере ФКиС входит «организация и обеспечение спортивных соревнований, зрелищных мероприятий, профессиональная подготовка кадров; проведение научных исследований; торговля, прокат и ремонт спортивного оборудования и инвентаря; услуги спортивного страхования».¹⁰

В этой связи предпринимательство в сфере ФКиС является структурой, которая предоставляет материальные и культурные услуги, направленные на удовлетворение потребностей граждан, желающих их получить.

Что касается спорта, то следует отметить, что он порождает свой, специфический рынок: товаров спортивного назначения, а также рынок зрелищ.

Важным фактором в этическом исполнении своих профессиональных обязанностей являются собственные идеалы, представления о том, как следует выстраивать свою профессиональную деятельность

¹⁰ Степанова, О.Н. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта. - 3-е изд., стереотип. - М.: Советский спорт, 2007. С. 37.

и собственное дело. Важно самому менеджеру осознавать общие этические принципы, нормы, четко разграничивать понятия добра и зла, соответствующим образом направлять свои профессиональные действия в дальнейшем, совершенствуя спорт и физическую культуру. При соблюдении этических норм и принципов в профессиональной деятельности менеджера спорта, большую роль играет индивидуальное сознание, которое базируется на личностных убеждениях, мотивах и самооценке. Самосознание позволяет спортивному менеджеру самому контролировать и мотивировать свои действия, самостоятельно обосновывать и вырабатывать собственную линию поведения. Знание этических норм и принципов имеет в этой связи огромное значение для всех участников спортивного процесса.

К основным категориям этики предпринимательства менеджера в спорте можно отнести множество понятий, которые включают в себя описание практик поведения менеджера в сфере ФКиС, соответствующие признанным нормам, принципам морали, идеалам в сфере спорта и всего того, что относится к самому понятию спортивная этика.

Этика предпринимательства в спорте служит одним из немногих элементов организации деятельности предпринимателей. Ее основу составляют общепризнанные понятия культуры, с которыми она тесно связана. Этикой предпринимательства в спортивной сфере можно назвать сложившуюся совокупность методов самого функционирования деятельности, которая строится на определенных принципах и приемах. Эти составляющие выстраиваются согласно правам и нормам, которые действуют в стране и обществе на данный момент, а также с рабочим персоналом в соответствии с законодательством, этическими правилами, нормативно-правовыми актами, нормами поведения в спортивном менеджменте и в бизнесе в целом.

Говоря об этике предпринимательства спортивного менеджера именно как дисциплины, можно сказать, что это комбинация двух наук: этики и экономики, в которую так же входит раздел по предпринимательству.

Для предпринимательской этики в спорте нужно соблюдать этические нормы, правила, которые прописаны в профессиональных кодексах, соответствующих уровню культуры, знаний, воспитания у предпринимателей, которые необходимы для проведения предпринимательства в рамках закона¹¹.

К примеру, целью предпринимательской этики спортивного менеджера служит обеспечение и поддержание этических и социальных норм в их деятельности. Одной из задач этики в сфере ФКиС является «знание нормативной регламентации отношений, соблюдение нравственного поведения, а также развитие этического сознания у специалистов в спорте».¹²

Существенными категориями этики в спортивном менеджменте и физической культуре являются: этическое сознание, действия, отношения, которые связаны с предпринимательской деятельностью в спортивной сфере.

К элементам предпринимательской этики относят: нормы морали, права, поведение, принципы делового общения, трудовые и личные отношения, стиль управления, деловую философию, разрешения конфликтов в организации и другие этические аспекты.

Показателем нравственности спортивного менеджера и его предпринимательской деятельности служит достижение блага общества и клиента. А итоговой целью его работы - удовлетворение клиентов услугами, которые ему предоставляют.

К принципам профессиональной этики менеджера спорта относят: *профессиональную солидарность, понимание долга и чести, форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности*, которые выражаются в моральных кодексах (требованиях по отношению к специалистам).

Одним из важных профессионально-этических принципов спортивного менеджмента, является *принцип профессионализма*, предполагающий постоянное обновление и совершенствование полученных

¹¹ См.: URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/principy_etiki_menedzhmenta/ (дата обращения: 04.10.2021)

¹² Энциклопедия Олимпийского спорта / Под общ. ред. В.Н. Платонова. - Том 1. -К.: Олимпийская литература, 2002. - С. 343 -344.

профессиональных знаний и навыков, которые способствуют личностному развитию менеджеров спорта их профессиональную деятельность.

К принципам профессионально-этической системы, прописанным в профессиональном кодексе, относится принцип «не навредить!». Для менеджера в сфере ФКиС это означает, что необходимо убеждать клиентов не злоупотреблять содержанием и количеством потребительских услуг (в спортивном менеджменте это может быть навязывание излишних спортивных тренировок, спортивного инвентаря, завышение оплаты за тренировки и т.д.).

Следующим принципом кодекса менеджера сферы ФКиС, является принцип *соблюдения интересов клиента*. Он подразумевает получение положительного конечного результата профессиональной деятельности спортивного менеджера или тренера, т.е. качества предоставляемых услуг.

Принцип конфиденциальности предполагает сохранение профессиональной тайны, например, «коммерческой или тайны клиента», за исключением случая, когда подобная тайна и ее сохранение может нанести вред другим членам общества.

Принципы честности и бескорыстия требует от менеджера сферы ФКиС не использования дополнительной неофициальной заработной платы, кроме официальной заработной платы, предусмотренной регламентом за оказание каких-либо услуг. Так же спортивный менеджер не вправе принимать с получателя спортивных услуг никакие вознаграждения в денежном эквиваленте.

Принцип коллегиальности заключается в стремлении принятия коллегиальных решений и оказании взаимной помощи, уважительном отношении к коллегам их поддержке и помощи.

Поскольку в спортивном менеджменте физической культуры и спорта, предусмотрены рыночные отношения, то в качестве продукта их предпринимательской деятельности рассматриваются спортивные услуги, которые оказываются населению.

Необходимым условием для успешной предпринимательской деятельности, является формирование этических основ у менеджеров,

которые осуществляют предпринимательскую деятельность в физкультуре и спорте. Кроме того, необходимым условием для успешной профессиональной деятельности спортивного менеджера, является сочетание личностных этических принципов и норм с общественными нравственными принципами, идеологией бизнеса, основанной на таких понятиях, как *свобода, право, пропаганда, стабильность, сотрудничество и т.д.*

Л. Хосмер один из выдающихся американских социологов, сформулировал десять принципов делового поведения, которые могут являться, в том числе и руководством к действиям менеджера, работающего в сфере ФКиС.

1. «Не следует делать то, что не входит в интересы вашей компании или вас лично в долгосрочной перспективе»¹³.

2. «Ни в коем случае нельзя делать то, о чем впоследствии нельзя будет говорить.

3. Не надо делать то, что не способствует развитию поддержки и взаимопомощи в коллективе компании.

4. Нельзя нарушать закон, который выступает базисом общественных моральных норм в современных условиях.

5. Нельзя делать то, что вредит обществу, в котором живет принимающий решения менеджер.

6. Не стоит делать то, что, не посоветовал бы сделать другим.

7. Нельзя ограничивать права и свободы других людей своими действиями.

8. Нельзя совершать действия, вредящие слабым людям.

9. Не следует предпринимать действия, препятствующие самореализации и саморазвитию других людей.

10. Ориентиром должно служить увеличение прибыли предприятия, но при этом нельзя выходить за рамки закона»¹⁴.

Все перечисленные правила, в принципе, работают в культуре делового общения разных стран, так как перед мировым сообществом

¹³См.:URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/principy_etiki_menedzhmenta/ (дата обращения: 17.09.2021)

¹⁴ См.:URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/principy_etiki_menedzhmenta/ (дата обращения: 17.09.2021)

стоит задача приблизиться к идеальным взаимоотношениям (в том числе деловым), базирующимся на торжестве морально-этических принципов.

Таким образом, конечной целью профессиональной деятельности менеджера физической культуры и спорта, должна быть идея блага своего клиента, всего, что он воплощает в своей работе. Специфика предпринимательской деятельности в физической культуре и спорте, должна основываться не только на получении прибыли от своей профессиональной деятельности, но учете, прежде всего, интересов своих клиентов, соблюдение принципов «не навреди». То есть спортивный менеджер не может оказывать спортивные услуги клиенту, приносящие вред его здоровью, не учитывать особенности его физических возможностей, регламентировать физическую нагрузку, не зная, на прибыль, получаемую от количества тренировок и других предпринимательских целей.

Благо получателей физкультурных услуг на коммерческой основе, если мы говорим о предпринимательстве в спорте, должно доминировать над всеми предпринимательскими целями и задачами, особенно в физической культуре и спорте, где главной целью для человека является получение здоровья, только в этом случае, мы можем говорить о специфических ценностях профессиональной деятельности спортивного менеджера.

В иерархии ценностей спортивного менеджера должны стоять такие ценности как: *удовольствие, польза, справедливость, гуманность, милосердие и т.д.*

К ценности в предпринимательской деятельности спортивного менеджера можно отнести пользу, которая подразумевает такие действия, в основе которых лежат интересы клиента получателя спортивных услуг, т.е.: улучшение физического здоровья, жизненного потенциала, улучшение настроения, сохранение и улучшение внешних физических данных, а также повышение социального, политического, экономического, профессионального, культурного статуса. Основное кредо принципа «полезности» можно сформулировать следующим образом: «В здоровом теле – здоровый дух».

Формирование базисных ценностей в профессиональной деятельности спортивного менеджера проходит долгий путь. Их выбор, как правило, определяется спецификой профессиональной деятельности, т.е. этическими основами спорта, менеджмента, идеологией социальной среды, семейных и трудовых ценностей и т.д.

В результате трансформации социально-культурных ценностей спортивный менеджер, как правило, одновременно становится их носителем и потребителем.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Какой этический компонент включает рынок услуг, предоставляемых учреждениями сферы ФКиС. Раскройте его функции, содержание структуру.

2. Какими этическими принципами должен руководствоваться менеджер сферы ФКиС в своей профессиональной деятельности.

3. Дайте характеристику ценностным основаниям профессии спортивного менеджера. Дайте определения категориям предпринимательской этики в спорте и опишите их основную сущность.

4. Конечной целью профессиональной деятельности менеджера физической культуры и спорта, должна быть идея блага. В чем заключается ее суть?

5. Необходимым условием для успешной профессиональной деятельности спортивного менеджера, является сочетание личностных этических принципов и норм с общественными нравственными принципами, перечислите их и обоснуйте их на собственных примерах.

Список использованной литературы

1. Визитей, Н. Н., Манолаки, В. Г. Идеи олимпизма и реалии современного мира // Теория и практика физической культуры. - № 1, 2011. - С. 8 -12.

2. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: практические рекомендации, из зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994. -127 с.

3. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: Учеб. пособие для вузов / М.И. Золотое, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. - М.: Академия, 2001. - 356 с.

4. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие / Е.Л. Чеснова, В.И. Лебедев-Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 230 с.

5. Степанова О.Н. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта. - 3-е изд., стереотип. - М.: Советский спорт, 2007. - 256 с.

Список рекомендованной литературы

1. Майкл, Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997. - 704с.

2. Папкова, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. по направл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) / О. В. Папкова. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.

3. Передельский, А. А. Феномен спортивной культуры в аспекте философского и социального анализа / А. А. Передельский, А. Г. Алексеев, Ю. А. Цегельный // Теория и практика физической культуры. 2014. №8. С. 6.

4. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Конролинг- 1991, 254 с.

5. Чеснова, Е.Л., Лебедев В.И. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 113 с.

Тема 3. СПОРТИВНАЯ ЭТИКА

- 3.1. Феномен спортивной этики
- 3.2. Содержание общих принципов спортивной этики в условиях профессионализма
- 3.3. Формирование этического опыта спортсмена
- 3.4. Моральные дилеммы профессиональной этики в спорте

3.1. Феномен спортивной этики

Спорт, являясь одним из видов физической активности, основан на соревновательных компонентах, а также подготовке спортсменов к соревнованиям. Поскольку спортом занимаются разные возрастные категории людей, в том числе дети, то среди главнейших задач организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности в Российской Федерации является нравственное воспитание, здоровый образ жизни, а также предотвращение насилия спортсменов, тренеров, спортивных болельщиков, как во время соревнований, так и в повседневной жизни.

Спортивная этика - это соблюдение спортивных правил, сдержанность и следование внутренним нравственным принципам, преданность идее олимпизма, его центральной идеи: «Мир среди всех наций»¹⁵.

В функции спортивной этики входят моральное и нравственное воспитание спортсменов. Спортивная этика диктует правила поведения межличностного общения спортсменов, этические нормы и принципы выстраивания взаимоотношений между спортсменами. В задачи спортивной этики входит непосредственная подготовка будущего спортсмена к встрече с трудностями и препятствиями, с которыми ему предстоит столкнуться в спортивной деятельности. Для их преодоления используются следующие формы и методы совершенствования спортивного процесса: тренировки, взаимодействие в коллективе, исполнение требований, распоряжений, приказаний, а также самостоятельная работа участников спортивного процесса.

¹⁵Бакал, Д. С. и др. Большая олимпийская энциклопедия. - М.: Эксмо, 2008. - С. 586.

Главной воспитательной задачей спортивной этики является – стремление привить спортсмену нравственный идеал, который будет олицетворять образец поведения, для которого принципиальным личным качеством как в профессии, так и в повседневной жизни, станет: добросовестное отношение к спортивным тренировкам, достижениям в спортивной деятельности, желание и способность приумножить могущество и авторитет своей страны, достижение поставленных целей честным трудом.

Временные рамки спортивной этики как науки, датированы концом XIX- началом XX веков. Однако, истоки ее уходят корнями в далекий Каменный век, когда формировались правила и нормы спортивной этики, основанные в тот период времени на религиозных традициях. В эпоху средневековья спорт все более приобретал характер зрелищности, хотя его традиции и правила тщательно старались сохранить. Олимпийские игры демонстрировали стойкость, выносливость, уважение к спортивной этике, к своему физическому телу. Это уважение демонстрировали не только Гречаны, но и другие участники спортивных состязаний, которые своим спортивным поведением демонстрировали собственное сформированное мировоззрение, а также мировоззрение своей страны. До наших дней сохранились Олимпийские ценности, среди которых можно выделить, патриотизм, коллективизм, гуманизм и т.д.

Особенности спортивной этики заключаются в том, что сама этика, как наука, изучает нормы и принципы поведения человека, их взаимоотношения в целом, а спортивная этика, кроме вышеперечисленного, помогает поднять дух каждой станы. Существует мнение; «если бы не было этики спорта, то все соревнования заканчивались бы неуправляемыми потасовками с ужасающими последствиями».¹⁶

Являясь частью этики в целом, спортивная этика, которая рассматривает профессиональные особенности спортивной морали, в сфере физического воспитания, участников непосредственно самого учебно-тренировочного процесса, рассматривает процесс своеобраз-

¹⁶Визитей, Н. Н., Манолаки, В. Г. Идеи олимпизма и реалии современного мира //Теория и практика физической культуры. - № 1, 2011. - С.8–12.

ной спортивной борьбы, взаимоотношения людей, причастных к спорту, она развивается и совершенствуется не только в теоретической, но и в своей практической деятельности.

Феномен спортивной этики является культурным элементом в системе современного спорта, а также частью развития, спортивной и профессиональной этики, которая объединяет не только нравственными действиями и отношениями спортсменов как субъектов спорта, но и моральной нормативностью и установками этих действий и правил в процессе подготовки и проведения спортивных состязаний.

В структуру спортивной деятельности включены: ее субъекты (спортсмен, тренер), их взаимоотношения в состязательности, порядок состязаний, моральные, нормативные требования, ценности, принципы, а также средства, позволяющие осуществлять спортивную деятельность. Являясь объектом как профессиональной, так и прикладной этики, спортивная этика должна концентрировать личность спортсмена на отношении со спортивной средой, на проблемы нравственного самовоспитания.

Мораль в спортивной этике рассматривается как совокупность идеалов и ценностей спорта; моральные принципы и нормы поведения, а также традиционные установки определяют нравственные отношения между участниками спортивной деятельности.

В связи с тем, что профессиональная спортивная деятельность руководствуется условиями контракта или найма, главное этическое требование к участникам спортивных процессов заключено в добросовестном выполнении договорных обязательств. Договорные обязательства должны обеспечивать материальные, коммерческие интересы спортсменов, защищать и упрочивать их гуманитарные и социальные позиции. Задача спортивной этики - ориентация на гуманистические идеалы, которые присуще обществу в целом, так как от этого зависит профессиональный успех любого спортсмена. В случае нарушения существующих этических традиций в спорте или отказа от них, настоящего спорта, в высоком его понятии, не произойдет.

3.2. Содержание общих принципов спортивной этики в условиях профессионализма

Для формирования профессиональных компетенций будущего менеджера в сфере ФКиС важной компонентой является совокупность знаний, умений и навыков, которыми ему необходимо владеть. В состав таких компетенций включены общие принципы спортивной этики. Одним из принципов спортивной этики является недопустимость обмана между участниками спортивных отношений, за исключением технических, технологических, к которым относят профессиональные секреты. Профессиональный спорт, требует их беречь, не разглашать, так как от них часто зависит исход спортивных результатов. От участников спортивных отношений требуется соблюдение корпоративной чести, которая предполагает достойное представление своего клуба, организации, публичной демонстрации их престижа.

Спортивная этика требует от спортсмена проявления солидарности в защите интересов и прав товарищей по профессии, независимо от их клубной и национальной принадлежности; «она не позволяет использовать ценности спорта (славу, имя, цвета и знаки клубов) для антигуманистических, антиобщественных или преступных целей»¹⁷.

В спортивной этике особое внимание уделяется этическим проблемам в спорте, которые возникают в спортивных процессах. Затрагиваются в спортивной этике и проблемы нравственного воспитания спортсменов, обучающихся в спортивных школах детей.

Что касается структуры морали спортивной этики, то она тождественна этики в целом. Она включает в себя проблемы морального сознания, проблему нравственных взаимоотношений в спорте и нравственную составляющую спортивной и профессиональной деятельности.

Мораль спортивной этики сопряжена с нравственным стержнем личности спортсмена, который он формирует непосредственно с дет-

¹⁷Сараф, М.Я., доктор философских наук, профессор. Российское философское общество. Профессионализация спорта и спортивная этика. URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=112026> (дата обращения: 17.09.2021)

ства, когда происходит формирование его как личности. Для участников сферы физического воспитания и спорта набор ценностей, основанных на морали, не менее важен, чем самые высокие их спортивные достижения. Традиции и способы выживания в спорте во многом зависят от пути, который выбирают спортсмены, поэтому от каждого из них требуется «воспитание собственной нравственности, определение жизненной позиции, сознательного отношения к общественному долгу, единству слова и дела, нетерпимости к отклонениям от норм нравственности, формирование этического опыта»¹⁸.

В этой связи можно говорить о профессионализации участников сферы ФКиС лишь в том случае, когда кроме профессиональных спортивных качеств, им удалось сформировать личностный этический компонент, который необходим гражданину, имеющему право считать себя достойным членом общества и нести с достоинством свои профессиональные навыки на благо общества.

Для будущих менеджеров важно уметь: осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. Не дискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.

3.3. Формирование этического опыта спортсмена

Формирование этического опыта человека происходит посредством действий, которые он видит, анализирует и сам предпринимает. Впоследствии, эти действия перерастают в привычку, становятся потребностью в поведении. В этой ситуации важным элементом этической составляющей является нравственное сознание, ценность мотивов и полезность результата поведения, действие, его характер, т.е. весь совокупный результат поступка, поведения.

¹⁸Бадрак, К. А. Допинг в спорте как проблема нравственности. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка, 2010. № 1. С. 70-72.

У будущих специалистов в сфере физической культуры и спорта формирование нравственных взаимоотношений в учебно-тренировочном процессе и в соревновательной деятельности является одной из важнейших задач. Источником формирования этического опыта является процесс общения с учащимися, спортсменами, клиентами фитнес клубов, спортивных секций, т.е. все, что входит в понятие коммуникации с клиентами.

Сущность этического опыта участников сферы ФКиС раскрывается и формируется в их нравственных поступках, которые, собственно, и дают оценку *морального сознания человека*. Сам же участник спортивного процесса в сфере ФКиС становится элементом спортивной этики.

Моральное сознание участника сферы ФКиС заключается в способности восприятия личностью общепринятых норм нравственности; умении выстраивать взаимоотношения в спортивном коллективе; в восприятии спортивных идей, трансляции спортсменом идеалов в спортивной индустрии.

Поскольку моральное сознание заключается в совокупности этических знаний, нравственных взглядов, убеждений, чувств, потребностей, то относительно участников сферы ФКиС предполагается их целостное нравственное сознание, которое сопровождается нравственными принципами и нормами, важнейшими из которых является *ценностная ориентация в спортивной деятельности*.

Под ценностной ориентацией подразумевают способность нравственного сознания в самых различных жизненных ситуациях, умение направлять действия личности на конечный результат: ориентацию на единство сознания и поведения, целенаправленность в моральном выборе, регуляция действий личности в сложных ситуациях, которые возникают в спортивной деятельности.

В спортивной этике большое значение имеют грамотно выстроенные этические отношения между тренером, коллегами по команде, спортивными командами других федераций как внутри страны, так и за рубежом.

Часто спорт сопряжен с преодолением не только физических трудностей, но и преодоление огромных моральных нагрузок. Для спортсмена важно научиться преодолевать трудности во имя победы, проявлять уверенность в себе и хладнокровие. В их преодолении должны быть задействованы такие этические качества как: непосредственное чувство долга, патриотизм, культура поведения, спортивное достоинство и многие другие.

Регламентирующими спортивную этику составляющими можно назвать *этические установки*, которые помогают спортсмену правильно разрешать конфликтные ситуации, выстраивать взаимоотношение между тренером и спортсменом, тренером и воспитанником, спортивным менеджером и его клиентами, находить взаимопонимание с судейством и т.д.

Как в любом виде профессиональной деятельности, в спортивном сообществе возникает ряд этических проблем, с которыми сталкиваются спортсмены. Это, прежде всего – конкуренция, переход от одного тренера к другому, из одной команды в другую, в поиске наиболее подходящего морального климата. Все эти проблемы, помимо психологических проблем, носят проблемы этического характера. Для их решения спортсмену необходимо выполнять регламентирующие установки, исходящие из основ спортивной этики.

Говоря о спортивной этике, необходимо обозначить некоторые существующие различия в системе высших ценностей профессиональной этике от общей этики¹⁹. В общественной этике высшей нравственной ценностью признан человек, независимо от его рода занятий и социального статуса. В профессиональной этике высшей ценностью является *профессиональный успех*. Если отношения в общественной этике рассматриваются как отношения человека к человеку, то в спортивной этике как отношение одного коллеги к другому в условиях их совместной профессиональной деятельности.

Не редко случается в профессиональном спорте нарушение принятых обществом норм и идеалов, а порой и отказ от них. Часто

¹⁹ Сараф, М. Я. профессионализация спорта и спортивная этика // олимпийское движение и социальные процессы. М., 2001. С. 144.

спортсменами устраивают скандалы, противоречащие нормам человеческого общежития. Такие скандалы часто спортсменами выдаются в качестве антуража, или рекламы, способствующей их успеху, но подобное поведение противоречит традиционным спортивным этическим нормам.

Задачей любой спортивной корпорации является соблюдение общих принципов спортивной этики в условиях профессионализма: поддержание и укрепление спортивных этических отношений, спортивного поведения, уважительного отношения к партнерам, зрителям, которые являются основным источником денежного дохода в сфере профессионального спорта. Не допускается обман между участниками спортивных отношений, исключением могут являться только спортивные секреты: технические, технологические, фармакологические, новинки в методике тренировок и т. д.

В остальном спортивная этика требует от спортсменов соблюдения корпоративной чести, демонстрации своего престижа; проявления солидарности и т.д.

В терминологии спортивной этики существует специфический термин, который присущ только ей. Данный термин переводится как «честная игра». «Fairplay» представляет собой спортивную традицию, культурное противостояние в обществе. Честная игра стала для общества традицией, которую пытаются соблюдать настоящие спортсмены. Именно принципы честной игры помогают предупреждать, в том числе и разрешать конфликты, которые часто происходят в спортивной среде. Принципы, честной игры являются контролем и регламентацией справедливых поощрений спортсменов и достойного отношения к игре.

Соблюдение правил «честной игры» становятся ценностным ориентиром для молодого поколения спортсменов, так как контроль и организация спортивных соревнований, включающие не только санкции, но и стимулы, которые регламентируют этические принципы в

спорте, необходимы для того, чтобы «превратить проповеди в реальные нормы в области соблюдения правил честной игры в спорте».²⁰

В этой связи спортивная этика в настоящее время выступает в качестве этического регулятора спортсменов и служит одним из инструментов формирования этического опыта будущих специалистов-профессионалов: преподавателей, учителей тренеров, менеджеров, всех, кто работает в сфере ФКиС.

3.4. Моральные дилеммы профессиональной этики в спорте

В настоящее время спорт в целом и непосредственно предпринимательская деятельность сферы ФКиС все чаще приобретает особые этические смыслы, так как спортивная этика становится все более, сопряженной с другими этическими нормами, например, с этикой бизнеса (предпринимательства), политической, СМИ, шоу бизнеса, спортивного судейства и т.д. В этой связи, практически перед каждым спортсменом, в какой-то определенный момент возникает ситуация, связанная с необходимостью нравственного выбора между двумя возможностями разрешения возникающей этической дилеммы, с которой они сталкиваются.

Моральная дилемма является «одним из компонентов любой профессиональной этики»²¹, представляющая ситуацию, исход которой зависит от двух противоположных моральных решений, каждое из которых имеет аргументы в свою пользу. Моральная дилемма имеет ряд значений, среди которых выделяют: формирование определенных типов конфликтов ценностей; формирование этических требований к профессии, включая этические нормы; выбор решений в зависимости от конкретных ситуаций. Поэтому профессиональную этику можно считать ситуативной, так как каждое решение в ней – уникально и принимается в зависимости от сложившейся конкретной си-

²⁰ Ленк, Х. Этика спорта как культура честной игры. Честное соревнование и структурная дилемма // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2004. № 3. С. 88–94.

²¹ Моральные дилеммы [Электронный ресурс] // Институт философии РАН: сайт. URL: http://iph.ras.ru/ethics_dilem.htm (дата обращения: 20.10.2021).

туации. В этой связи нормы этических кодексов очень часто дополняются и изменяются.

Поскольку моральная дилемма может заключаться в выборе ценности, или выборе приоритетного интереса, то и все конфликты в профессиональной этике можно разделить на конфликты *ценностей* и конфликты *интересов*.

Профессиональная этика представляет собой профессиональные ценности и нормы, отраженные в этическом кодексе или реализуемые через «этический режим» (т.е. систему этико-нормативного регулирования и этического образования в профессии), которые призваны помочь или подсказать способы разрешения возникающих в спортивной деятельности моральных дилемм. Отметим, что отличие норм профессиональной этики от нормативной этики (правовых норм) заключается в том, что первые основаны на идее предотвращения нарушений, а вторые на наказании за уже совершенное нарушение.

Чаще всего этические дилеммы спортсмена связаны с ситуацией, которая складывается в результате «разрешения проблем в вопросах конфиденциальности, конфликтов; отсутствия комфорта; проблемы эксплуатации в спорте и т.д».²² В таких ситуациях у спортсменов возникает моральная дилемма, по сути, и смыслу напоминающая моральный конфликт, который заключается в столкновении нравственных ценностей с общими и частными интересами.

Для разрешения возникающих этических дилемм спортсмену можно прибегнуть к помощи профессионально этического кодекса спортсмена. В нем прописаны общие положения нравственных ценностей профессии спортсмена, рассмотрены конкретные ситуации, которые возникают в результате конфликтных ситуаций в столкновении интересов спортсменов, таким образом, он может являться подспорьем в поиске правильного решения для выхода из сложившейся проблемной ситуации и разрешения сложившегося конфликта.

²² Караваев, Е.Ф. Логические и моральные дилеммы / Е.Ф. Караваев [Электронный ресурс] //URL: <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Logi/LogiKara.htm> (дата обращения: 09.10.2021).

В основе моральных конфликтов лежат противоречия в понимании нравственных ценностей, а также конфликтов интересов, связанных в основном с нравственными пороками. К таким конфликтам можно отнести ситуации, связанные с несправедливым судейством, неравенство физических параметров спортсменов, между которыми происходят спортивные состязания, взаимоотношения между тренером и спортсменом, тренером и учащимися.

Что касается этики предпринимательства в сфере ФКиС, то чаще всего в среде менеджеров ФКиС конфликтные ситуации возникают с неэтическими личностными качествами, такими как алчность, лживость, тщеславие, корысть и т.д. Вторая сторона конфликта может заключаться в некорректном финансировании: оплаты труда, выплаты премий за спортивные достижения и т.д.

Среди возникающих этических конфликтов в среде спортсменов можно выделить конфликты нравственных ценностей, которые сопряжены с нравственными ценностями олимпизма и с ценностями современной спортивной этики, чаще всего проявляющихся в сфере профессиональной этики.

Если для Хартии Международного Олимпийского Комитета (МОК) и Кодекса поведения МОК, нравственной составляющей являются ценности олимпизма, то для спортсмена важным является трансляция духа спорта и спортивной игры. Важным для спортсменов является само участие в спортивном состязании, где всеобщий интерес преобладает над частным, основанным на миролюбии, честности, взаимоуважении и т.д.

Этический кодекс спортсмена декларирует определенное поведение спортсмена, ценностное основание которого заложено в содержании нормативного спортивного поведения, выраженного в самом смысле спорта, заключающегося в ценностных принципах олимпизма: справедливости, честности спортивных соревнований, должного

поведения спортсмена, соблюдения моральных требований: «быть честным», «быть ответственным», «быть справедливым»²³ и т.д.

Однако, с профессионализацией спорта все чаще нравственные ценности спортсмена (добродетелей олимпизма и справедливой игры) вступают в конфликт с профессиональными ценностями. Связано это с тем, что спорт, став профессиональной деятельностью, все чаще предъявляет новые нравственные требования, которые касаются не только сферы спорта, но и предпринимательской деятельностью (бизнесом), политикой, коммерциализацией и прочего. Ценности в спорте часто вступают и в конфликт с нравственными интересами спортсменов, в которых отмечается доминирование профессиональных ценностей над нравственными ценностями.

Таким образом, среди моральных дилемм в сфере профессиональной этики спортсмена, чаще всего возникают такие дилеммы как:

1. *Дилемма справедливой победы*, которая заключается в постановке вопроса «Что ценнее - этически оправданное поражение или несправедливый выигрыш?»

2. Все чаще в среде спортсменов возникает дилемма обязанности быть победителем. Обязанность победить - *этически оправдана или это антиэтическое требование?*

3. *Дилемма успеха*. Успешный спортсмен стоит над моралью или успех диктует ему более строгие этические требования, чем обычным людям?

4. *Дилемма социальной активности*. Спортсмен, как публичная личность, имеет этическую обязанность вмешиваться в политику и бизнес, или только полное отстранение от этих сфер может быть морально одобряемо, потому что в них может произойти конфликт интересов?

На основании сформулированных дилемм делается вывод, что они транслируют спорные вопросы, касающиеся прав спортсмена:

²³ Олимпийская Хартия (в действии с 7 июля 2007 года) [Электронный ресурс] / Международный Олимпийский Комитет // Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц.сайт.М., 2013-2019.URL:

<http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372>
(дата обращения: 26.11.2021).

профессионализма: прав на победу и право на проигрыш, право на запрет объективизации физических качеств, право на гражданскую позицию, право не быть публичной личностью.

В ситуации разрешения моральной дилеммы чаще всего возникают конфликты ценностей. Так, в справедливой победе вступают в конфликт ценности добродетелей справедливости, честности, открытости и ценность ответственности.

С позиций базовых принципов олимпизма, участие в соревнованиях должно быть бескорыстным и осуществляться не ради результата, а ради процесса. С точки зрения ценностей профессиональной этики спортсмена, он обязан победить, как гражданин данной страны, приверженец определенной партии, представитель определенной социальной группы.

В контексте дилеммы обязанности быть победителем сталкиваются с такими нравственными ценностями спортсмена, как мужество и мудрость; в то время как профессиональные ценности, среди которых можно выделить уважение, индивидуальная добродетель, мудрость, могут отступить перед требованием к нравственным ценностям спортсмена с целью достижения победы, жертвуя при этом общими интересами.

Дилемма этики успеха может предполагать конфликт между нравственными ценностями самообладания, мудростью и профессиональной ценностью справедливости, которая может трактоваться как свобода демонстрации своей личной жизни, что может привести к скандальному стилю поведения, в свете которого ценность спортивных достижений меркнет в глазах общественности.

Дилемма социальной активности обусловлена публичным характером профессии спортсмена, при которой сталкиваются такие нравственные ценности, как бескорыстие, неподкупность, открытость с профессиональной ценностью ответственности. С одной стороны, нравственные ценности спортсмена предлагают держаться на расстоянии от бизнеса и политики; с другой - профессиональная ценность ответственности предполагает, что спортсмен, как профессионал и как публичная личность должен иметь коммуникации с различными

общественными институтами. В контексте дилемм профессиональной этики спортсмена, возникают не только конфликты ценностей, но и конфликты интересов.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Перечислите основные категории этики, присущие этическому облику спортсмена.

2. Какие нравственные ценности, присущие спортсмену, чаще всего вступают в конфликте с профессиональными ценностями феномена спорта?

3. Какого значение моральных дилемм в этике спортсмена?

4. Дайте характеристику возможных конфликтов ценностей в спорте.

5. Что можно отнести к этическим нормам предпринимательской деятельности спортивного менеджера?

Список использованной литературы

1. Бадрак, К. А. Допинг в спорте как проблема нравственности. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка, 2010. № 1. С. 70-72.

2. Визитей, Н. Н., Манолаки, В. Г. Идеи олимпизма и реалии современного мира // Теория и практика физической культуры. - № 1, 2011.- С.8-12.

3. Караваев, Е.Ф. Логические и моральные дилеммы / Е.Ф. Караваев[Электронный ресурс] // URL: <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Logi/LogiKara.htm>(дата обращения: 09.10.2021).

4. Ленк, Х. Этика спорта как культура честной игры. Честное соревнование и структурная дилемма // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2004. № 3. С. 88 -94.

5. Моральные дилеммы [Электронный ресурс] // Институт философии РАН: сайт. URL: <http://iph.ras.ru/ethicsdilem.htm> (дата обращения: 20.10.2021).

Список рекомендованной литературы

1. Горшков, В.Е., Какузин, В.А., Полухин, А.В. и др. Управление физической культурой и спортом в современных условиях / МО-ГИФК. - Малаховка, 1993. - 169с.

2. Ленк, Х. Этика спорта как культура честной игры. Честное соревнование и структурная дилемма // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2004. № 3. С. 88-94.

3. Олимпийская Хартия / Международный Олимпийский Комитет//Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц. сайт. М., 2013. URL: <http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372> (дата обращения: 20.08.2021).

4. Основы спортивной этики: [учеб.пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. -Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. - 112 с.

5. Ягодин, В. В. Физическая культура: основы спортивной этики: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. В. Ягодин. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 113 с.

Тема 4. ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ИХ МЕСТО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ

- 4.1. Структура, особенности этического кодекса
- 4.2. Значение этического кодекса в профессиональной деятельности
- 4.3. Этическая составляющая кодексов профессиональной этики спортсмена
- 4.4. Этический кодекс для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте

4.1. Структура, особенности этического кодекса

Профессиональная этика, в ее нормативном аспекте, находит свое выражение в этическом кодексе профессии. Термин «этический кодекс» происходит от латинского слова (codex - книга, систематизированный свод законов).²⁴ Значение этого термина можно рассматривать в двух аспектах. В первом случае как одну из форм коллективного договора; когда человек добровольно принимает обязательства, по обеспечению достижению доверия, согласия, успеха. Во втором случае этический кодекс может выступать как инструмент прояснения стратегии и ценностей организации; механизм внедрения хорошего (надлежащего) управления и стандартов деловой этики.

Структура этического кодекса, как правило, включает в себя три основных составляющих:

- а) этические принципы профессии;
- б) этические правила профессии, построенные на этических принципах;
- в) механизмы реализации этих правил, хотя этические правила не являются действенными без механизмов их реализации.

Поэтому этический кодекс, не оснащенный механизмами реализации правил, может носить только декларативный характер.

Любой этический профессиональный кодекс содержит:

²⁴ См.: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/brokgauz/10942> (дата обращения: 26.11.2021).

- правила, касающиеся поведения члена профессионального сообщества в момент исполнения трудовых обязанностей с коллегами; клиентами; конкурентами; журналистами и т.д.

- правила, касающиеся специфики профессии, например, педагога, врача, менеджера и т.д.

- правила поведения вне профессиональной деятельности (по поводу таких правил ведутся споры, но иногда они необходимы для разрешения конфликтов, например, в профессии публичного политика, актера, учителя).

- правила, предотвращающие коррупционные нарушения (для профессий, связанных с бизнесом).

Иногда правила профессионального этического кодекса могут быть дополнены этикетными правилами, которые описывают дресс-код, распорядок дня и т.п.

Термин «профессия» в переводе с латыни означает «скрепленное клятвой»²⁵, именно такую миссию выполняют профессиональные этические кодексы, которые разрабатываются с целью соблюдения этических ограничений и правил внутри профессионального сообщества.

Автором первого профессионального этического кодекса считается английский врач, лидер Манчестерского философского общества Т. Парсеваль, который впервые разработал стандарты поведения в кодексе этики для медицинских работников, главным принципом которого было служение во имя здоровья и благополучия больного.

Среди огромного количества кодексов выделяют *этические кодексы декларативного* характера, которые содержат общие нормы, ценности и принципы, связанные с профессиональной деятельностью.

В этических кодексах прописаны правила, которые являются определяющими в регуляции поведения в профессиональной среде.

Этические кодексы профессионального характера выделяют принципы и правила профессии. Однако, в определенной степени данные кодексы декларативны, недостаточны для поведенческой ре-

²⁵Ушаков, Дмитрий Николаевич Толковый словарь современного русского языка / Ушаков Дмитрий Николаевич. - М.: Альта-принт, 2008. - С. 256.

гуляции. Поэтому часто представляют собой правила, имеющие технический характер в силу отсутствия реальных механизмов.

Корпоративные этические кодексы конкретной организации, представляют информацию, в которой уточняются принципы и нормы в соответствии с реальными задачами и проблемами организации, как правило, они имеют наибольшее практическое значение.

В центре профессионального этического кодекса стоит конфликт интересов, который ассоциируется с конфликтом ценностей (в спорте это профилактика нарушений, регламентация того, что делать нельзя, что делать неэтично).

Егоров А.Г. в своем учебном пособии предлагает кодекс фэйр плэй для игроков, зрителей спортивных соревнований, родителей спортсменов и тренеров.

Так в кодексе фэйр плэй для игроков он расставляет приоритеты следующим образом:

«Я буду заниматься спортом, потому что сам этого хочу, а не потому, что мои родители или тренер меня заставляют.

- играть по правилам, в истинно спортивном духе.
- никогда не буду спорить с судьей. Спорные случаи будут решать капитан команды или тренер.
- уважать своих соперников.
- контролировать свои эмоции, сдержанно встречать победу и принимать поражение.
- подавать пример своим поведением как друзьям по команде, так и команде соперника.
- делать все возможное, чтобы считаться честным игроком.
- помнить, что спорт – это не только победа. спорт - еще и возможность хорошо провести время, улучшить свои физические качества, завести новых друзей, воспитать свой характер²⁶.

В кодексе фэйр плэй для родителей он отмечает обязанности и желание родителей:

«Я не буду принуждать своего ребенка заниматься спортом.

²⁶ Фэйр Плэй в современном спорте: учеб. пособие / А.Г. Егоров, М.А., Захаров - Смоленск, 2006. С. 86.

- буду ребенку хорошим образцом для подражания.
- помнить, что мой ребенок занимается спортом, прежде всего, ради своего собственного удовольствия и пользы для здоровья.
- буду учить своего ребенка играть по правилам, и решать конфликты, не прибегая к вражде или насилию.
- буду объяснять своему ребенку, что умение преодолевать собственные слабости в спорте не менее важно, чем победа над соперником.
- аплодировать всем командам, чтобы ребенок учился на моем примере.
- всегда вежлив с родителями других детей, позволю себе вступать с ними в перепалки в накале спортивных страстей.
- поощрять в своем ребенке стремление соревноваться честно и упорно, достигать новых успехов и быть дружелюбным с соперником»²⁷.

В кодексе фэйр плэй для тренеров он отмечает желание тренеров: «я буду подавать хороший пример своим воспитанникам.

- учить детей вежливо относиться к сопернику, судьям и зрителям, создавать все условия для развития их индивидуальных способностей; учитывать состояние здоровья, возраст, уровень подготовки детей в своей тренировочной деятельности, чтобы не нанести ни малейшего вреда их здоровью; способствовать созданию дружелюбной и радостной атмосферы, как на тренировках, так и во время соревнований»²⁸.

В кодексе фэйр плэй для зрителей отмечает их обязанности: «Мы будем культурно вести себя на трибуне, не нарушая общественный порядок; никогда не станем отвлекать внимание спортсменов и болельщиков своими действиями и поступками на трибуне; будем аплодировать всем командам (спортсменам) не только за их мастерство, но и за красивую, благородную игру; демонстрировать уважение команде-сопернику, а также ее болельщикам»²⁹.

²⁷ Егоров А.Г. Фэйр Плэй в современном спорте: учеб. пособие / А.Г. Егоров, М.А. Захаров. – Смоленск, 2006. – С.86.

²⁸ Там же С.86.

²⁹ Там же.

4.2. Значение этического кодекса в профессиональной деятельности

Профессия менеджера в сфере ФКиС находится на стыке двух профессиональных направлений - физическая культура и спорт и предпринимательская деятельность. Поэтому для формирования этической компоненты будущих менеджеров сферы физической культуры и спорта, важным является знакомство с этическими кодексами двух ключевых направлений - этическим кодексом предпринимательства и кодексом для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте, а также этическим кодексом спортсмена.

Что касается спортивной этики, то она объединяет в своем арсенале ряд кодексов, которые включают кодексы декларативного и кодексы смешанного порядка, такие как правовые и нравственные положения.

Этические кодексы декларативного характера в общих чертах описывают ценности и принципы профессии, сопряженной со сферой физической культуры и спорта. Они дают представление об общих этических ориентирах профессии, но не предлагают правил регулирования поведения в профессиональной среде.

Кодексы спортивной этики призваны установить:

- а) ценностные основания спорта как феномена культуры;
- б) этические нормы спортивных соревнований в рамках предусмотренных правил в различных видах спорта;
- в) критерии нарушений этических норм;
- г) характеристики нарушений и способы их преодоления;
- д) определить критерии допустимых норм в отношениях с руководством, партнерами, соперниками, тренерами и судьями³⁰.

Кодексы этики спортсмена обращены к личности спортсмена. Они содержат:

- а) этические нормы и ценности, побуждающие к нравственному совершенствованию личности спортсмена;

³⁰ Основы спортивной этики: [учеб. пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал.федер. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. - С.27

- б) определяющие нравственные критерии отношения между спортсменами в команде, с соперником;
- в) отношения с тренером;
- г) соблюдение этических принципов.

Что касается этического кодекса в сфере физической культуры и спорта в целом, и предпринимательской деятельности в частности, то здесь следует отметить, что в настоящее время спорт делится на профессиональный, любительский и коммерциализованный.

Профессиональный спорт «представляет собой предпринимательскую деятельность, цель которой - удовлетворение интересов спортсменов, избравших спорт своей профессией, спортивных организаций, за которые они выступают, а также зрителей»³¹.

Олимпийские игры объединяют «любительский и профессиональный спорт, субъектами которого выступают как спортсмены-любители, так и профессионалы, сохраняющие независимо от своего социально-правового статуса верность идеалам Олимпийской хартии. Олимпийский спорт и другие популярные его виды составляет ядро современного спорта, который демонстрирует высшие достижения, более того, они служат главным мотивирующим фактором роста спортивных достижений»³².

Таким образом, можно сделать следующие выводы: идеалы Олимпийской хартии являются авторитетными в этике спорта; но, несмотря на очевидное этическое преимущество, они не являются единственными нерушимыми правилами, по причине того, что спортивное профессиональное сообщество неоднородно, так как делится на два направления: на успешность и на получение призовых сумм.

При этом все спортсмены получают вознаграждение в соответствии с контрактами и положением о соревнованиях». ³³ Возникает

³¹ Ломако, Алла Спортивное право / Алла Ломако. - М.: Высшая школа, 2017. – С.131

³² Там же. С. 146

³³ Переверзин, И.И. О структуре современного спорта высших достижений и социально правовом статусе спортсменов–профессионалов [Электронный ресурс] / И.И. Переверзин, Ф.П. Сулов // Теория и практика физической культуры. Публикация: 30.04.2002. URL: <http://sportfiction.ru/articles/o-strukture-sovremenno-go-sporta-vysshikh-dostizheniy-i-sotsialnopravovom-statuse-sportsmenov-professionalov/> (дата обращения: 26.11.2021).

проблема - каким образом можно внедрить этические нормы в среду профессионалов?

Налицо является факт того, что «фактическое разделение спортсменов на профессионалов и любителей создает громадные трудности для НОКа, МСФ и НСФ, так как их интересы часто расходятся с интересами менеджеров и спонсоров, с одной стороны, и спортсменов, и тренеров - с другой. Поэтому пока не найдены пути консолидации всех социальных групп участников спорта высших достижений, особенно при подготовке к Олимпийским играм». ³⁴

Каждый высокооплачиваемый спортсмен привлекает внимание зрителей, становясь, по сути, публичной личностью, особенно если одерживает победу или терпит поражение.

4.3. Этическая составляющая кодексов профессиональной этики спортсмена

Этические кодексы спортсменов разрабатываются для обеспечения прочной этической основы функционирования и развития спорта и справедливых спортивных соревнований, а также борьбы с отрицательными проявлениями поведения и поступков в обществе, подрывающих этические основы спорта: добровольность, равенство возможностей, товарищество, а также антидопинговой борьбы.

Этической составляющей кодексов являются нравственные ценности, этические принципы и правила. Для того, чтобы разобраться в содержании этических требований к спортсменам, необходимо провести анализ этических кодексов, адресованных спортсменам как профессиональным, так и не профессиональным. Для этого анализа обратимся к Олимпийской Хартии, как к основному документу Международного Олимпийского Комитета, описывающего принципы и прави-

³⁴ Переверзин, И.И. О структуре современного спорта высших достижений и социально правовом статусе спортсменов–профессионалов [Электронный ресурс] / И.И. Переверзин, Ф.П. Сулов // Теория и практика физической культуры. Публикация: 30.04.2002. URL: <http://sportfiction.ru/articles/o-strukture-sovremenno-go-sporta-vysshih-dostizheniy-i-sotsialnopravovom-statuse-sportsmenov-professionalov/> (дата обращения: 26.11.2021).

ла олимпийского спорта и к Кодексу поведения Олимпийской Хартии, как Кодексу этики МОК (the IOC Code of Ethics).

Этические принципы Олимпийской Хартии и кодекса этики в Олимпийской Хартии МОК представлены, как общие этические принципы спорта, так и принципы профессиональной этики.

Общие этические принципы спорта, построены на ценностях античного олимпизма и кубертеновских ценностях. В Хартии, в части о пяти основополагающих принципах Олимпизма, сказано прямо: «Олимпийское движение представляет собой концентрированную, организованную, универсальную и постоянную деятельность всех лиц и организаций, вдохновляемых ценностями Олимпизма, осуществляемую под руководством МОК»³⁵.

Этический анализ пяти принципов Олимпизма, позволяет выделить следующие основные этические принципы:

1. *Принцип достоинства*: первый из пяти принципов Олимпизма. Он заключается в поддержании целостности и гармонии телесного, волевого и разумного начал в человеке, из чего складывается достоинство человека: «Олимпизм представляет собой философию жизни, возвышающую и объединяющую в сбалансированное целое достоинство тела, воли и разума. Олимпизм, соединяющий спорт с культурой и образованием, стремится к созданию образа жизни, основывающегося на радости от усилия, на воспитательной ценности хорошего примера и на уважении к всеобщим основным этическим принципам»³⁶.

2. Следующим принципом является *принцип мира*. Его идея заключается в самой идее спорта: построить мир не только в душе спортсмена, но и построить гармонию среди людей, т.е. достичь всеобщую гармонию: «Целью Олимпизма является повсеместное становление спорта на службу гармоничного развития человека с тем, чтобы способствовать созданию мирного общества, заботящегося о сохранении человеческого достоинства»³⁷.

³⁵ Олимпийская Хартия/Международный Олимпийский Комитет //Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц.сайт.М., 2013-2019.URL: <http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372> (дата обращения: 26.11.2021).

³⁶ Там же.

³⁷ Там же.

3. *Принцип согласия.* Спорт – это то, что объединяет людей, несмотря на разницу культур, вероисповеданий, пол, расу и национальность: «Олимпийское движение представляет собой концентрированную, организованную, универсальную и постоянную деятельность всех лиц и организаций, вдохновляемых ценностями Олимпизма, осуществляемую под руководством МОК. Эта деятельность охватывает пять континентов. Вершиной ее является объединение спортсменов всего мира на великом спортивном празднике – Олимпийских играх. Ее символом являются пять переплетенных колец»³⁸.

4. *Принцип равенства:* спорт не только объединяет людей, но и делает их равными. Поскольку занятия спортом право каждого человека, то каждый имеет право им заниматься. Любая форма дискриминации в отношении страны или лица расового, религиозного, политического характера, или по признаку пола - несовместимы с принадлежностью к Олимпийскому движению». Отдельно подчеркнут приоритет принципов Олимпизма над прагматическими интересами: «Принадлежность к Олимпийскому движению требует обязательного соблюдения положений Олимпийской Хартии и признания МОК»³⁹.

Отметим, что данные этические принципы относятся к спортивной этике, в то время как в этике спортсмена, они конкретизируются в *нравственных ценностях добродетелей и в профессиональных ценностях.*

Нравственные ценности спортсмена представляют ценности добродетели, которые заключаются в симбиозе ценностей античного олимпизма и кубертеновских ценностей, таких как равенство, справедливость, мудрость, мужество, самообладание, бескорыстие, неподкупность, честность и открытость. Этике спорта свойственны такие профессиональные ценности, как справедливость, честность, ответственность, уважение. Так, этический принцип достоинства конкретизируется в ценностях добродетелей мудрости (рациональное начало), самообладания (волевое начало), мужества (телесное начало). Этический принцип мира конкретизирован в таких ценностях спортсмена

³⁸ Олимпийская хартия редакция от 8.07.2019 См.: // www.olympic.ru

³⁹ Там же.

как равенство, уважение, ответственность. Этический принцип согласия конкретизируется в ценности мужества, открытости, равенства, ответственности. Этический принцип равенства конкретизирован в ценностях справедливости, честности, бескорыстия, открытости, неподкупности, уважения.

4.4. Этический кодекс для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте

В 2021 году был утвержден Этический кодекс для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте. Он был разработан в соответствии с пунктом 116 плана мероприятий по реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года в целях повышения ответственности спортсменов, тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта, минимизации случаев ненадлежащего поведения сотрудников спортивных организаций.

Этический кодекс для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте представляет собой обобщение этических норм и правил поведения сотрудников спортивных организаций, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, при проведении физкультурных и спортивных мероприятий. В основу Кодекса заложены соображения этического характера, необходимые для применения в профессиональной деятельности сотрудников, которые призваны:

а) «придерживаться и соблюдать, изложенные в Кодексе принципы спортивного поведения, этики, а также поощрять внедрение этических норм в развитие физической культуры и спорта, а также принципов «нулевой» терпимости к допингу;

б) осуществлять пропаганду этических норм поведения в сфере физической культуры и спорта, повышать внимание к этике в сфере физической культуры и спорта в рамках деятельности, осуществляемой спортивной организацией;

в) вести деятельность в соответствии с принципами достоинства, честности, лояльности и сознательности во всех отношениях, включая, но, не ограничиваясь, отношениями спортивного, экономического, морально-нравственного характера;

г) считать своей задачей сохранение здоровья, обеспечение безопасности спортсменов, в частности несовершеннолетних;

д) честно и добросовестно выполнять свои обязанности и вести деятельность, не причиняя своими действиями вреда деловой репутации спортивных организаций, способствовать установлению конструктивного сотрудничества, быть вежливыми, корректными, проявлять терпимость и толерантность;

е) признавать и исполнять регламенты, правила, положения и иные документы, принятые в отношении видов спорта;

ж) не разглашать конфиденциальную информацию, полученную при осуществлении и исполнении своих обязанностей;

з) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

и) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих профессиональных обязанностей;

к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию»⁴⁰;

л) «стараться избегать таких поведенческих действий, которые могли бы вызвать сомнение в достойном исполнении своих профес-

⁴⁰ Об утверждении Правил служебной этики государственных служащих Агентства Республики Казахстан по делам религий - ИПС "Әділет" <http://adilet.zan.kz> (дата обращения 26.10.2021)

сиональных обязанностей, конфликтных ситуаций, которые могут нанести ущерб репутации спортивных учреждений ФКиС

м) следовать закону Российской Федерации, соблюдать нормы и меры предусмотренные по недопущению возникновения конфликта интересов, их урегулированию с целью не нарушения конфликтов интересов спортсменов;

н) с уважением относиться к СМИ, оказывать им содействие в получении достоверной информации в порядке

о) при проведении физкультурных и спортивных мероприятий, как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами избегать, и пресекать любые действия, наносящие ущерб имиджу страны, ее гражданам и репутации российского спорта.

п) способствовать улучшению морального климата в молодежной среде, воспитанию патриотизма. При использовании методов воспитания руководствоваться, в том числе возрастом спортсменов, видом спорта, индивидуальными личностными различиями, уровнем подготовки спортсмена;

р) относиться одинаково ко всем спортсменам, включая спортсменов, не достигших совершеннолетнего возраста. Подчеркивать и поощрять личные достижения и спортивные навыки данных спортсменов так же, как их успехи в физкультурных и спортивных мероприятиях»⁴¹.

Сотрудники спортивных организаций в своей профессиональной деятельности призваны воздерживаться от:

а) «любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятого отношения, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

⁴¹ ⁴¹ Об утверждении Правил служебной этики государственных служащих Агентства Республики Казахстан по делам религий - ИПС "Әділет" <http://adilet.zan.kz> (дата обращения 26.10.2021).

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) любых заявлений, выступлений (в том числе на телевидении, радио, в печатных и Интернет-изданиях, социальных сетях либо иных публичных ресурсах), которые могут нанести спортивным организациям материальный или моральный ущерб, а также ущерб их репутации;

д) любых манипуляций, совершенных путем применения любого способа влияния, искажения, сговора или иного ненадлежащего деяния, направленного на оказание воздействия на честный результат физкультурного и спортивного мероприятия, равно как содействие или побуждение к нему;

е) унижения чести, достоинства или нанесения ущерба деловой репутации судей и лиц, связанных с организацией судейства физкультурного и спортивного мероприятия, совершаемых любым публичным образом (в средствах массовой информации, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальных сетях), в том числе, выражающееся в преследовании, систематическом и враждебном действии, направленном, на то, чтобы изолировать, подвергнуть остракизму или нанести ущерб достоинству человека или репутации спортивной организации⁴².

За нарушение положений Кодекса предусматривается ответственность моральную в соответствии с законодательством Российской Федерации. Таким образом, этический кодекс спортсмена основан на нравственных ценностях добродетелей и на профессиональных ценностях, а структура этического кодекса представляет собой этические принципы, правила, закрепляющие эти принципы и механизмы реализации принципов и правил. Так, например, в основании правил, регулирующих ситуацию конфликта интересов, могут лежать этические принципы равенства или честности, а порядок приема подарков и вознаграждений делает эти принципы и правила действенными.

⁴²Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих. - Москва: СИНТЕГ, 2016. – С.83

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Назовите три основных составляющих этического кодекса, поясните в чем состоит их отличие.

2. В чем заключается приоритет принципов Олимпизма над прагматическими интересами МОКа.

3. Перечислите этические составляющие кодексов «Этики спортсмена» и Этического кодекса для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте. В чем их отличие.

4. Какие основные этические принципы позволяют выделить пять принципов Олимпизма.

5. Дайте этический анализ пяти принципов Олимпизма, позволяет выделить основные этические принципы, перечислите их.

Список использованной литературы

1. Визитей, Н. Н., Манолаки, В. Г. Идеи олимпизма и реалии современного мира // Теория и практика физической культуры. - № 1, 2011. С. 8–12.

2. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: практические рекомендации, из зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994. - 237 с.

3. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: Учеб.пособие для вузов / М.И. Золотое, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. - М.: Академия, 2001. - 356 с.

4. Олимпийская Хартия (в действии с 7 июля 2007 года) [Электронный ресурс] / Международный Олимпийский Комитет // Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц. сайт. М., 2013 – 2019. URL: <http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multi-media/download/1987372>(дата обращения: 15.09.2021).

5. Переверзин, И.И. Менеджмент спортивных организаций. Краткий курс. - М.: ФОН, 1998.- 278 с.

Список рекомендованной литературы

1. Горшков, В.Е., Какузин В.А., Полухин А.В. и др. Управление физической культурой и спортом в современных условиях / МО-ГИФК. - Малаховка, 1993. - 169с.

2. Основы спортивной этики: [учеб. пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки. Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. - 112 с.

3. Разин, А. В. Основы этики / А. В. Разин. - М.: ФОРУМ: ИНФРА - М, 2015. - 304 с.

4. Этика: энцикл. словарь / под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова. М.: Гардарики, 2001. 671 с.

5. Ягодин, В. В. Физическая культура: основы спортивной этики: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. В. Ягодин. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 113 с.

Тема 5. ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

- 5.1. Противоречия концепции олимпизма в современной спортивной этике
- 5.2. Соблюдение принципов “Fairplay” (“Fairplay” – честная, чистая, справедливая игра)
- 5.3. Проблема допинга
- 5.4. Решение этических проблем современного спортивного общества

5.1. Противоречия концепции олимпизма в современной спортивной этике

Среди традиционных этических проблем можно выделить проблему определения критериев добра и зла, добродетели и пороков, смысла жизни, назначения человека, проблему свободы, воли выбора и т.д. Все вышеперечисленные этические проблемы характерны и для участников современной сферы ФКиС (спортсменов, тренеров, менеджеров ФКиС, педагогов и т.д.). Принимая во внимание специфику спортивной этики, круг этических проблем, связанных с обострением борьбы спортсменов на международной арене, и вытекающей идеи здорового и честного соперничества, значительно расширен.

Каждый спортсмен конечной целью своей спортивной карьеры считает достижение наивысших результатов. Один - конечной целью считает получение спортивного разряда, другой спортсмен считает наивысшей целью получение спортивного разряда или звания. Кто-то мечтает о завоевании медали. Каждый из них выбирает свой собственный путь, и перед каждым возникает проблема выбора: победить, следуя этическим нормам и принципам, или идти к победе, не взирая, на все этические стороны, достигая свою цель любой ценой.

Согласно историческим данным на протяжении всего периода становления спортивных состязаний, наблюдалось нарушение этиче-

ских норм и принципов спортивной этики, о чем свидетельствуют античные источники, описывающие поведение древнегреческих олимпийцев, которые во время спортивных олимпийских состязаний не редко нарушали нормы правильной и честной спортивной борьбы. О нечестности вознаграждения за победу в кулачном бою атлетов свидетельствует документально подтвержденный лист летописи, в котором говорится об инциденте, происшедшем в 388 г. до н.э. в Афинах. В нем отмечается: «кулачный боец Европол, который сумел подкупить своих соперников, а бегун из Кротона Астил, руководствуясь чисто меркантильными соображениями, выступил за Сиракузы и, победив, получил значительно большее вознаграждение, чем предлагали кротонцы».⁴³ Как мы видим, этические проблемы среди спортсменов имели место быть уже в античные времена.

Между тем, нечестность олимпийцев в античные времена жестоко наказывалась. Так, сведения о нарушителях среди спортсменов указывались перед входом на стадион. Более того, там указывались и имена их родителей.⁴⁴ Причем, наказание виновнику, как правило, определялось комплексное. Так, провинившегося били палками; сбрасывали в пропасть статую, поставленную в его честь, если атлет являлся чемпионом Игр; его дом превращали в тюрьму, а самого нарушителя с позором изгоняли из города.

Следует заметить, что со временем, под влиянием объективных политических и религиозных факторов, этические нормы в античном спорте существенно менялись. Так, например, в 186 г. до н.э. Римская империя впервые узаконила право покупки атлетов. Часто олимпийским чемпионом становился не участник Олимпийских игр, а владелец упряжки с наездником и многие другие нарушения.

Но чаще всего, Олимпийские игры, отличались стремлением их участников соблюдать правила спортивных соревнований. Олимпийские игры приравнивались к божественным играм олимпийских бо-

⁴³Столяров, В.И. Место принципов “Фэйр плэй” в концепции олимпизма и системе олимпийского образования // Спорт, духовные ценности, культура. / Под ред. Столярова В.И., Барина С.Ю. — М., 1997. - Вып. 6. - С. 254 - 278.

⁴⁴Певцевич, Януш. Честная игра и олимпизм // Межд. спорт. движение: Экспресс-информация, вып. 24. - М.: ЦО-ОТИ, 1983. - С. 15 -28.

гов, которые ассоциировались с такими качествами атлетов как честность, справедливость, уважение к сопернику, мужество и героизм, стремление к победе над соперником. Причем победа в спортивных состязаниях считалась у эллианов высшей ценностью, и приравнивалась к победе в бою за свою родину, а стремление к победе любой ценой противоречило философской концепции олимпизма. В соответствии с философией Олимпизма рыцарское поведение атлетов на состязаниях считалась не победа над соперником, а прежде всего, победа над самим собой, что нашло свое подтверждение в словах античного философа Платона, который утверждал, что нет большей победы, чем победа над самим собой.

Дальнейшая история развития идей олимпизма связана с именем французского барона Пьера де Кубертена (1863-1937), который явился пропагандистом развития в обществе увлечением физической культурой, физическими упражнениями. Он считал, что физические упражнения способствуют совершенствованию личности и являются одним из способов формирования морально-нравственных ценностей спортсмена, в том числе, становятся фундаментальной основой регуляции спортивного сообщества, в целом.

П. Кубертен был уверен в том, что достижение спортсменом определенных рекордов посредством «любой цены», а также фанатичное стремление к победе, претит спортивной морали. Он считал, что идея истинного спорта должна выражаться только в нравственном контексте посредством проявления таких качеств как храбрость, мужественность, благородные и честные порывы к победе, чувство долга, взаимоуважения и т.д.

Главной идеей Кубертена была идея возрождения философии олимпийского движения, но, в начале XXI века восприятие спорта сильно изменилось. Сегодня спорт воспринимается в качестве обыкновенной услуги и даже определенного товара, превращающего спорт в бизнес глобального масштаба. Большая часть традиционных олимпийских видов спорта становится незрелищной, закономерным является факт превращения олимпиады в дорогие шоу с колоссальными бюджетами и ресурсами.

При этом МОК все чаще ведет скрытую двойную игру, с одной стороны, рекламируя высшие идеалы Олимпийских игр, возбуждая национальные интересы стран блеском золотых медалей, а с другой - нарушает Олимпийскую хартию, при этом доходы МОК исчисляются миллиардами.

Многочисленные факты свидетельствуют об острых проблемах со здоровьем спортсменов, связанных с употреблением допинга. Проблемы существуют и в нравственном поведении, спортивном соперничестве, не соответствующим с принципами фэйрплэй. Это особенно острая проблема, так как многие олимпийцы - участники Олимпийских игр, и особенно олимпийские чемпионы, сегодня для молодежи являются образцом, эталоном, объектом подражания.

Процесс профессионализации существенно изменил лицо олимпийского спорта, в котором трансформируются олимпийские ценности и образ олимпийца, изменения эти происходят далеко не в положительную сторону. Новый курс олимпийского движения не только не решил, но обострил проблему практической реализации официально провозглашаемого олимпийского идеала целостной и гармонично развитой личности. Наблюдается либо полный отказ от гуманистических идеалов, провозглашенных Кубертенем в его философской концепции олимпийского движения, либо происходит перевод их из разряда реальных в разряд декларативных ценностей, которые лишь провозглашаются, но не декларируются.

Идеалы, к которым призывал ориентироваться Кубертен, сводятся к следующим пяти моментам: концепция гармонично развитой личности; возможность самосовершенствования на пути к высшим спортивным достижениям; принцип любительства как проявление самодисциплины и отказ от материальной выгоды; этический кодекс спорта; формирование спортивной элиты, сегодня все реже реализуются в олимпийском спорте. Например, самосовершенствование расценивается выше победы на Олимпийских играх; редко встречается ориентация на гармоничное развитие спортсмена.

Существенный недостаток (при оценке с позиций гуманизма) наблюдается в настоящее время в официально принятом девизе олимпийского движения, который ориентирует спортсменов лишь на вы-

сокие достижения. Поэтому, существует опасность, что сформулированная цель олимпизма «быстрее, выше, сильнее» может превратить современный спорт в зрелище, в котором победа станет единственной моральной ценностью и, как следствие, будет отсутствовать какая бы то ни было мораль.

Современное состояние олимпизма и олимпийской системы в целом, представляет яркий образец противоречия между социальными мечтами и социальной реальностью, как на межкультурном, так и межнациональном уровнях: борьбу между человеческими идеалами и реальностью, в которой мы живем. В этой связи возникает необходимость выработки новой концепции олимпийского движения, которая смогла бы разработать и выдвинуть новую социально-политическую концепцию развития спортивного движения: добиться полной и эффективной реализации в спорте и средствами спорта определенных этических и гуманистических ценностей.

Для этого необходимо проводить постоянную работу, направленную на то, чтобы спорт, спортивные соревнования, связи, контакты спортсменов использовались сугубо в гуманистических, а не в антигуманных целях, способствовали этичности человеческих отношений.

Новый президент МОК, который сменил на этом посту Х.Л. Самаранча, включил в программу своей деятельности в олимпийском движении следующее положение: «Сохраняя олимпийский девиз “Быстрее! Выше! Сильнее!”, в начале XXI века, имеет смысл, стремиться к другому девизу, призывающему спорт быть более чистым, более солидарным, более гуманным»⁴⁵.

5.2. Соблюдение принципов “Fairplay” (“Fairplay” – честная, чистая, справедливая игра)

Соблюдение спортсменами, их тренерами, болельщиками, а также всех участниками спортивного процесса, этических норм, которые предусмотрены спортивной этикой, сопряжены выражением “Fairplay”, которое проявляется в честности и справедливости спор-

⁴⁵ Ратнер, А. Международное олимпийское движение в начале XXI века: перспективы развития. // Вестник спортивной науки, n 1. 2004. С.27.

тивных состязаний. Поэтому современное олимпийское движение в целом и олимпийский спорт в частности выполняют значительную социокультурную роль, так как реализация этого принципа гарантирует защиту олимпийского движения и его участников от неэтической эксплуатации.

Этика олимпийского спорта предусматривает реализацию принципов “Fairplay” (“Fairplay” честная, чистая, справедливая игра). Впервые данный термин ввел в оборот основоположник современного олимпизма философ Пьер Кубертен⁴⁶. Само это название отражает сущность данного понятия, большего чем простое соблюдение этических норм в спортивной деятельности. Это образ мышления, а не только поведение, полностью исключаящее обман, грубость, насилие, применение допинга и др.

Концепция честной игры формулируется международным Комитетом как ряд фундаментальных ценностей спорта, актуализирующийся не только в процессе соревнований, но и в повседневной жизни: «честная конкуренция, уважение, дружба, командный дух, равенство, спорт без допинга, уважение писаных и неписаных правил, таких как честность, солидарность, терпимость, забота, мастерство и радость, составляют концепцию честной игры».⁴⁷ Все вышеперечисленное является лейтмотивом смыслового содержания принципов “Fairplay”.

Фундаментальные ценности честной игры, установленные в МОК, формируют ряд этических принципов, среди которых:

1. «Ценность честного соревнования заключается в принципах справедливости и честности: «Чтобы насладиться успехом, недостаточно выиграть. Триумф должен измеряться абсолютно справедливыми средствами, честностью и открытой игрой».

2. Ценность уважения касается взаимоотношений с коллегами, соперниками, болельщиками и судьями.

3. Ценность дружбы связана с ценностью уважения: «Соперничество на поле не исключает дружбы. Напротив, дружба могла вырасти из благородного соперничества».

⁴⁶Столбов, В.В. Эволюция олимпийских идей от Пьерра Кубертена до Хуана Антонио Самаранча. - М.: Спорт для всех, 1994. - С. 8-10.

⁴⁷ Международный Комитет Fairplay (CommitteeInternationalforFairPlay) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международного Комитета Fairplay URL: <http://www.fairplayinternational.org/home> (дата обращения: 8.10.2021).

4. Командный дух предполагает важность совместных усилий: «Люди могут быть сильными сами по себе, но они намного сильнее в команде. Разделить момент победы со своей командой - настоящее удовольствие».

5. Ценность равенства лежит в основе идеи соревнования: «В спорте очень важно соревноваться на равных. В противном случае невозможно будет справедливо оценить результаты».

6. Ценность спорта без допинга заключается в том, что «честная игра - это отказ от мошенничества с помощью наркотиков или допинга. Любой, кто так поступает, портит игру для всех остальных».

7. Ценность честности подразумевает, что «Честность и твердые моральные принципы необходимы для честной игры. Если вы стремитесь стать настоящим чемпионом, то важно заниматься спортом в рамках заданных этических принципов».

8. Ценность солидарности заключается во взаимной поддержке: «Важно поддерживать друг друга и разделять чувства, цели и мечты. Взаимная поддержка приносит взаимный успех на поле и за его пределами».

9. Ценность терпимости заключается в готовности принимать от других «такое поведение или такие решения, с которыми вы можете не согласиться. В конечном счете, это может стать решающим фактором, когда дело доходит до победы или поражения».

10. Ценность заботы связана с ценностями уважения, командного духа и дружбы: «Истинные чемпионы заботятся друг о друге, так как прекрасно понимают, что они не могут быть там, где находятся, без заботы других»⁴⁸.

11. Ценность совершенствования заключается в развитии лучших качеств человеческого духа и тела в спорте: «Спорт побуждает нас к коллективным усилиям по достижению человеческого совершенства»⁴⁹.

12. Ценность радости призвана напоминать о том, что спорт — это, в первую очередь, игра: «Пьер де Кубертен, отец современных Олимпийских игр, сказал: «Главное в жизни - не триумф, а борьба.

⁴⁸ Международный Комитет Fairplay (Committee International for Fair Play) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международного Комитета Fairplay URL: <http://www.fairplayinternational.org/home> (дата обращения: 8.10.2021).

⁴⁹ Там же.

Главное - не выиграть, а хорошо сражаться». Соревнования могут быть интенсивными, но вы всегда должны сначала искать радость, занимаясь любым видом спорта. Никогда не стоит забывать об игре даже в пылу схватки»⁵⁰.

К этическим проблемам в спортивной индустрии можно отнести довольно неоднозначную проблему борьбы МОК против коммерциализации не только Олимпийских игр как таковых, но и соответствующее отношение непосредственно к честности и чистоте любительского спорта. Во время международного бизнес-форума, проходившего 1900 году, после высказывания Кубертена по поводу чистой игры в спорте, генеральный комиссар произнес: «Вы повергнете всех в скуку с вашей чистотой. Ваши любители нас не интересуют. Мы хотим видеть в спорте настоящих спортсменов-профессионалов»⁵¹.

Причина неэтичных поступков, совершаемых во имя достижения максимальных результатов, достижения материальных благ, неэтичный дух соперничества, приводят участников соревнований к совершению неэтичных поступков, которые наблюдаются достаточно часто в олимпийском спорте. Подобные действия спортсменов ставят под сомнение реальность соблюдения ими принципов «Fairplay».

А. Хотц говорит о том, что, если цель «достижения высшего спортивного результата становится важной жизненной позицией, тогда в соответствии с теорией Дарвина применение принципа результативности препятствует этически ответственным спортивным поступкам, так как принцип абсолютности результата конфронтирует с принципом этичности»⁵² и с этим вряд ли можно не согласиться.

Стремление спортсменов любой ценой получить медаль, ориентация тренеров на установление рекордов провоцирует спортивные состязания на грани фола (желание использовать запрещенный ре-

⁵⁰ Международный Комитет Fairplay (Committee International for Fair Play) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международного Комитета Fairplay URL: <http://www.fairplayinternational.org/home> (дата обращения: 8.10.2021).

⁵¹ Международный Комитет Fairplay (Committee International for Fair Play) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международного Комитета Fairplay URL: <http://www.fairplayinternational.org/home> (дата обращения: 8.10.2021).

⁵² Хотц А. «Допинг и этика» - тема с традицией и очевидно без конца. // Наука в олимпийском спорте. -2003. -№ 1. - С. 106-114.

гламентом прием), порождает жульничество, убивает спорт, делает его неэтичным социальным явлением, и это тоже одна из больших этических проблем, которая, к сожалению, присутствует в спортивной индустрии сегодня.

Хотя, справедливости ради, заметим, что существуют противоречия между участием в состязаниях и стремлением к рекордам, которое обнаруживается и в высказываниях Кубертена. Он считал, что «в спорте без рекорда высшего достижения обойтись нельзя. Выставьте его за дверь, он войдет в окно».⁵³ Основной целью олимпизма, по мнению Кубертена, является постановака спорта на службу человеку для того, чтобы заставить мир уважать человеческое достоинство.

К серьезным этическим проблемам в реализации принципов “Fairplay” относится несоответствие между коммерциализацией и профессионализацией Олимпийских игр и самой идеологией олимпизма. Долгое время в Международном олимпийском движении соблюдался принцип любительства, а термины «коммерциализация», «реклама», «маркетинг» и «профессионализм» являлись табу и воспринимались как негатив. В настоящее время ситуация кардинально изменилась. МОК является властью в вопросах спорта и влиянием на его финансирование, а с 1992 года к участию в Олимпийских играх допускаются только спортсмены-профессионалы, «любителей» в олимпийском спорте больше нет. Соответственно, любители в олимпийском спорте не имеют шансов на материальное вознаграждение, хотя это тоже противоречит принципам олимпизма и может рассматриваться как проблема олимпийского спорта.

Источники доходов в олимпийском спорте, пишет Карл Вендл, «несут в себе угрозу разрушения олимпийских идеалов и принципов»⁵⁴. Хотя любительский спорт, как в былые времена, так же может приносить прибыль и является дополнительным материальным доходом для них.

⁵³Сергеев В.Н. Олимпийское образование: определение сущности и перспективные направления научных исследований // Теория и практика физической культуры. 2001. №7. С.31

⁵⁴Вендл, К. Успехи МОК в маркетинге Игр как фактор развития олимпийского движения // Наука в олимпийском спорте. - 2004.- № 1. - С. 95-98

5.3. Проблема допинга

Серьезную этическую проблему в спорте представляет проблема «чумы» XXI века - допинг, которая динамично развивается на всей планете. Проблема допинга является самой серьезной угрозой олимпийской этике и честности побед в спорте.

С этой проблемой в спорте ведется давнишняя борьба, хотя «допинг- контроль впервые был введен на Играх в Мехико в 1968 году»⁵⁵.

Несмотря на это список запрещенных веществ ежегодно увеличивается. «Только за последние полвека данный список увеличился более, чем в 400 раз. Данная ситуация значительно усложняет достаточно нелегкую жизнь спортсменов. Более того, нарушаются их права и свобода, которые отражены в Декларации прав человека».⁵⁶

Проблема допинга в спорте, это, прежде всего, медицинская проблема. Препараты допинга оказывают негативное влияние на здоровье, но это лишь одна сторона проблемы. Существует и другая, например, ухудшение, а порой и полная потеря физического здоровья спортсмена.

Не менее значимой проблемой, обусловленной применением спортсменами допинга, являются этические проблемы, последствий, которые, отражаются на духовном здоровье спортсменов. Проверка наличия допинга у спортсменов является проверкой на стойкость, честность, принципиальность, порядочность и другие личностные этические качества.

Моральный человек не имеет право использовать нечестный путь, ведущий к победе. Использовать запрещенные вещества, дающие недозволенным методом достигать победу, считается аморальным поступком, поскольку употребление допинга является результатом морального разложения стойкости духа. Напротив, неупотребле-

⁵⁵ Этика в спорте или "fairplay": утопия или реальность. См.: <http://elibrary.ru> (дата обращения 10.9 2021)

⁵⁶ Там же.

ние допинга, вызывает уважение к спортсмену, характеризует его как морального и зрелого человека.

Истинная победа в спорте достигается не только физическими данными, которыми обладает спортсмен от природы, но и от совокупности физических данных, которые достигаются путем упорных тренировок, стойкостью духа в преодолении физических нагрузок, желанием поднять на пьедестал победы флаг своей страны, поднять ее престиж, демонстрируя при этом чувство патриотизма.

Отказавшись от применения допинга, спортсмен, демонстрирует свое упорство и стойкость сильного спортивного характера. Хотя многие болельщики и даже тренеры считают, что спортсмен, принимающий допинг, становится национальным героем, не щадящим себя ради Родины и болельщиков. Такая точка зрения вызывает негатив у многих граждан, и это лишний раз указывает на существующую проблему этического характера в спорте, связанную с недопустимым применением допинга во время спортивных соревнований.

Этические проблемы в спорте возникают не только в среде спортсменов, но и в самом спортивном процессе, где принцип победить любой ценой, в том числе, посредством употребления запрещенных веществ, оборачивается попустительством, а порой и принуждением к употреблению допинга ради победы. Такое поведение тренеров является неэтичным, так как вредит смыслу самого спорта, пропаганде здорового образа жизни; ставит под сомнение способность организаторов в последовательном соблюдении этических норм и педагогического воспитания спортсменов. С точки зрения этического и воспитательного влияния на спортсменов такое поведение тренеров и менеджеров в сфере ФКиС является не приемлемым.

В вопросе применения допинга в среде спортсменов часто возникает дилемма, которую пытаются разрешить спортивные специалисты. Многие из них считают, что применять или не применять допинг - это право и выбор спортсмена, т.к. каждый спортсмен имеет право и свободу выбора. Такие «идеологи» считают, что перейти этическую грань (употребление допинга во благо страны, которую представляет спортсмен) должно явление, ради чести и достоинства сво-

ей страны, которые они представляют на спортивных состязаниях все средства хороши.

Другая часть как граждан, так и спортивных специалистов, применение допинга считают априори аморальным. Даже учитывая тот факт, что спортивная победа является в международных турнирах одним из факторов успешной государственной идеологии, которую должны демонстрировать спортсмены (мощь и силу государства). В то же время, перейти этическую грань (употребление допинга во блага страны, которую представляет спортсмен) часто оценивается как должное явление.

Попытался разрешить эту дилемму президент МОК Х.А. Самаранча, который на 94-й сессии высказал мнение, что «Принимать допинг - означает умереть. Умереть физически, умереть интеллектуально, духовно, в конце концов, умереть морально, фактически поставив себя вне правил поведения, предъявляемых гуманным обществом».⁵⁷

В настоящее время в спортивной среде нередко применяется большое количество запрещенных препаратов, имеющие различные наименования и химический состав. Данная проблема обусловила поднимать вопрос об использовании допинга на спортивных соревнованиях. Морально-нравственная сторона данной проблемы является не новой, принимает актуальность и остроту как в спортивной среде, так и всего гражданского общества.

Применение допинга в спорте приобретает проблему его законности, так как нарушение этических норм в спорте, а допинг –это не только медицинская, но и моральная проблема, имеющая негативный характер, с которым необходимо вести жесткую борьбу. Применение допинга объясняет агрессивное и жестокое поведение некоторых спортсменов, которые добиваются успеха с помощью допинга в соревновательной деятельности.

⁵⁷ Высказывание президента МОК Х.А. Самаранча на 94-й сессии МОК, которая состоялась накануне открытия XXI Олимпийских игр в Сеуле. // Теория и практика физической культуры. 2001. №7. С. 31

По мнению некоторых экспертов, в области спорта, перспективными являются спортсмены, которые обладают ярко выраженной «спортивной злостью», считают легитимной спортивную агрессию, которая помогает спортсмену «мобилизовать» функциональные возможности и добиться поставленных целей. Однако иногда в спорте легитимная агрессия перерастает в случае неоправданной жестокости, что влечёт за собой серьёзные последствия. «Зачастую в обувь подкладывают кнопки или битые стекла, подрезают «молнии» или портят ребра на коньках». ⁵⁸ Таким образом, некоторые спортсмены пытаются устранить своих конкурентов во время соревнований.

Сегодня проблема допинга является не столько индивидуальной, сколько системной проблемой современного спорта. Принимая допинг, один спортсмен искусственно ставит себя в неравное (более выгодное) положение по отношению к другому, своему партнеру. Поэтому чтобы обеспечить равенство, принять допинг должен и соперник. К сожалению, допинг еще не утратил моральную легитимность у большого числа молодых спортсменов. В среде исследователей статистика отмечает, что чем выше класс спортсмена, тем чаще он склонен жертвовать своим здоровьем ради хорошей карьеры.

Каждый человек имеет право и возможность заниматься спортом без дискриминации, достигать определенных высот, демонстрировать силу воли, упорство, трудолюбие, достижение побед честным путем. Если соблюдать все нормы спортивной этики, то усилится нравственное влияние спорта, повысится ответственность всевозможных участников спортивных событий за свое поведение, тем самым они сохраняют огромную силу притягательности к спортивной деятельности для молодежи. Соблюдение этических норм и принципов в спортивной среде способствует улучшению морального климата и физического здоровья в молодежной среде.

Олимпийские игры — это отдельный механизм, который позволяет сотрудничать государствам и его представителям на междуна-

⁵⁸ Высказывание президента МОК Х.А. Самаранча на 94-й сессии МОК, которая состоялась накануне открытия XXI Олимпийских игр в Сеуле. // Теория и практика физической культуры. 2001. №7. С.31

родной арене мирным путём, но даже в этой сфере есть люди, команды или целые страны, которые достигают свои цели в спорте не честным путём. Они используют такие методы как допинг, коррупционное вмешательство, дискриминацию команд других стран по различным параметрам (национальность, язык, раса и др.).

Для соблюдения и закрепления этических норм был создан Кодекс чести спортсменов. В нём подробно раскрыты принципы, которым должны следовать спортсмены. Также важным аспектом для честной и справедливой победы является этика спортсменов, «уважение друг к другу, ведение честной игры, справедливость, этичность по отношению ко всем соперникам, к достижению результатов правомерными и здоровыми способами». ⁵⁹

Поскольку использование стимуляторов противоречит спортивной этике, то можно констатировать, что допинг с этической точки зрения несовместим с центральным в этике принципом осмотрительности. Поэтому допинг, не может быть, ни терпим, ни прощен.

Международное олимпийское движение с одной стороны ведет активную борьбу с допинг-скандалами: дисквалифицирует спортсменов, употребляющих допинг, и в тоже время часто принимает несправедливые решения по отношению к некоторым спортсменам, которые были замечены в его употреблении во время ответственных соревнований.

Проблема допинга существует и параолимпийском спорте, среди спортсменов – инвалидов. Хотя требованиями по соблюдению принципов «Fairplay» должны руководствоваться все субъекты сферы олимпийского спорта.

Следующей этической проблемой в сфере ФКиС является *нечестное спортивное судейство*, причем на всех уровнях, даже во время Олимпийских игр данная большая проблема в мире спорта имеет место быть. Наглядным подтверждающим аргументом может стать пример нечестного судейства в отношении российской гимнастки Дины Авериной, на XXIII Олимпийских играх в Японии, проходивших в 2021 году.

⁵⁹ Рюттингер, Р. Культура спорта. - М.: Новое изд-во, 2002. - С. 222

Первенство было отдано болгарской гимнастке, которая во время финального выступления допустила серьезнейшую ошибку, уронив ленту. Ошибка была очевидной, даже дилетанту в гимнастике, однако, золотая медаль была присуждена болгарке, а Дина Аверина получила серебро.

Не совсем этично обоснованными являются материальные затраты на проведение олимпийских праздников. Стоимость современных Олимпийских игр нередко обходится в миллиарды долларов США, неоправданно дорогими являются церемонии открытия и закрытия Игр.

Несомненно, такие затраты, с одной стороны, оправданы материальными затратами, так как проведение Олимпийских игр имеет большое экономическое значение для стран, в которых они проводятся. С другой стороны, для проведения Олимпийских игр интенсивно проводится строительство новых или, реконструированные старых спортивных и сопутствующих неспортивных объектов. Строятся новые стадионы, спортивные залы, бассейны, необходимые для проведения соревновательных игр, улучшается транспортная инфраструктура; состояние городской среды, парков, обновляются телекоммуникации и т.д.

Есть и другая этическая составляющая в организации и проведении Олимпийских игр, которая проявляется в накопленных знаниях, навыках и спортивном опыте. Этическая составляющая спортсменов, которые принимают участие в Олимпиадах, проявляется в личных качествах спортсменов. Участие в олимпийских играх формируют такие личностные этические качества как патриотизм, национальная гордость; гордость за репутацию страны, города, представителем которого является спортсмен и т.д.

Важным этическим аспектом физической культуры и спорта является отношение к инвалидам. Следует отметить, что в последнее десятилетия активизируются параолимпийские виды спорта, создается безбарьерная среда, развивается волонтерское движение.

С другой стороны, вовремя подготовке к олимпиаде часто нарушаются права собственников на землю. Не всегда по доброй воле и на выгодных условиях они лишаются своих земельных участков, во имя строительства спортивных сооружений и сопутствующей инфра-

структуры с целью организации и проведения олимпийских игр, что приводит к серьезным противоречиям между организаторами Олимпийских игр и местными жителями. Данная проблема, кроме, экономической, носит сильно выраженный негативный этический аспект по отношению не всегда корректного отношения к частным землевладельцам, к которым, следует относиться сугубо этично и принимать во внимание данную проблему.

5.4. Решение этических проблем современного спортивного сообщества

Важнейшей задачей современной спортивной этики является формирование в пространстве участников спортивного процесса, этической составляющей, способной трансформироваться в безукоризненном поведении спортсменов, предпринимателей в сфере ФКиС, преподавателей физической культуры, тренеров и т.д., осознавая важность способов и путей достижения побед на всех спортивных уровнях.

В этой связи перед спортивными организациями на всех уровнях ставятся задачи, которая обязана транслировать идеи, заложенные в этике спорта и физической культуре, и первую очередь, сохранять традиции олимпизма.

Данный вид работы заключается в пропаганде и практической реализации принципов «Fairplay». Такая работа проводится практически во всех структурах ФКиС, как на «международном, так и на национальных уровнях»⁶⁰. Проводятся огромное количество мероприятий, направленных на пропаганду принципов “честной игры”. МОКОМ разрабатываются средства, методы и формы активного воздействия идеалов олимпизма на субъекты современного олимпийского спорта, принципы справедливой игры и т.д.

⁶⁰Королев И.В. Деятельность международных организаций и движений по пропаганде принципов “Фэйрплэй” //VII Междунар. конгресс “Современный олимпийский спорт спорт для всех”. 24-27мая 2003. - М., 2003. С. 20 -21.

При МОК создаются и функционируют многочисленные организации, которые активизируют различные общественные движения. Среди направлений, по которым ведется работа по спортивной этике можно отметить; «соблюдение принципов этики в спорте, правил честной игры, искоренение насилия, борьба с допингом и угрозами для здоровья спортсменов, противодействие коммерческим и политическим злоупотреблениям в спорте, обеспечение социального и профессионального будущего спортсмена, отслеживание эффективности реакций на этические проблемы в спорте».⁶¹

С В 1977 г. активно функционирует Международное содружество борьбы с насилием в спорте и пропаганде честной игры», популяризируются идеи олимпизма, совершенствуется олимпийское образование среди широких кругов населения разных стран.

В.С. Родиченко, сформулировал три основных блока этических принципов спорта. В первый блок он включил «принцип сопряжения с требованиями конкретного поступка спортсмена в игровой деятельности. Ко второму принципу отнес принцип недопущения национальных, этнических, клубных пристрастий болельщиков. Сюда же он отнес принцип толерантности, противодействия насилию и ксенофобии болельщиков, которые не должны допускать проявления таких явлений в спорте».⁶²

Среди причин, негативно влияющих на соблюдение нравственности в спорте, можно выделить четыре основные: слабо поддающиеся управлению со стороны МОК процессы *коммерциализации и профессионализации, допинг-скандалы и случаи коррупции* в олимпийском движении.

Одним из главных системообразующих факторов, обеспечивающих распространение идей олимпизма в мире, в том числе популяризацию проявлений нравственности в спорте, а также необходимости соблюдения всеми участниками спортивного движения правил

⁶¹Энциклопедия Олимпийского спорта / Под общ. ред. В.Н. Платонова. - Том 1. - К.: Олимпийская литература, 2002. - С. 343-344.

⁶²Фискалов, В.Д., Черкашин, В.П. Теоретико-методические аспекты практики спорта. Учебное пособие - СПб. - 2016. С.14

честной и справедливой игры (принципов “Fairplay”), является широкое внедрение в практику олимпийского образования.

Для популяризации и повышения эффективности внедрения принципов “Fairplay” в практику современного спорта следует сместить акценты в деятельности субъектов спортивного движения с распространения негативных явлений на мощную пропаганду позитивных примеров. Особая роль в этом процессе должна принадлежать комиссиям по спортивной этике НОК и средствам массовой информации.

Прежде всего, необходимо на самом высоком уровне спортивной иерархии, учитывая педагогические, психологические и этические аспекты проблемы допинга в сфере ФКиС, разработать антидопинговую духовную парадигму спортсменов. За ее основу можно взять тезис чешского философа спорта А. Хегеновой, который считает допинг «буквальным выражением фундаментальной лжи».⁶³ В качестве основы, она предлагает «взять комплекс верований, идеалов, традиций, этических ценностей, систем табу, комплекс, опирающийся на духовно-нравственные установки прошлого и настоящего. Создание такой духовной парадигмы для профилактики применения допинга в спорте высших достижений поможет избавить большой спорт от «большой лжи».⁶⁴

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Объясните смысл понятия «Fairplay»
2. Нужен ли «Fairplay» в спорте, и приветствуется ли он там?
3. В чем заключается роль соблюдения этических норм и принципов в спортивной деятельности?
4. Каким образом допинг влияет на имидж спортсмена.
5. Каким образом взаимосвязаны нравственность и спорт?

⁶³ Хегенова, А. Спорт и его философское значение / А. Хегенова // Философия образования. - 2010. - № 1 (30). - С. 162-166.

⁶⁴ Там же. С. 162–166.

Список использованной литературы

1. Королев, И.В. Деятельность международных организаций и движений по пропаганде принципов “Фэйрплэй” //VII Междунар. Конгресс. “Современный олимпийский спорт испорт для всех”. 24 - 27мая 2003 г. - М., 2003. -211 с.
2. Межд. спорт. движение: Экспресс-информация, вып. 24. - М.: ЦО-ОНТИ, 1983. - 390 с.
3. Руководство по спортивному администрированию [Текст]: автор Роджер Джексон. - Мн., 2007. - 339 с.
4. Столбов, В.В. Эволюция олимпийских идей от Пьерде Кубертена до Хуана Антонио Самаранча. - М.: Спорт для всех, 1994. - 355 с.
5. Хегенова, А. Спорт и его философское значение / А. Хегенова // Философия образования. - 2010. - № 1 (30). - 166 с.
6. Энциклопедия Олимпийского спорта / Под общ.ред.В.Н. Платонова. - Том 1. - К.: Олимпийская литература,2002. - 2848 с.

Список рекомендованной литературы

1. Вендл, К. Успехи МОК в маркетинге Игр как фактор развития олимпийского движения // Наука в олимпийском спорте. - 2004. - № 1. - С. 95-98.
2. Дауме, В. Фэйрплэй - универсальная ценность олимпизма // Сборник: Фэйрплэй. Спорт. воспитание / Под. ред. Софьи Жуковской. - Варшава, 1998. - 252 с.
3. Певцевич, Януш. Честная игра и олимпизм // Междунар. спортивное движение: Экспресс-информация, вып. 24. - М.: ЦООНТИ. - ФиС, 1983. - С. 15-28.
4. Платонов, В.Н. Допинг и борьба с ним в современном спорте: взгляд на проблему // Спорт.медицина. - 2003. -№ 1. - С. 41-67.
5. Хотц, А. “Допинг и этика” - тема с традицией и очевидно без конца. // Наука в олимпийском спорте. - 2003. - № 1. - С. 106-114.

Тема 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ СУБЪЕКТА РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

- 6.1. Понятия корпоративной культуры
- 6.2. Ключевые функции корпоративной культуры
- 6.3. Виды корпоративной культуры
- 6.4. Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях

6.1. Понятия корпоративной культуры

Развивающееся современное российское общество в целом и предпринимательство в сфере физической культуры и спорте, в частности, являются одним из проявлений социального взаимодействия между людьми, которое не может развиваться обособленно от существующих этических норм и принципов. Общество и предпринимательство обязано следовать определенным моральным установкам, принятым в любом цивилизованном обществе. Одним из обуславливающих компонентов этической стабильности любого бизнеса являются установленные этические традиции, которая заключается в определенной поведенческой модели корпорации, т.е. так называемой корпоративной культуре.

Корпоративная культура – это определенный набор моделей поведения, которые приобретаются организацией в процессе адаптации к внешней и внутренней среде, разделяемые большинством членов организации. На современных предприятиях, где люди являются главной ценностью, большое значение имеет трудовой коллектив и взаимоотношения работников между собой, руководством и клиентами. Объединению и взаимодействию людей, залогом успешной предпринимательской деятельности, в том числе и в сфере ФКиС, способствует формирование и использование возможностей корпоративной культуры.

В настоящее время существует множество неоднозначных интерпретаций термина «корпоративная культура», смысл которых за-

ключается в осмыслении определенных особых условий, подходов, принципов, способов и инструментария ее обоснования, формирования и реализации. В этой связи меняется и терминология, в зависимости от сопряженности атрибута как субъекта, конкретному виду рыночной экономики, сопряженному роду деятельности сферы, в которой она рассматривается: нормативно-правовых актах, так и в повседневной жизни.

Корпоративная культура как инструмент в системе управления или атрибут субъекта рыночной экономики в сфере ФКиС, стала изучаться сравнительно недавно. Это вызвано тем, что, во-первых, изменились запросы общества на услуги спорта; во-вторых, создана правовая основа самостоятельности учреждений данной сферы в решении вопросов структурных преобразований и решении накопившихся проблем, зафиксированных в нормативных актах.

Сфера физической культуры и спорта - особая корпорация, следовательно, и корпоративная культура в ней выполняет специфические (воспитательные и оздоровительные) функции, которые влияют на процесс формирования морального и улучшение физического здоровья общества.

К функциям, которые выполняют корпорации сферы ФКиС, относятся: организация и проведение официальных международных соревнований; совершенствование правил международных соревнований; деятельность международного спортивного движения по предупреждению нарушений, связанных с применением спортсменами допинга; осуществление международных спортивных связей; пропаганда международного спортивного движения, формирование здорового образа жизни и коммерциализация спорта высших достижений.

Ключевым элементом, объединяющим людей в современной корпорации, является корпоративная этика, которая объединяет всех ее участников в единый социальный организм, в нашем случае физическая культура и спорт. Следует отметить, что деятельность участников сферы ФКиС организуется не только на основе приказов, но прежде всего, на единстве мировоззрения и ценностных установок ФКиС, что позволяет любой предпринимательской деятельности этой

сферы, становится гармоничной и динамичной формой спортивного сообщества.

К составляющим элементам современной корпоративной культуры можно отнести: философию, идеологию, доминирующие ценности-нормы, которые разделяются сотрудниками внутри каждой организации, климат, ритуалы, церемонии, внешний и внутренний дизайн, деловой этикет.

Основным источником корпоративной культуры является философия лидеров или основателей спортивных организаций. Основатели спортивных корпораций преследуют свои мечты и пытаются создать идеальный образ своей компании. Чаще всего они предлагают четкие и убедительные идеи, которые окажут глубокое воздействие на сотрудников. Это создает сильную организацию с сильной культурой. Сильная корпоративная культура является ключевой силой в физической культуре и спорте и может многое дать. Корпоративная культура высокого уровня помогает оптимизировать потенциал спортсменов.

Структурный блок отражает все внутренние и внешние компоненты корпоративной культуры организации в сфере ФКиС

Схема формирования корпоративной культуры в учреждениях сферы ФКиС представлена на рисунке.



Схема формирования корпоративной культуры

К внутренним элементам корпоративной культуры относятся:

- 1) ценности;
- 2) традиции и ритуалы;
- 3) нормы и правила поведения;
- 4) культура управления, которая включает в себя методы и стили руководства, профессионализм, лидерство и имидж управляющего;
- 5) культура личности специалиста (творческий потенциал, особенности личности, мотивированность);
- 6) культура единства рабочего коллектива (взаимопомощь сотрудников, атмосфера внутри коллектива, чувство коллективизма, схожие убеждения у членов коллектива).

Внешними характерными признаками корпоративной культуры в организации сферы ФКиС являются:

- 1) объекты организации;
- 2) субъекты организации;
- 3) внешняя репутация организации.

Корпоративная культура на уровне одного коллектива проявляется как доброжелательное отношение сотрудников друг к другу, обмен опытом, согласованность действий, поддержание лучших традиций и разумная критика в адрес, как рядовых спортсменов, так и руководителя.

К корпоративной культуре относятся особые требования, которые предъявляются к участникам процесса ФКиС внутри спортивного коллектива в области общения, норм поведения, сложившиеся и принятые в корпорации.

В системе корпоративной культуры организации сферы ФКиС обозначены такие подсистемы, как: силовая, ролевая, личностная и целевая.

Силовая культура развивается на ранних этапах существования организации или в условиях долгосрочного и неизменного руководства лидера, когда он фактически становится владельцем бизнеса в сфере ФКиС и окружает себя небольшой командой особенно близких сотрудников (чаще всего спортивной команды). Коллективные отношения строятся на силе одного человека и строгом контроле. Такая

организационная культура способствует мобильности и адаптации корпорации к рыночным изменениям, но мобильность такой организации прямо пропорциональна мобильности лидера.

Ролевая (бюрократическая) культура наиболее характерна для крупных корпораций в сфере ФКиС (дворцы спорта, фитнес клубы, тренажерные залы, бассейны и т. д.), которые работают на достаточно стабильном рынке и занимают прочные лидирующие позиции. Данный вид корпоративной культуры заложен в государственных организациях сферы спортивного досуга, его характерными чертами являются четкая регламентация прав и обязанностей сотрудников, требования соблюдения должностных инструкций.

В силу специфики деятельности в организациях сферы ФКиС преобладает *личностная культура*. Ее особенность состоит в том, что в корпорацию набирают высокопрофессиональных самозанятых спортсменов. Этот тип корпоративной культуры присутствует как в государственных, так и в коммерческих организациях в сфере ФКиС и способствует удовлетворению личных амбиций и интересов. Такая организационная культура не может существовать долго: как только появляется творческий лидер, она трансформируется в силовую культуру власти вокруг него.

Целевая культура очень распространена при реализации определенного спортивного проекта и развивается в корпорациях, деятельность которых направлена на решение конкретных задач, в основном стремлением к победе над соперниками других команд). Структура таких организаций, которые адаптируются к работе на динамично развивающемся рынке, часто довольно расплывчата. Особенно важен профессионализм спортсменов и умение тренера или менеджера организовать эффективную командную работу.

Однако, в корпоративной политике могут произойти изменения, как следствие, - одновременное сосуществование двух культур. Такие изменения происходят в кризисные и переходные этапы функционирования организации сферы ФКиС.

Сфера физической культуры и спорта занимает особую часть в жизни общества, следовательно, и корпоративная культура в ней вы-

полняет специфические (воспитательные и оздоровительные) функции, которые влияют на процесс формирования морали и улучшения физического здоровья людей.

К функциям, которые выполняют корпорации сферы ФКиС, относятся:

- 1) организация и проведение официальных международных соревнований;
- 2) совершенствование правил международных соревнований;
- 3) деятельность международного спортивного движения по предупреждению нарушений, связанных с применением спортсменами допинга;
- 4) осуществление международных спортивных связей;
- 5) пропаганда международного спортивного движения, формирование здорового образа жизни и коммерциализация спорта высших достижений.

Корпоративная культура учреждений, объединяющих сферу физической культуры и спорта, является проявлением культуры общества в целом: она развивается и действует по тем же принципам, что и любая другая социальная культура. Однако в контексте ФКиС корпоративная культура существенно отличается от корпоративной культуры промышленных предприятий, поскольку это особый субъект, перед которым стоят определенные цели и задачи.

Корпоративная культура не может быть однородной, так как она формируется в соответствии с собственной спецификой целями и задачами, которые необходимо достичь, и которые соответствуют деятельности самой организации. Корпоративная этика, относится к корпоративной культуре, действующей в рамках определенного объединения людей, которое обычно связано с одним профессиональным коллективом. Если рассматривать любую компанию, работающую в сфере ФКиС с точки зрения этики, то можно сказать, что это организация, которая следует принятым нормам материальной и духовной культуры, где главной ценностью являются люди.

Таким образом, корпоративная культура или этика — это совокупность материальных и духовных систем ценностей, характерных

для данной корпорации. Корпоративная культура, как определяющий фактор, отражает индивидуальность спортивной корпорации, ее определение и ее восприятие социальной и материальной среды. Через корпоративную культуру, которая формируется внутри команды, формируются ценности и нормы поведенческой культуры, взаимодействие членов команды как внутри компании, так и с ее деловыми партнерами.

Корпоративная культура на уровне конкретного коллектива проявляется в доброжелательном отношении друг к другу, обмене опытом, слаженной работе, уважении традиций и разумной критике любого члена коллектива или руководителя.

6.2. Ключевые функции корпоративной культуры

Среди ключевых функций корпоративной культуры в сфере ФКиС можно выделить 7 основных функций, соблюдение которых ведет к успешной предпринимательской деятельности любой корпорации.

1. *Управленческая.* Помогает сформировать правила и нормы управления сотрудниками, структурными подразделениями (фитнес клубами, стадионами, бассейнами, спортивными комплексами и др.).

2. *Маркетинговая.* Позволяет разрабатывать стратегию, которая в будущем позволит правильно позиционировать компанию сферы ФКиС на предпринимательском рынке.

3. *Мотивационная.* Вдохновляет сотрудников на достижение поставленных задач, качественную работу и участие в жизни спортивного сообщества.

4. *Имиджевая.* Эта функция помогает создать определенный успешный образ компании, который привлекал бы новых клиентов и сотрудников в условиях рыночной конкуренции.

5. *Системообразующая.* Делает работу эффективной, упорядоченной.

6. *Адаптивная.* Помогает новым сотрудникам влиться в коллектив.

7. *Идентифицирующая.* Развивает ощущение личной ценности и принадлежности к команде.

6.3. Виды корпоративной культуры

В корпоративной культуре существует классификация по видам деятельности. Например, выделяют *культуру власти, которая выполняет руководящую роль того или иного лидера*. В тех организациях, в которых ключевую роль играет лидер, его личные качества и способности, составляют его волевые качества, которые характеризуют его как руководителя. Для такого руководителя, чаще всего источником власти являются ресурсы, которыми он располагает, например, тренажерный или спортивный зал, плавательный бассейн, реабилитационный оздоровительный центр и так далее. Организации с культурой власти имеют жесткую иерархическую структуру. Карьерный рост сотрудников в таких компаниях происходит за счет личностных предпочтений руководителя.

Наиболее распространенный пример культуры власти можно найти в небольших предпринимательских организациях. Эта структура представлена в виде паутины. В центре такой культуры находится источник власти, от которого власть распространяется волнами. Управление осуществляется централизованно людьми, отобранными для этой цели, с помощью нескольких правил и уловок, и минимума бюрократии. При таком типе корпоративной культуры решение проблем внутри компании основывается на борьбе за власть, а не на процедурных или логических соображениях.

Организации с таким типом культуры могут быстро реагировать на события, но сильно зависят от решений, принимаемых людьми, находящимися в центре. Они, как правило, привлекают людей, готовых идти на риск, ориентированных на победу любой ценой, не учитывают физическую безопасность или нагрузки спортсменов. Проблема культуры заключается в том, что трудно совмещать слишком много видов деятельности, сохраняя при этом моральный контроль. Но таким корпорациям чаще всего удается создать команды с большей степенью независимости, сохраняя при этом контроль над финансами.

Одним из разделов корпоративной культуры является и *ролевая культура*. Любая спортивная организация, в которой практикуется ролевая культура, своей целью ставит функциональное распределение ролей и участников спортивного процесса. Для этой культуры характерным является такой тип организации, где преобладают: система правил, процедуры и стандарты деятельности, которые способствуют и гарантируют эффективность деятельности команды.

Ролевая культура имеет больше шансов на успех в стабильной спортивной среде, со стабильными и предсказуемыми рыночными отношениями, и там. И наоборот, культура, основанная на ролях, плохо адаптируется и медленно реагирует на изменения. Классическое представление ролевой культуры - это классическая, строго спланированная организация (более известная как бюрократия), которую можно представить в виде храма.

Культура профессионализации ориентирована на решение задач и реализацией спортивных проектов. В компании с данным типом культуры продуктивностью работы считается высокий профессионализм сотрудников. Властью в организации обладают эксперты в спортивной деятельности и те, кто владеют полезной спортивной информацией. Для такого типа корпоративной культуры компании результат команды важнее личных целей.

Корпоративная культура играет немаловажную роль в формировании имиджа спортивной корпорации. По сути, имидж – это образ, складывающийся в сознании людей, которые наблюдают за деятельностью компании. В основе имиджа компании лежит стиль, который характерен для внутренних и внешних деловых, а также межличностных отношений в профессиональном коллективе, атрибутика (например, спортивная эмблема, название команды, реклама спонсора и т.д.).

Главными задачами имиджа являются: увеличение интереса общественности к команде, усиление сплоченности спортивного коллектива, транслирование главных идей, миссии организации.

«Имидж, прежде всего, нацелен на восприятие и находится в сильной зависимости от него».⁶⁵

Например, зайдя в фитнес-клуб вы точно знаете, что попали именно в фитнес-клуб. Вы заметите, что весь персонал одет в одинаковую одежду с одинаковой символикой, они разговаривают на определенных терминах, применимых именно в фитнес зале, вы видите определенное оборудование и много другое, что отличает фитнес зал от, например, офисов.

Этапами формирования корпоративной культуры в учреждениях сферы ФКиС выступают:

- 1) Формулировка ключевых ценностей и правил, выполняемых всеми членами организации;
- 2) Разработка и принятие общих цели и задач, выявление главной «миссии» и стратегии развития организации;
- 3) Создание единого пространства, способствующего развитию корпоративной культуры.
- 4) Разработка общепринятых норм и стандартов поведения сотрудников учреждения сферы ФКиС, создание и поддержание определенной концепции и атрибутики (символики) организации;

Также существует результативный блок, который показывает уровни сформированности корпоративной культуры в учреждениях сферы ФКиС. Низким считается уровень, который предполагает наличие в команде или корпорации общих целей, задач и направленной деятельности в соответствии с убеждениями сотрудников организации. Средним – когда принятие в команде или корпорации норм и правил, регулирующих поведение членов коллектива, выделяет основные ценности формирования корпоративной культуры, например, имиджа внутри компании. И наконец, третий уровень, который является самым высоким, когда в компании или команде существует свой корпоративный устав, стиль, традиции, формальные и неформальные образцы поведения спортивного коллектива. Как правило, такие компании или спортивные команды разрабатывают собственную атрибу-

⁶⁵Фофанова, Г.А. Брукштын, К.А. Роль организационной культуры в формировании имиджа компании. // Психологический журнал, 2010 С.1-2

тику, отличающуюся от других. В таких корпорациях устанавливается определенный способ общения между членами коллектива, манеры общения, язык жестов, способствующий созданию эффективного взаимодействия внутри корпорации.

6.4. Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях

Профессор В.В. Галкин в своей работе «Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях» выделил аспекты, основанные на специфике формирования корпоративной культуры в организациях сферы ФКиС:

1. Формирование единых норм поведения участников корпорации. Сотрудники учреждений сферы ФКиС должны соблюдать нормы деловой этики и корпоративного поведения. Необходимо сотрудникам представлять собой сплоченную команду профессионалов, с хорошо организованной и отработанной системой общения и взаимоотношения.

2. В процессе совместной спортивной деятельности коллектив корпорации с разными уровнями профессиональных и личных навыков должны объединяться в небольшие группы, которые в свою очередь должны образовывать особый климат. Климат именно такого вида формирует определенный взгляд на систему отношений внутри коллектива, на бизнес, на цели и способы его осуществления в целом.

3. Необходимо понимать, что любой бизнес осуществляется с целью получения прибыли, а не ради благотворительности. В случае возникновения между участниками корпорации учреждений сферы ФКиС и их владельцами возникающие разногласия, связанные с ценами на те, или иные услуги и человеческими факторами, необходимо решать проблемы с учетом интересов клиента, так как целеполагание компании должно соответствовать общественным и моральным нормам. Поручать прибыль владельцы и члены корпорации могут только

законным и честным трудом, который не вызывает угрызений совести ни с одной, ни, с другой стороны.

4. Важной составляющей ведения успешного бизнеса в сфере ФКиС является формирование уникального имиджа и улучшение репутации своей корпорации. В современных условиях активного обострения конкурентной ситуации на рынке спорта, создание и поддержание особого и уникального имиджа учреждений сферы ФКиС находится в конкурентной атмосфере. Поэтому важным является комплексное мнение о проявлении корпоративной культуры в организации, которая является результатом порядочного отношения к соперникам в спорте, партнёрам по команде, наёмным спортсменам и т.д. Наличие корпоративной культуры свидетельствует об информационной открытости корпорации, внутренней дисциплине и благоприятному психологическому климату, имиджа и его деловой репутации корпорации.

Улучшение культурной среды, повышение доброжелательности к клиентам, увеличение доверия между основными участниками деловых взаимодействий, профессиональный рост и развитие персонала оказывает благотворное воздействие на предпринимательскую деятельность учреждений сферы ФКиС, его позитивного имидже и репутацию.

5. Важным показателем высокой корпоративной культуры любой организации является улучшение *управляемости*. В современном мире, который развивается очень быстро, сложно устоять перед конкуренцией, поэтому руководители часто принимают сложные решения под воздействием внешних факторов, не задумываясь, как это отразится на внутренней среде компании. Руководители должны быть достаточно внимательными и помнить, что активная смена ориентиров и приоритетов в погоне за современностью создаёт нестабильную обстановку корпоративной культуры.

6. Слаженная корпоративная культура занимает определенное место в списке приоритетов для инвесторов, поэтому повышение инвестиционной привлекательности, является одним из важных компонентов корпоративной культуры, так как инвесторов чаще всего при-

влекают компании с отлаженной культурой. И наоборот с компаниями с плохой внутренней средой, практически ни один инвестор не захочет строить деловые отношения. Инвесторам не выгодно в них вкладываться, поэтому руководителям стоит задуматься об улучшении атмосферы компании для привлечения финансов.⁶⁶

При формировании корпоративной культуры в учреждениях сферы ФКиС следует учитывать задачи, которые ставит перед собой та или иная корпорация. В целом, задачи корпорации должны соотноситься с организационной структурой и культурой корпорации. Среди задач корпоративной культуры можно выделить: «единение коллектива; ориентация на ценностные установки; комфортная атмосфера; отсутствие конфликтных ситуаций; профессионализм, минимизация сферы досуга»⁶⁷.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративная культура или корпоративная этика – это совокупность систем физических и духовных ценностей, свойственных для определенной корпорации. Корпоративная культура как определяющий фактор, представляется отображением особенности компании сферы ФКиС, ее определением и восприятием общественной и спортивной среды.

Благодаря корпоративной культуре, что формируется внутри коллектива, складываются определенные ценности и нормы поведенческой культуры, взаимодействия членов коллектива как внутри него, так и с его партнерами.

Корпоративная культура в международном спортивном сотрудничестве включает в себя отношения в форме товарищеских спортсменов, активного партнерства и взаимного уважения. В основе этих отношений лежит понимание мотивов мирового спортивного движения и Олимпийских игр, которое выражает чувство солидарности и братства между спортсменами всех стран. Корпоративная культура в сфере физической культуры и спорта, в отличие от других,

⁶⁶ Галкин, В.В. «Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях» 2011г. - С.83

⁶⁷ Павловская, С. Н. Формирование корпоративной культуры в организациях сферы досуга: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.05 Тамбов, 2012. См.: <http://dlib.rsl.ru>. (дата обращения 21.11.2021)

привлекает к себе внимание всех людей в мире, тем самым нося глобальный характер.

Являясь совокупностью системы материальных и духовных ценностей, которые характерны для конкретной организации, корпоративная культура является отражением индивидуальности компании, ее определением и восприятием социальной и вещественной среды. Благодаря, корпоративной культуре, которая складывается внутри коллектива, формируются ценностные ориентиры и нормы поведенческой культуры, взаимодействия членов коллектива как внутри него, так и с ее деловыми партнерами.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Какими этическими требованиями и нормами построения корпоративной культуры должно руководствоваться любое коллективное общество для успешной работы в учреждения сферы ФКиС?

2. Выделите основные элементы корпоративной культуры, раскройте смысл каждой из них, соотнесите требования корпоративной этики учреждений ФКиС.

3. Выделите основные способы классификации корпоративных культур.

4. Какими навыками, необходимыми для успешной работы в корпорации должен обладать любой член профессионального коллектива?

5. Назовите основные этапы формирования корпоративной культуры, приведите примеры в ФКиС.

Список использованной литературы

1. Иванова, Т.Б., Журавлёва, Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия. - Монография /Издание подготовлено в авторской редакции, Типография РУДН, 2011г. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» № 3, 2014. - 522 с.

2. Ленсиони, П. Сердце компании. Почему организационная культура - значит больше, чем стратегия и финансы / Пер. с англ. Никифорова А. М.: Издательство Манн, Иванов и Фарбер, 2013. - 224 с.

3. Сергеева, И.Г., Грачева, Е.А. Совершенствование корпоративного законодательства как средство повышения эффективности предпринимательства // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2013. № 1.

4. Сергеева И.Г., Доронина М.Н. Оценка корпоративного управления в предпринимательских структурах // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2013. № 1.

5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. -СПб.: Питер, 2013. - 352 с.

Список рекомендованной литературы

1. Жалило, Б. «Операция на душе» - изменение корпоративной культуры компании // Управление персоналом. 2007. № 1. 130

2. Корпоративная культура делового общения: Главные правила общения и поведения в современном обществе/ Авт. сост. И.Н. Кузнецов-М.: АСТ; мн.: Харвест, 2005. - 608с.

3. Психология менеджмента. / Под редакцией Г.С. Никифорова. 2-е изд.- Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. - 556с.

4. Управленческая культура организаций/ Составители: Л.М. Кроль, Е. А Пуртова- М.: Независимая фирма «Класс», 2004. – 400 с.

5. Фритце, Д.Д. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. - М., 2002. - 348 с.

Тема 7. ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

- 7.1. Типология профессионального общения
- 7.2. Деловое общение в спорте
- 7.3. Этика общения с иностранными спортсменами
- 7.4. Этика деловых отношений

7.1. Типология профессионального общения

Для любой профессиональной деятельности важным компонентом является наличие коммуникационных навыков, т.е. умение конструировать и поддерживать свои отношения с коллегами, посредством культуры делового и межличностного общения, способствующих этическому поведению членов коллектива. Именно этические основы профессионального общения являются необходимыми компонентами любого бизнеса, составляя основу профессионализма.

Общение – это сложный многосторонний ход установления и формирования взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга, которое происходит вследствие появляющейся необходимости совместной деятельности. В профессиональном общении происходит обмен информацией, фактами и идеями, формируется личность, ее позиции.

Л. Фейербах отмечал, что человеческая сущность проявляется исключительно в процессе общения, в единстве человека с человеком, в единстве, опирающемся лишь на реальность различия между «Я и Ты»⁶⁸. Установлено, что социализация человека, трансформация его в «общественного человека» начинаются с общения с близкими ему людьми, так как вне общения установление личности невозможно. В общении человек обретает опыт, копит знания, овладевает умениями и навыками, формирует свое сознание и самосознание, развивает убеждения, эталоны и т.п. Именно в результате общения у каждого

⁶⁸ Фейербах, Л. Основные положения философии будущего // Избранные философские произведения. Т.1.- М.,1955.- С. 189.

человека складываются духовные потребности, нравственные и эстетические чувства, формируется характер.

В процессе профессионального общения, в том числе, в сфере ФКиС акцентируются три стороны, связанные между собой: *коммуникативная* (обмен информацией); *интерактивная* (взаимодействие людей): например, в момент согласования поступков игроков в той или иной комбинации, разделить функции спортсменов или воздействовать на их настроение или поведение во время соревнований, при этом учитываются взгляды собеседника.

Перцептивная функция заключается в умении воспринимать друг друга, а также для взаимопонимания внутри команды.

Культура профессионального общения призвана научить человека необходимым навыкам общения, культуре поведения, взаимоотношений, адекватным реакциям на различные поступки окружающих, умению выстраивать грамотную речь.

Основной задачей, которую ставит перед собой профессиональная культура, является формирование определенной культуры, которая поможет выработать модель поведения и делового общения в профессиональной среде, в нашем случае сферы ФКиС.

Формирование определенной профессиональной культуры, связано с определенными этическими качествами, которые необходимы, как в профессиональном, так и в личностном аспектах коллектива.

Прежде всего, это вежливость, которую воспринимают как талант общения. В понятие профессиональной культуры и культуры делового общения входят такие дефиниции как: уважение к людям, доброжелательность и терпимость, предполагающие при общении развитие человеческих качеств вежливости и тактичности.

Вежливость - это черта характера, основанная на соблюдении определенных правил поведения, присущая человеческому общению и необходимая в различных ситуациях. Тактичность кроме знаний и соблюдения приличий в общении, предполагает чувство меры в отношениях между деловыми партнерами. Чувство меры необходимо, прежде всего, в проявлении интереса к другому человеку. Например, во время делового общения не принято задавать коллеге вопросы, ко-

торые не входят в регламент делового общения: обсуждать личную жизнь, просмотр кинофильмов, интимную жизнь, анализировать привычки и образ жизни других, внешние данные и особенности другого человека, критиковать правительство, обсуждать гардероб и т.д.

Одним из правил профессионального (делового общения), является умение собеседников толерантно и деликатно относиться к любому из них, не взирая, на социальное положение, этническую принадлежность, вкусы, привычки и т.д.

При этом важно соблюдать культуру делового общения, которая является залогом правильного делового общения: грамотно выстраивать свою речь, говорить спокойным и доверительным тоном, не употреблять нецензурных слов.

Следует отметить, что объем понятия «культура общения» гораздо объемнее понятия «этика общения». В структуру культуры общения входит вся совокупность этических компонентов, среди которых можно выделить: ценности, качества, нормы, поведенческие стереотипы.

Деловое общение в этике профессионального общения рассматривается как разговор о конкретном предмете, который служит решением проведения профессиональных деловых и управленческих переговоров по решению задач. Отличие деловых переговоров от деловой беседы заключается в более жесткой структурированной постановке вопроса. Ведутся деловые переговоры между представителями разных организаций. Что касается деловой беседы, то она всегда имеет конкретный предмет, более личностно ориентирована и чаще происходит между представителями одной организации, клуба, команды.

Деловые переговоры и беседы основываются на следующих принципах:

- выбор правильного подхода к собеседнику, при этом необходимо учитывать содержание задач, мандат и сферы ответственности, профессиональный и жизненный опыт, интересы, язык и образ мышления;

- хорошая организация беседы, т.е. облегчение подачи информации собеседниками, поскольку избыточная информация затрудняет понимание сути вопроса;

- простота и ясность языка, понятность информации, т.е. ориентация на подготовленного собеседника.

Важным компонентом, от которого зависит результативность деловых бесед, является умение правильно и грамотно выстраивать свою речь, четко формулировать вопросы, которые задаются собеседнику.

При выявлении специфик профессионального общения в сфере ФКиС мы рассмотрим его как процесс непосредственно (или опосредованно) контакта, задачей которого является сознательное воздействие на поведение, состояние, установки, уровень инициативности и деятельности спортсменов, тренеров, менеджеров сферы ФКиС, между которыми устанавливаются, или меняются отношения в коллективной деятельности.

В настоящее время в физической культуре и спорте чрезвычайно существенной становится проблема регулирования внутри групповых и межличностных отношений, решение которой предполагает наличие у специалистов достаточно высокой культуры профессионального общения, основанной на принципах гуманизма, которое можно спроецировать в процессе самовоспитания, и самообразования.

Профессиональное общение - это вид особого общения, где специфика отражает характер трудовой деятельности, а также заданное им постоянство совместной работы.

Специфика профессионального общения определяется с помощью характера и содержания самой профессии; условий труда, в которых приходится выполнять работу и взаимодействовать; престижем данной профессии; разнообразием видов общения; значимостью общения для людей. Следует отметить, что как условия труда, так и престиж профессии способствуют позитивному настрою и чувствам людей, способствует повышению культуры общения.

Так же профессиональное общение имеет специфику профессионализации, т.е. для ведения деловых переговоров, собеседники должны четко владеть профессиональной терминологией, чтобы не ставить и себя и своего собеседника в неудобное положение.

Профессиональное общение - это не только деловое общение. К нему можно отнести и личностное, досуговое общение. В случае, когда в коллективе сложился благоприятный климат, круг общения приобретает большую ценность и может даже занять место дома, семьи, близких людей.

Совершенно немислима культура профессионального общения специалистов сферы ФКиС без спортивной этики. Будучи разновидностью профессиональной этики, «она представляет собой совокупность нравственных принципов и чувств, норм и правил поведения спортсменов, тренеров, судей спортивных руководителей, врачей зрителей». ⁶⁹

Культуре профессионального общения способствуют применяемые средства делового общения, среди которых можно выделить настроение, выразительность речи, логичность, форма одежды.

Но самым важным в профессиональных отношениях является профессионально-этический компонент, базирующийся на этических нормах и принципах деловой этики, а также этике культуры делового общения.

7.2. Деловое общение в спорте

Одним из важных направлений противодействия антигуманным проявлениям в спорте является всемерное развитие культуры профессионального общения специалистов, спортсменов, вообще всего круга лиц, задействованных в этой сфере.

Поскольку общение в сфере ФКиС избирательно направлено, то его направленность в спорте ФКиС выражается чаще всего в следующих вариантах: с обучающим (тренером); с обучаемым (с партнёром); с соперником (конкурентом); с партнёром (членом команды).

В действительности, эта направленность выглядит ещё более разнообразно, так как необходимо учитывать разные возможные варианты общения спортсменов, с которыми им приходится сталкиваться во время спортивной карьеры. Общение может происходить с

⁶⁹ Богданова, Л. В. Диссертация... кандидата педагогических наук: 13.00.04 Москва 1999 <http://dlib.rsl.ru> (Дата обращения: 20.10.2021)

обеспечивающими специалистами, например, с врачами, массажистами, судьями, психологами, спортивными менеджерами и т.д. Общение спортсменов происходит и с членами других команд, порой соперниками, с представителями различных специальностей и профессионалами - спортсменами других стран, разных вероисповеданий и даже разных политических взглядов.

Кроме того, осуществление профессионального общения в сфере физической культуры и спорта предполагает разноуровневое и разномасштабное общение, по крайней мере, в двух сферах: общение в области физической культуры; общение в области спорта.

Рассмотрим первое из них. Общение спортсменов происходит чаще всего в учреждениях сферы ФКиС: в спортивных залах, катках, бассейнах, стадионах и т. д. Так же общение спортсменов может происходить в личностной части физической культуры, при этом оно воплощается в специальных знаниях, убеждениях, навыках и привычках, качествах и потребностях. При этом в общении спортсмен имеет право на высказывание собственного мнения, основанного на личном опыте. В этом случае не всегда возникает между спортсменами консенсус, важным элементом избегания конфликтных ситуаций, как раз и выступает умение спортсменов этично вести деловую беседу с коллегами по спорту, не оскорбляя их мнение и интересы. Чаще всего подобные ситуации возникают в общении по вопросам физического образования и воспитания, массового спорта, физической рекреации, двигательной реабилитации и ряда других профессиональных тематик.

Тренеру для эффективной системы своей высококлассной деятельности необходимо знать, «как протекает ход общения в условиях тренировочной и соревновательной деятельности, каковы средства общения, нацеленность межличностных отношений и критерии их продуктивности или непродуктивности. Без этого невозможно сориентироваться в проблемах, которые проявляются при работе с командой».⁷⁰

⁷⁰ Ханин, Ю. Л. Психология общения в спорте [Текст] / Ю. Л. Ханин. – М.: Физкультура и спорт, 1980. – 208 с.

В спорте проблема общения занимает далеко не последнее место. Общение бывает, как внешнем, так и внутреннем. Внешний контакт отражается напрямую в речевых или неречевых взаимодействиях. Внутреннюю сторону общения показывают специфики восприятия партнерами ситуации, цели и мотивы взаимодействия, и эффект от общения.

Ключевыми функциями общения в спорте (по Ю.Л. Ханину) являются:

- «функция социально-психологического отображения (общение заводится как итог и как вид объективированного, преднамеренного отражения партнерами особенностей протекания взаимодействия);

- регулятивная функция (в ходе взаимодействия осуществляется непосредственное или опосредованное действие партнеров друг на друга с целью изменения или сохранения поведения, состояния, общей активности, специфик восприятия);

- познавательная функция (вследствие долговременных контактов партнеры получают всевозможные материалы о самих себе, о партнерах, о способах деятельности и т.д

- экспрессивная функция (выражает отношение человека к какому-либо высказыванию)

- функция общественного контроля (способы решения моторных задач, некоторые формы поведения, экспансивного реагирования и отношений обладают довольно выраженным нормативным характером; их регламентация с помощью групповых и социальных норм гарантирует необходимую общность и организованность совместной деятельности);

- функция социализации (наиболее значимая в работе тренера)»⁷¹.

В совместной деятельности спортсмены осваивают не только коммуникативные навыки (умение ориентироваться в процессе общения, слушать и говорить и т.д.), но и навыки действовать в интересах коллектива, сообразно относиться к членам группы, создавать прием-

⁷¹Ханин, Ю. Л. Психология общения в спорте [Текст] / Ю. Л. Ханин. – М.: Физкультура и спорт, 1980. – 208 с.

лемый контакт с партнерами при выполнении корпоративной деятельности.

В спортивной деятельности существует специфика делового общения, которую можно определить в три основные разделы:

- 1) социально-ориентированное общение;
- 2) личностно-ориентированное общение;
- 3) подтекстовая установка.

По характеру, общение спортсменов может быть формально деловым и неформальным, т.е. светским, обыденным, бытовым; массовым и межличностным; меж персональным и ролевым; доверительным и конфликтным.

По содержанию общение спортсменов может носить характер материального общения; когнитивного в случае, когда происходит обмен знаниями; кондиционного (обмен психическими или физиологическими состояниями); мотивационного (обмен побуждениями, целями, интересами); деятельностного (обмен действиями, умениями, навыками).

По способу обмена общение делится на устное и письменное общение. Устные виды общения, в свою очередь, делятся на монологические и диалогические.

Диалогическое общение субъектов спортивной деятельности будет эффективным, если собеседники будут относиться друг другу с положительным настроем и воспринимать себя в качестве равноправных партнеров.

Подобным образом, систематизацией общения, его разделений на разновидности и типы в настоящий период имеется довольно большое количество. Целью результативной деятельности с субъектами спортивной деятельности следует обладать четким пониманием о типологии этого явления.

7.3. Этика общения с иностранными спортсменами

Для успеха в профессиональной, спортивной деятельности субъекты делового общения должны исходить из того, что их партнер всегда является личностью, достойной уважения, доверия, специалистом в

своем деле, во взаимодействии с которым необходимо достичь продуктивного сотрудничества. Поэтому овладение нормативной базой деловой культуры является необходимым условием продуктивного сотрудничества в любой сфере профессиональной деятельности.

Зачастую во время соревнований спортсменам приходится контактировать с людьми из других стран, культура которых серьезно отличается, что приводит к сложности общения.

Важным для взаимодействия с товарищами по команде и с тренером является понимание. Его отсутствие может нарушить взаимодействие во время тренировочного и соревновательного процесса, а также может привести к конфликтам.

Для установления взаимопонимания нужно наличие одного из двух условий: совпадение оценки ситуации или понимание и оправданность чужих оценок ситуации и поступков. Для этого нужно больше узнать людей с кем может возникнуть конфликт.

Установление взаимопонимания протекает через несколько этапов: формирование первого впечатления о партнере, изучение и понимание его, поиск общих взглядов, подкрепление взаимопонимания.

Существует несколько этапов для улучшения коммуникации в спорте:

1. Необходимость в общении вдохновляет спортсмена, тренера и т.д. начать общение с коллегами

2. Ориентация в целях и ситуации общения.

На тренировках спортсмены впитывают в себя все множество информации, которую говорит им тренер, однако на соревнованиях нет времени для длительного разъяснения. Наставник должен коротко, ясно и быстро дать указание подопечному

3. Знание личности собеседника.

Для каждого спортсмена требуется свой индивидуальный подход. Это может обуславливаться полом, возрастом, психологическими особенностями, характером спортсмена.

4. Распланированный диалог

Четкий план разговора может повлиять на эффективность коммуникации.

5. Анализ ответной реакции.

Высококвалифицированные тренеры работают совместно с психологами для лучшего понимания личности спортсмена.

6. Изменение способа или метода общения.

Если субъекты в процессе коммуникации уделяют много внимания получению обратной связи, то они могут изменить метод подачи информации в случае непонимания.

Недостаточность познаний участников сферы ФКиС в сфере культуры общения, как с отечественными, так и с иностранными спортсменами препятствует взаимопониманию и приводит к конфликтам на тренировках и соревнованиях, поэтому отрицательно сказывается на личных и командных результатах в спортивной деятельности.

Неправильное выстроенное общение, отсутствие знаний о культуре общения ухудшает чаще всего, приводит к нарушению морально - психологического климата команды и лично спортсмена, что в конечном итоге снижает результативность спортсмена в частности и команды в целом. Поэтому, для начала следует ознакомиться с минимумом правил культуры общения, организовать все сопутствующие условия для обеспечения общения, увеличить личную культуру каждого спортсмена для развития и самореализации всех спортивных действий. Исходя из этого, важнейшей задачей, как тренерского состава, так и самих спортсменов является знание психологии, педагогики, а также методов и средств профессионального общения. Совершенствование навыков общения, для участников спортивного процесса способствует разрешению конфликтов, приёмов обеспечения наибольшей эффективности спортивной деятельности, строящихся на принципах гуманности.

Так же важным компонентом этического поведения в спорте и физической культуре является знание национальных особенностей культуры поведения, обычаев, менталитета иностранных спортсменов с которыми часто приходится общаться во время соревнований спортсменам, тренерам и менеджерам в спорте.

В этой связи культура делового и профессионального общения в спорте предполагает изучение особенностей культуры других стран.

Например, во время общения с японскими спортсменами необходимо учитывать, что для японской деловой культуры характерной национальной чертой является коллективизм. Чувство коллективизма, характерное для японцев основано на традиционном чувстве общности, исходящей из конфуцианства и даосизма (национальной религии), уходит своими корнями в далекое историческое прошлое, но и в настоящее время, это проявляется в отождествлении членов японских команд как этике деловой, так и в спортивной.

Коллективизм проявляется в ношении одинаковой рабочей одежды сотрудниками и менеджерами и в совместном использовании свободного времени. Почти все компании имеют моральный кодекс, и, хотя это не формальные атрибуты, их требования неукоснительно соблюдаются. Японские спортсмены практически всегда избегают противоречий и конфликтов и стремятся к компромиссу. Конфликты решаются не столько с помощью законов и юристов, сколько путем переговоров для достижения соглашения. Так же отличительной чертой японского менталитета является трудолюбие и усердие, которое высоко ценятся в деловой этике.

Японские спортсмены отличаются своей пунктуальностью, поэтому они, никогда не опаздывают на встречи, за исключением непредвиденных обстоятельств.

Японские спортсмены очень чувствительны к общественному мнению, поэтому стараются соответствовать этическим канонам представителей других стран. Для них характерной чертой является предельная точность и обязательность, что сказывается на их спортивных результатах, которые порой достигаются благодаря этим качествам. Чаще всего между тренером и спортсменом преобладают неформальные отношения.

В переговорах японцы придают большое значение развитию личных отношений со своими партнерами. На неформальных встречах они стараются обсудить проблему как можно более подробно. Во время переговоров они стараются избегать противоположных позиций.

При этом они демонстрируют внимание и уважение к собеседнику. Это часто интерпретируется как согласие с высказанными взглядами. В действительности это только поощряет другую сторону продолжать. Стремление не использовать слово "нет" и использовать "да", в значении, что к вам прислушиваются, может ввести в заблуждение неосведомленных людей.

Несколько иные этические и культурные особенности имеет североамериканская деловая культура. Североамериканская деловая культура значительно моложе японской, она носит отпечаток национального характера истинного американца. Среди основных характерных национальных особенностей американских спортсменов можно отметить акцент, который делается ими на индивидуализм в межличностных отношениях, который несет отпечаток не всегда оправданного чувства собственного достоинства, превосходства над другими участниками переговоров или общения.

Для американских спортсменов характерной особенностью является ярко выраженная индивидуальность, особенно в спортивной деятельности, а значит, стремление к победе любой ценой.

Что касается американских спортивных менеджеров, то для них характерны высокий уровень коммерческой активности, большое мастерство в борьбе за прибыль, стремление к утверждению превосходства, исключительная уверенность в себе, твердость, настойчивость и готовность идти на риск.

Отношения среди спортсменов в команде характеризуются беспрекословным послушанием и строгой дисциплиной. Американцы являются рьяными защитниками прав человека и часто используют закон и адвокатов в конфликтных ситуациях.

Что касается неформального общения американских спортсменов, то чаще всего они расслаблены в своих межличностных отношениях, довольно открыты, достаточно фамильярны даже с людьми, более старшего возраста и более высокого статуса, вольно обращаются с правилами светского этикета, улыбки, внимательно и бережно относятся к своему здоровью.

В общении с китайскими спортсменами, следует учитывать их деловую культуру, которая характеризует их как довольно сдержанных людей, для которых характерной чертой является практическое отсутствие сильных эмоций, энтузиазм, удивительное трудолюбие и ответственность. Эти качества отражаются и в межличностных отношениях спортсменов. Для них не свойственно обниматься, похлопывание по спине, поцелуи и даже легкие прикосновения к другим спортсменам.

Китайцы обычно проводят четкое различие между фазами переговорного процесса: первоначальное выяснение позиций, их обсуждение и заключительная фаза. Большое значение китайские спортсмены уделяют внешнему виду конкурентов и их поведению, учитывают в общении статус каждого спортсмена, с которым они общаются. Как правило, в центре их внимания оказываются люди с более высоким статусом, как формальным, так и неформальным.

Окончательные решения принимаются китайской стороной, обычно не за столом переговоров, а дома. Они часто идут на уступки в конце переговоров после оценки возможностей другой стороны, учитывают и используют чужие ошибки, допущенные спортсменами во время соревнований. Вместе с этим чаще всего они придают большое значение выполнению достигнутых во время общения различных договоренностей.

Немецкие спортсмены транслируют деловую культуру арийцев, для которой характерны порядок, дисциплина, пунктуальность, экономия и скрупулезность.

Они заблаговременно договариваются о встречах для ведения переговоров, при этом внезапные предложения и изменения отвергаются. Немецкие спортсмены отличаются дресс-кодом. Как правило, он строгий; женщинам в уличной одежде не разрешается носить брюки. Среди немецких спортсменов высоко ценится профессионализм. Однако, немецкие спортсмены любят хорошо проводить время и общаться.

Обращаясь к немцам, следует упоминать титул каждого человека, к которому вы обращаетесь. Если вы не знаете должность, вы можете обращаться к ним как "Herr Doctor". Слово доктор не относится только к врачам, как в нашей стране, а используется во всех случаях

для обозначения профессии или ремесла. Когда человек представляется, он в первую очередь должен обращаться к тому, кто находится на более высоком уровне.

В общении со спортсменами из арабских стран, неукоснительным элементом делового общения является уважение к исламским традициям. Например, во время встреч необходимо учитывать, что в Рамадан мусульманин не должен ничего есть от восхода до заката солнца, что они не употребляют в пищу свинину, алкоголь и т.д. Не следует проводить приемы в течение первого месяца мусульманского Нового года. Тренировки арабских спортсменов прерываются пять раз в день для молитвы, а четверг или пятница - день отдыха и служения Богу.

Обсуждать религию или политику с арабскими спортсменами не разрешается. Практически невозможно общаться с арабскими спортсменками.

Важным элементом переговоров для арабских спортсменов является установление доверия между партнерами, необходимо заранее проработать детали вопросов, по которым будут вестись переговоры, и "торговаться" за столом переговоров. Они всегда стараются оставить за собой возможность дальнейшего контакта, если в этот раз соглашение не будет достигнуто (при этом отказ от соглашения сопровождается излишними похвалами в адрес партнера и отклоненного соглашения).

В общении с иностранными спортсменами необходимо прибегать к психологическим структурным компонентам, среди которых можно выделить акт человеческой коммуникации, коммуникативное намерение, замысел и цель.⁷² Важно сформулировать ближайшую цель деловых переговоров, среди которых можно выделить интеллектуальную цель, сопряженную с установлением характера отношений спортсменов.

Во время делового общения со спортсменами других стран следует придерживаться заранее спланированного речевого конструкта общения. Продумать значение и смысл слов, фраз, которые будут

⁷² Деревянкин, Е.В. Деловое общение: учебное пособие / Е.В. Деревянкин. - Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2015. - С.48.

применяться во время общения, темп речи, тембр голоса, интонацию, дикцию.

В последнее время в современном спорте чаще чем когда-либо допускается межличностное и командное общение спортсменов, тренера, судей, врачей и так далее. Поэтому важным является вопрос о должной подготовке участников сферы ФКиС не только к спортивному соперничеству, но и к достойному этическому поведению, олицетворяющему честь страны, ее престиж, чувство собственного достоинства, гуманности и благородства в поступках.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Дайте определение феномену «деловые отношения», назовите основные цели деловых отношений в спорте.

2. Охарактеризуйте элементы, которые присущи этике деловых отношений.

3. Какие варианты этики деловых отношений с иностранными спортсменами вы знаете?

4. Перечислите основные принципы деловых отношений, раскройте их содержание, приведите примеры.

5. Раскройте национальные особенности спортсменов из разных стран. Каким образом менталитет влияет на исход делового общения с иностранными спортсменами. Приведите примеры.

Список использованной литературы

1. Деловое общение. Деловой этикет: учеб. Пособие для вузов / авт.-сост. И.Н. Кузнецов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 187 с.

2. Кузин, Ф.А. Культура делового общения / Ф.А. Кузин. - М., 1997. - 286 с.

3. Немировская, Л.З. Этико-деловые отношения / Л.З. Немировская. - М., 1991. - 168 с.

4. Правила деловых отношений / сост. М.Н. Чупрякова. - Екатеринбург: Литур, 2001. - 248 с.

5. Сорокина, А.В. Основы делового общения: конспект лекций / А.В. Сорокина. - Ростов н/Д: Феникс, 2004.

Список использованной литературы

1. Измайлова, М.А. Деловое общение: учеб. пособие для вузов / М. А. Измайлова. М.: Дашков и К, 2008. 252 с.

2. Колтунова, М.В. Деловое общение: Нормы. Риторика. Этикет: учеб. пособие для студентов вузов / М.В. Колтунова. 2-е изд., доп. Москва: Логос, 2005. -308 с.

3. Самыгин, С.И. Деловое общение: учебное пособие для студентов высшего профессионального образования/ С. И. Самыгин, А. М. Руденко. Москва: Кно Рус, 2010. 436 с

4. Тимофеев, М.И. Деловые коммуникации: Учеб. пособие / М.И. Тимофеев. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2011. - 120 с.

5. Титова, Л.Г. Деловое общение: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. экономики и управления (06 0000) / Л.Г. Титова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 271 с.

Тема 8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ В РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ СПОРТА

- 8.1. Деловой этикет как составляющая общей этики
- 8.2. Структуры принципов делового этикета
- 8.3. Особенности делового этикета в спорте
- 8.4. Нравственные основы этикета

8.1. Деловой этикет как составляющая общей этики

Дословный перевод термина "этикет" с французского языка - "этикетка, ярлык". Значение термина "этикет" - это установленный порядок поведения в определенной ситуации. Этот термин также служит для определения правил поведения по отношению к людям, что предполагает определенный штамп в общении с подобными. В то же время, этот термин также означает «форму обращения приветствия, определенное поведение на публике, манеры, стиль одежды, которые должны соблюдаться в соответствии с общими этическими требованиями»⁷³.

Этикет имеет множество значений в зависимости от сферы его применения. Этика начала формироваться после образования социальных групп. Люди чувствовали необходимость в общих правилах поведения, регулирующих их взаимодействие (вербальное, эмоциональное и т.д.), чтобы они могли мирно существовать внутри этих групп и развивать свои отношения без конфликтов.

Осознание и соблюдение манер позволяет обществу сформировать «образ человека и составить о нем первоначальное мнение, поскольку его поведение по отношению к другим людям, стиль общения и поведение могут определить уровень его образованности»⁷⁴.

Правила этикета – это меры поведения, представляющие собой соблюдения правил двух его сторон: морально-этической и эстетической. Первая сторона, этическая, базируется на обращении к достоин-

⁷³Словарь по этике / Адо А. В., Андриевская М. И., Архангельский Л. М. и др.; Под ред. И. С. Кона. - 5-е изд. - М.: Политиздат, 1983. – С.398

⁷⁴Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений. Учебник / Г.Н. Смирнов. - М.: Проспект, 2017.- С. 31.

ству, чести человека. Она свидетельствует о проявлении нравственных норм, таких как забота, уважение, защита, простота и скромность, вежливость, тактичность и т.д. Их задача заключается в формировании позитивной морально-психологической обстановки, благоприятной для решения поставленных заданий, и усвоение персоналом морально-этических норм. Вторая сторона эстетическая, говорящая о красоте манер и изяществе форм поведения.

8.2. Структуры принципов делового этикета

Среди различных видов существующего этикета, для нашего внимания будет интересен деловой этикет, который включает в себе элементы совокупности законов, регламентирующих культуру сферы делового общения в ФКиС.

К принципам делового этикета, которым необходимо владеть участникам ФКиС относятся:

- *пунктуальность*, эта черта характера, которая необходима каждому спортсмену, тренеру, менеджеру спорта и т.д. Смысл данного принципа заключен в необходимости соблюдения систематичности в плане времени.

Следующий принцип делового этикета является позитивность. Положительное отношение к работе, при общении с коллегами оставляет в памяти только приятные впечатления. Чтобы поддерживать позитивный разговор, лучше избегать жестов, указывающих на отвращение, раздражение или неискренность. Так что не стоит держать руки в карманах, смотреть по сторонам, возиться с одеждой. Для поддержания хорошего настроения важно, чтобы наряд, прическа, интонация соответствовали случаю.

Разумный эгоизм. Его суть сводится к тому, что в любой ситуации в первую очередь нужно позаботиться о своих интересах. Но в то же время вы должны проявлять уважение к оппоненту. Это не значит, что нужно во всем соглашаться с собеседником. Достаточно внимательно его выслушать и, в случае несогласия, аргументировать свою точку зрения.

Предсказуемость. Позволяет избежать появления неприятного дискомфорта. Направление любых действий в бизнес-среде должно соответствовать разработанным правилам и последовательности их применения. Например, знакомство с новым человеком на деловой встрече. В этом случае правила хорошего тона требуют следующей последовательности. Вы должны сначала поприветствовать своего партнера. Затем собеседники будут представлены друг другу, после чего состоится обмен визитками. В этом случае вам нужно сначала посмотреть визитку, а затем спрятать ее.

Статусные различия. Речь идет о разделении офисных работников на классы. Ведущее звено находится в более привилегированном положении. Поэтому подчиненные должны первыми здороваться со своим начальником.

Уместность говорит нам о том, что выбранное поведение соответствует окружающей обстановке.

Эффективность - относится к использованию лейбла компании для получения экономических выгод. Принцип может касаться оптимизации рабочего процесса, сокращения сроков выполнения взятых на себя обязательств, увеличения количества заключаемых договоров.

Выделяют несколько типов этикета. Например, существует речевой этикет, допущение определенного порядка речевого поведения, существующего в обществе. Гостевой этикет, предполагает порядок поведения в гостях. У спортивного, профессионального этикета так же существуют свои требования и нормы.

Существуют заповеди делового этикета. Дж. Ягер в своей книге сформулировала шесть основных заповедей делового этикета: «не болтай лишнего; делайте все вовремя; думайте о других, а не только о себе; одевайтесь, как положено; будьте любезны, доброжелательны и приветливы; говорите и пишите хорошим языком»⁷⁵.

Владение этикетом - это показатель знания этических норм, способность следовать им в своем поведении.

⁷⁵ Деловой этикет: как выжить и преуспеть в мире бизнеса: [Перевод] / Джен Ягер. - М.: АОЗТ "Джон Уайли энд санз", 1994. - С.246.

Этикет – это правила поведения людей, установленные в обществе и соблюдаемые данным обществом. Он регламентирует определенные правила социального поведения человека или группы людей в обществе.

Правила этикета - это единство двух соблюдения двух его сторон: морально-этических и эстетических сторон. К морально-этической стороне можно отнести нравственные нормы, такие как: уважение к друг другу, забота о ближнем и другие.

К эстетической стороне можно отнести красоту поведения людей в обществе.

Деловой этикет- совокупность общепринятых правил и норм в деловой сфере, ориентированная на соблюдение и поддержание морально-этических и эстетических сторон правил поведения по отношению к окружающему нас обществу.

Можно выделить несколько принципов делового этикета, которые чрезвычайно важны и обязательны для руководителя организации, её владельца и развития любой предпринимательской деятельности:

Первый-принцип, основанный на *гуманизме, человечности*. Он воплощается непосредственно в нравственных требованиях к культуре взаимоотношений:

1. Пунктуальность.
2. Вежливость.
3. Деликатность.
4. Тактичность.
5. Добросовестное отношение к труду.
6. Самообладание.

Второй - принцип *целесообразность действий*. Современный деловой этикет предполагает, что все в взаимоотношениях должно быть умеренным и простым.

При любой непонятно ситуации можно пользоваться принципом целесообразности и удобства, но нужно обязательно помнить о том, что удобно должно быть не только нам, но и окружающему нас обществу.

Третий- принцип *красоты или эстетической привлекательности поведения*.

Основным принципом поведения в деловом этикете считается глубокое уважение к интересам и чувствам других людей, всех граждан, которые контактируют как в формальных, так и не формальных ситуациях.

Также выделяется несколько типов этикета. Такие, как *речевой этикет, гостевой, профессиональный, служебный этикет*.

На каждый из данных типов этикета следует обратить особое внимание. Все из вышеперечисленных типов этикета организуют «эффективную рабочую обстановку в коллективе созданной организации и с внешними субъектами среды предпринимательской деятельности».⁷⁶

Служебный, профессиональный этикет являются системами норм и атрибутов делового этикета, присущего определенной организации или группе лиц, входящий в состав предпринимательской деятельности.

Данные виды этикета устанавливают определенные стандарты общения, стили общения, имидж организации или группы лиц, ведущих совместное дело.

Первостепенной функцией служебного, профессионального этика является сближение людей, которые принадлежат к разным социальным прослойкам. Он служит ведению совместной рабочей деятельности.

Соблюдение этика обязательно как для подчиненных, так и для руководства, что делает деятельности организации более эффективной, так как в ходе соблюдения этикета обеспечивается взаимопонимание сотрудников, сдерживание конфликтов.

Если говорит об инструментах предпринимательской деятельности, то можно выделить *речевой* этикет, который является показателем умения контролировать свои чувства, эмоции, управлять своей волей, вежливость, внимательность, тактичность, доброжелатель-

⁷⁶Сидоров, П.И. Деловое общение: учебник для вузов / П.И. Сидоров, М.Е. Путин, И.А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 384 с.

ность, сдерживать себя в эмоциях. Все эти качества выражаются через конкретные речевые действия человека.

Следует отметить, что если имидж предпринимателя, гарантирует не только успех, но удовлетворение от деятельности, то владение этикетом является показателем знаний норм этики, умения следовать им в своем поведении.

Владение предпринимателя всеми перечисленными в совокупности элементами этика, обеспечивают его эффективную деятельность с клиентами, поставщиками и коллективом, тем самым обеспечивают эффективную предпринимательскую деятельность. Кроме того, соблюдение делового этикета важно не только в предпринимательской деятельности в сфере ФКиС, но и во многих других отраслях деятельности.

8.3. Особенности делового этикета в спорте

В последнее время в спорте, и не только, набирает популярность здоровый образ жизни, включающий в себя, прежде всего, правильное питание и занятия спортом. И эта замечательная тенденция является спецификой нашего времени. Люди стремятся быть здоровыми, подтянутыми, спортивными, эти ценности положительно влияют на формирование новых поколений. Однако, внешнее совершенство- это не та конечная цель человечества, на которой заканчивается совершенство человечества как такового. Необходимо стремление к совершенству внутреннему, которое предполагает саморазвитие, культуру общения и поведения. Эти важные факторы стоит привносить во все сферы нашей жизни, в том числе и в сферу спортивную.

Спортивный этикет - это «правила поведения, которые регулируют отношения во время публичных выступлений спортсменов, игроков в команде, спортивных команд и спортивных болельщиков».⁷⁷

⁷⁷Сараф, М.Я. Профессионализация спорта и спортивная этика / М.Я. Сараф // Олимпийское движение и социальные процессы. – М.: Советский спорт, 2001. – С. 143-146.

Если любой человек решает приобщиться к тому или иному виду спорта, то простого изучения его правил недостаточно. У спортсменов или тренеров обязательно нужно узнать, какие традиции и негласные правила существуют в конкретной спортивной дисциплине, которые обязательно есть в любом спортивном направлении, как в физической культуре, так и в спорте.

Главным требованием спортивного этикета является приветствие соперников и уважительное отношение к ним. Перед любыми соревнованиями команды (или одиночные спортсмены) приветствуют друг друга в соответствии с принятыми нормами. Это может быть классическое рукопожатие, физкульт-привет (при спортивных играх) или кивок головы. В любом случае этот этап пропускать нельзя, потому что такое поведение будет воспринято, как неуважительное. К тому же болельщики тоже вряд ли оценят подобное самодовольство. Кроме того, на соревнованиях международного уровня принято слушать гимн стран-участников, при этом во время звучания гимна неэтично разговаривать, поправлять свою одежду, двигаться и т.д.

Похожим образом требуется попрощаться с соперниками после завершения соревнований. Проигравшей стороне следует сохранять лицо и поздравить противника с победой. Не нужно отчаиваться – в следующий раз фортуна может поменять фаворита.

Какими бы разными не были виды спорта, есть правила, общепринятые для всех участников спортивного процесса. Например, начинать спортивные занятия следует в чистой одежде - и не беда, что со временем она пропотеет. Грязный костюм в начале игры считается моветоном в спорте. Кроме того, прежде чем зайти в бассейн или сауну, необходимо принять душ. На спортивные занятия можно опаздывать не больше, чем на 10 минут; более серьезные опоздания считаются дурным тоном. Вообще, пунктуальность важна во всех видах спорта, вне зависимости от статуса и возраста спортсменов.

Моветоном в футболе считается оскорбление судьи в том случае, если он принял решение (к примеру, об удалении игрока из-за грубого нарушения), с которым не согласны игроки и зрители.

В каждом виде спорта есть собственные, уникальные правила этикета, неукоснительно соблюдаемые спортсменами. Если брать футбол, то после матчей игроки обычно меняются футболками в знак особой расположенности к противникам. Если один из игроков команды соперника «получает травму, их оппоненты, заметив это, специально останавливают игру, незначительно нарушая правила»⁷⁸. При этом соперники по правилам этикета должны оказать им ответную любезность после того, как с пострадавшим футболистом поработают врачи. Кроме того, футболист, который нарушил правила по отношению к другому игроку, по правилам спортивного этикета должен помочь ему подняться и принести извинения.

Основное правило этикета в другом популярном виде спорта баскетболе, состоит в том, что игрок, получивший замечание, поднимает руку, благодаря чему не увеличивается продолжительность игры.

Что касается легкой атлетики, то там существуют определенные традиции чествования бегунов и марафонцев. Когда соревнования заканчиваются, все спортсмены берутся за руки и бегут круг почета. При этом аплодисменты и поздравления достаются не только тем, кто пришел к финишу первым, но и тем, кто финишировал последним, ведь устал он не меньше.

В свою очередь, во всех видах единоборств перед началом схватки борцы, приветствуя друг друга, показывают готовность к честному бою без оружия. После боя судья поднимает вверх руку победителя, а борцы просят прощения и благодарят друг друга за поединок.

Еще один популярный вид спорта — теннис. Перед началом розыгрыша принято игрокам пожимать руки друг другу и судье⁷⁹, глядя при этом в глаза; то же самое обязательно проделывают и после игры. В ходе нее моветоном считаются вопли отчаяния, проклятия в адрес соперника и прочие слишком сильные проявления чувств. Если

⁷⁸Олимпийские ценности и спортивной этики. См.: <http://elibrary.ru>. (дата обращения 30.10.2021).

⁷⁹ Основы спортивной этики учебное пособие для студентов. См.: <http://dlib.rsl.ru>. (дата обращения 30.10.2021)

во время встречи мяч задел сетку, выигравший очко соперник поднимает руку вверх, как бы прося прощения. Извиняться также положено и в том случае, если игрок во время игры попал в тело соперника (посылать в него мяч намерено — дурной тон).

В автоспорте - как авто, так и мотогонках - победителям позволено обливать шампанским соперников, тренеров и механиков. Таким образом, они призывают разделить с ними радость от победы и показывают свое уважение к другим участникам состязаний. Кроме того, в автоспорте на пьедестале почета все победители поздравляют друг друга ижимают руки. Когда медали вручены, обладатели наивысших наград зовут обладателей менее престижных трофеев взобраться на верхнюю ступеньку для общей фотографии.⁸⁰

Отдельного упоминания заслуживают зимние виды спорта. Среди лыжников принято при необходимости остановки посреди трассы занимать место сбоку от спуска. Проезжать между двух стоящих лыжников считается моветоном. Если один из лыжников видит, что другой упал, по правилам приличия он интересуется, не нужна ли лежащему человеку помощь и в случае необходимости оказывает ее.

Нельзя не упомянуть и об одном из самых популярных зимних развлечений - катании на катке. Тем, кто чувствует себя на льду неуверенно, принято держаться с краю: своим падением новички могут поставить подножку другим катающимся, что чревато травмами. Из-за того же риска травм на публичных катках запрещены громкие крики или шумные игры.

Обычно все отдыхающие на льду движутся в одном направлении, нарушать этот порядок не следует. Даже если на каток пришел выдающийся фигурист, ему не следует демонстрировать свои незаурядные способности - это считается дурным тоном. И конечно, если на льду много маленьких детей, всем отдыхающим нужно вести себя максимально осторожно.

⁸⁰Богданова, Д.Ш. Профессиональный спорт в современном обществе: культурно-философский анализ: дис. ...канд. филос. наук: 24.00.01 / Богданова Динара Шамильевна. СПбГУ. -СПб., 2013. - С.97-98.

Правила этикета действуют не только для профессиональных спортсменов, но и для тех, кто посещает фитнес-клубы, чтобы поддерживать себя в хорошей физической форме. Так, дурным тоном для женщин считается яркий макияж и сильный запах духов. Это попросту нелогично, поскольку при занятиях спортом выделяется пот, от которого макияж течет; кроме того, парфюмерия может вызвать раздражение у окружающих.

Одежда и обувь должна быть чистой, свободной и не стесняющей движений - шорты, футболка или майка, а также удобные и легкие кроссовки. Обтягивающая одежда непрактична и выглядит некрасиво, если фигура не идеальна. Откровенную одежду тоже лучше оставить для других случаев: в фитнес-клубе она выглядит неуместно, как и шорты без белья или обтягивающее трико без бандажа.

Моветоном для представителей сильного пола считается позирование перед зеркалом в позе знаменитого Арнольда Шварценеггера с обязательным напряжением всех мышц. Мужчинам стоит воздержаться и от того, чтобы бросать штангу после очередного подхода. Во-первых, это небезопасно, а во-вторых, выставляет посетителя фитнес-клуба в дурном свете, так как окружающие понимают, что у кидающего штангу слабые руки и он не справился с весом.

Не следует задерживаться на тренажерах, поскольку их ожидают другие тренирующиеся. Неправильные занятия на тренажерах могут пагубно отразиться на состоянии здоровья и привести к травмам.

Что касается моментов правильного питания, которое теперь набирает популярность. Это замечательное направление предполагает сбалансированное питание, состоящее из овощей, нежирного мяса, молочных продуктов, отсутствие приготовленных блюд посредством жарки в масле, предпочтение отдается блюдам, приготовленным на пару или в духовке. Однако, не все люди готовы сразу отказаться от своего обычного рациона в пользу правильного питания сразу. Поэтому если вы сумели на него перейти, это не значит, что ваши близкие должны начать его придерживаться или ограничивать себя в прежнем питании. В этой связи, будет крайне неуместно с вашей стороны, делать им замечания о том, что они позволяют себя пусть вред-

ное, но такое вкусное блюдо на глазах у вас, человека, с волевым решением сменивший рацион.

В целом спорт и правильное питание – правильный ориентир в жизни человека и возможно, вы своим примером привлечете на эту стезю своих близких и друзей, коллег, но даже при этом нужно придерживаться правил этикета.

8.4. Нравственные основы этикета

Этикет выполняет множество функций. Например, *коммуникативная* – функция, которая является основной для речевого этикета, предназначена для осуществления общения между людьми. *Накопительная* функция – ее смысл заключается в накопление знаний о культуре языка и языкового этикета, целью ее является улучшение общения между поколениями.

Стилистическая функция помогает осмыслить понятие о стиле языка и речи; *образцовая* функция предназначена для построения определенных шаблонов, которые применяются для улучшения публичного выступления. *Нормативная функция* служит для *выстраивания* языковых норм, исключает применение не допустимой лексики, говорит о законах бытового и делового языкового этикета.

Познавательная функция заключается в восприятии окружающей среды через принципы речевого этикета.

Профессиональный этикет является необходимым атрибутом профессионального мастерства, он обеспечивает эффективность выполнения профессиональных функций. В каждой команде сотрудники и бизнесмены развивают определенные традиции, которые в конечном итоге превращаются в моральные принципы и формируют этикет данной коллективной группы или сообщества.

В работе любого коллектива возникают такие ситуации, которых невозможно избежать конфликтов. Именно для таких ситуаций вырабатываются формы и правила поведения (деловой этикет), которые и составляют этикет делового общения, этикет деловых отношений, речевой этикет и т. д.

Человек выглядит более воспитанным и образованным, упрощает взаимодействие с другими людьми, демонстрирует свой профессионализм в деловой сфере и экономит себе и другим людям ценное время.

Если рассматривать этикет деловых отношений, то его определяющим является свод правил поведения, представляющий внешнюю сторону делового этикета.

Процесс формирования любого типа этикета является результатом долгого выбора наиболее подходящих правил и форм поведения определенного трудового коллектива, именно он способствует успеху деловых отношений. Деловой этикет – это соблюдение правил культуры поведения, предполагающее, прежде всего, глубокое уважение к человеческой личности.

Современный деловой этикет - это свод правил поведения, принятых в деловой среде, и в нем нет ничего лишнего, ничего, что могло бы помешать ведению бизнеса.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. В чем заключаются особенности этикета в деятельности представителей организаторов спортивных мероприятий.
2. Каковы особенности делового этикета и его основные принципы?
3. Назовите особенности спортивного делового этикета?
4. Как проявляются и способствуют успеху в работе спортивного менеджера чувство такта, вежливость, любезность, уважение к коллегам и клиентам (в различных формах делового общения)?
5. Особенности этикета в различных видах спорта.

Список использованной литературы

1. Афанасьев, Илья Деловой этикет / Илья Афанасьев. - М.: Альтерпресс, 2015. - 352 с.

2. Бороздина, Г. В. Психология делового общения / Г.В. Бороздина. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 304 с.
3. Деловое общение. Деловой этикет; Юнити-Дана - Москва, 2008. - 432 с.
4. Кузнецов, И. Н. Деловой этикет / И.Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
5. Шеламова, Г. М. Этикет делового общения. Учебное пособие / Г.М. Шеламова. - М.: Academia, 2014. - 192 с.

Список рекомендованной литературы

1. Бреннен, Линн Библия делового этикета / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2012. - 560 с.
2. Бреннен, Линн. Деловой этикет / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2015. - 464 с.
3. Кафтан, В. В. Деловая этика. Учебник и практикум / В.В. Кафтан, Л.И. Чернышова. - М.: Юрайт, 2016. - 302 с.
4. Кузин Ф.А. Культура делового общения. Практическое пособие. - М.: Ось-89, 2012. – 154 с.
5. Шепелева, А.Ю. Современный деловой протокол и этикет: Учебник. - М -2014. - 358 с.

Часть 2

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭТИКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ (ФОРМИРОВАНИЕ ПРАКТИКООБРАЗУЮЩЕГО КОМПОНЕНТА)

Практические задания к теме 1. ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ

Задания

1. Соотнесите по значению разделы этики, представленные в табл. 1 с соответствующими им функциями.

Таблица 1

Раздел этики	Функция
А) История морали и этических учений	1. регулятивная, ценностно-ориентационная, социализирующая
Б) Теория морали	2. регулятивная, оценочная, воспитательная, контролирующая, интегрирующая, познавательная
В) Нормативная этика	3. прокламирование, рационально-понятийное оформление, формирование нравственных убеждений
Г) Прикладная этика	4. практико-образующая
Д) Предпринимательская этика	5. разрабатывает нормы поведения человека, как гражданина по отношению к обществу.
Е) Экологическая этика	6. рассматривает нормы поведения человека, как части экосистемы по отношению к окружающей среде, всему живому.
Ж) Профессиональная этика	7. вырабатывает практические рекомендации применительно к конкретным ситуациям и сферам человеческой жизнедеятельности (межличностным), (массовидным), включая этикет
З) Этика межличностного общения	8. представляет систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.
К) Гражданская этика	9. может выступать и в роли самостоятельной профессиональной этики (для менеджеров и предпринимателей), и в качестве элемента этики других профессий.

Ответ:

1	2	3	4	5	6	7	8	9

2. Соотнесите основные понятия этических категорий, представленных в табл. 2 с их содержанием.

Таблица 2

<i>Понятие</i>	<i>Содержание</i>
1. Этика	А) Основные нормы, которые отражают главные требования к нравственной составляющей поведения должностного лица, к его отношению с государством и его структурами.
2. Культура предпринимательства	Б) Перечень нравственно-деловых норм, которые регулируют отношения субъектов в торговле и коммерции.
3. Предпринимательская этика	В) Одна из дисциплин философии, предметом изучения которой является поведение людей на основе морали.
4. Государственная этика	Г) Совокупность правил, методов и норм поведения, обусловливаемых самой жизнью человека в обществе.
5. Производственная этика	Д) Специальный круг правил и методов осуществления предпринимательской деятельности субъектами на основе официально установленных законов и нормативных актов, обычаев оборота деловых отношений и нормами поведения при ведении цивилизованного бизнеса.
6. Управленческая функция	Е) Одна из сложных проблем, возникающих при формировании культуры цивилизованного предпринимательства.
7. Коммерческая этика	Ж) Этические правила поведения людей в рамках конкретного вида трудовой деятельности.
8. Социальная этика	З) Совокупность способов и форм делового общения, которая способствует установлению уважительной атмосферы и взаимопонимания между руководителями и сотрудниками.

Ответ:

1	2	3	4	5	6	7	8

3. Согласны ли вы с ниже представленным высказыванием русского философа Сергея Анисимова. Обоснуйте свой ответ.

*«Нравственность - переоценённость, первооснова духовной жизни людей... является абсолютно необходимым условием всей человеческой духовности, более того, она – единственное абсолютно необходимое ее условие».*⁸¹

4. Как вы понимаете высказывание Аслана Гусаевича Гаджикурбанова:

*«Мораль представляет собой особый способ человеческого существования, определяемый в терминах перехода человека из состояния меньшего совершенства к состоянию большего совершенства его природы?»*⁸²

5. Немецкий философ И. Кант в нижеприведенном фрагменте высказал свое мнение о роли, этических знаний в воспитании личности. Разделяете ли Вы его мнение.

*"Человечность — это способность участвовать в судьбе других людей. Бесчеловечность означает не принимать участие в судьбе других. Почему некоторые науки называют *gumanioria*? (т.е. гуманитарными - авт.) Потому что человека они делают более утончённым. При этом у каждого изучающего их, даже если он не достиг большой учености, сохраняется некоторая утонченность и мягкость. Ведь науки, коль скоро они покорили душу, придают ей мягкость, которая сохраняется и в дальнейшем. Купец поэтому оценивает каждого по его деньгам; человек же, знакомый с гуманитарными науками, оценивает людей по другим критериям"*⁸³.

6. Всегда ли человек, знающий теоретические основы и нормы морали, этикета, культуры поведения, но в жизни не всегда им следующий, может являться образцом нравственности и почему? Приведите собственные примеры.

81 Анисимов, С.Ф. Ценности реальные и мнимые (критика христианского истолкования и использования ценностей жизни и культуры). М., 1970. С.37.

82 Гаджикурбанов, А.Г. / А.Г. Гаджикурбанов // Круглый стол: «Мораль: многообразие понятий и смыслов». – Режим доступа: <https://iphras.ru/page19098853.htm>

83 Кант, И. Критика чистого разума. Научно-исследовательское издание. Автор Имануил Кант. Перевод с немецкого Н. Лосского. М.: Мысль, 1994. «Философское наследие» Том 118. С.276.

7. Ниже приведены определения этики из разных источников. Подчеркните, что общего между ними, укажите, в чем различия? Какое, по вашему мнению, из них более правильное и почему?

а) «Этика явление универсальных, специфических и нравственных требований и норм поведения, которые реализуются в процессе общественной жизни». ⁸⁴

б) «Этика - наука, занимающаяся развитием ограничений понятий добра и зла». ⁸⁵

8. Напишите эссе (2-3 стр.) по предложенным темам.

1. Проблема критериев добра и зла, добродетели и пороков.
2. Проблема смысла жизни и назначения человека
3. Проблема свободы воли
4. Проблема должного, его совмещение с естественным желанием счастья.

⁸⁴ Кибанов, А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006.- С. 5

⁸⁵ Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика. 2004.- С. 3.

Практические задания к теме 2. РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМАТИВНОЙ ЭТИКИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Задания

1. Заполните табл. 1, где представлены семь основных принципов, которыми руководствовались первые русские предприниматели. Во второй колонке (содержание) таблицы раскройте смысл принципа так, как вы его понимаете.

Таблица 1

Принцип	Содержание
Уважай законодательную власть.	
Будь честен и правдив.	
Уважай право частной собственности.	
Люби и уважай своего клиента.	
Будь предан своему слову.	
Живи по средствам.	
Стремись к своей цели.	

2. Заполните табл. 2. Общие принципы профессиональной этики спортивного менеджера.

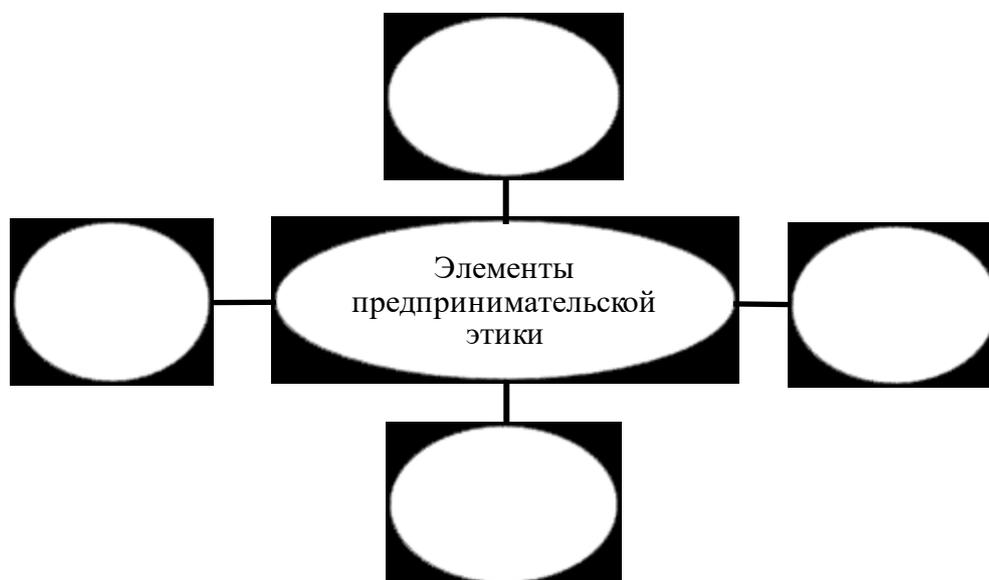
Таблица 2

Принцип профессиональной этики	Смысловая составляющая принципа (в чем заключается данный принцип?)
Честности	
Порядочности	
Надежности	
Взаимного доверия	
Профессиональной солидарности	
Понимание долга и чести	
Ответственности	

Принцип профессиональной этики	Смысловая составляющая принципа (в чем заключается данный принцип?)
Коллегиальности	
Конфиденциальности	
Соблюдения интересов клиента	
Профессионализма	
Уважения прав собственности	
Амбственности	

3. Заполните схему 1. «Элементы предпринимательской деятельности».

Схема 1



4. Постройте каналы взаимодействия с клиентами коммерческой спортивной организации. Проанализируйте, через какие каналы клиенты желают получать профессиональные ценности?

5. Обоснуйте с этической точки зрения можно ли рассматривать спонсоров как стейк холдеров спортивной организации. Ответьте на вопросы, какие ключевые ресурсы получает от них организация? Какие мероприятия они для вас делают?

6. В следующих предложениях найдите ошибочное слово и исправьте.

1. *Инцидент происходит в латентный период развития конфликта*

2. *«Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть - в организации людей»⁸⁶ (Ли Якокка)*

3. *«Благосостояние предпринимателя невозможно, если оно не будет сопровождаться эксплуатацией рабочих»⁸⁷ (Ф. Тейлор)*

4. *«Мотивация — это искусство заставлять других захотеть сделать то, что нужно вам»⁸⁸ (Д. Эйзенхауэр)*

5. *«Зарплату платит работодатель»⁸⁹ (Г. Форд)*

7. Вам предлагается два высказывания в отношении менеджмента наиболее часто встречающиеся в обиходе:

1. *Менеджмент, как таковой, может быть заучен, как любая наука, и применяться на практике в любых ситуациях.*

2. *Так как менеджмент является сложным социально-экономическим явлением, для которого характерны не стандартные ситуации, то в этой связи, важным является не изучение самой теории менеджмента, а умение ее применять на практике.*

Постановка задачи:

1. *Какое высказывание вы считаете, правильным для определения менеджмента?*

2. *В какой степени современный менеджер должен руководствоваться наукой управления, а в какой - опираться на искусство управления.*

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Ваш коллега, тренер по плаванию К., работает вместе с вами в одном плавательном бассейне. Заня-

⁸⁶ Кузнецова, С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом// Современные проблемы науки и образования. - 2011 №6 С.12

⁸⁷ Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг- 1991, С.54

⁸⁸ Стив, Ч. 100 способов мотивации. Изд.: Попурри - 2014, С. 15

⁸⁹ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. / Г.Форд; пер. с англ. Е.А.Бакушева.- Минск: Попурри,2017 - С.175.

тия ведутся на платной основе. Абонементы для занятия плаванием продаются в кассе плавательного бассейна. Вы стали замечать, что часть посетителей, тренер по плаванию К. проводит на тренировки бесплатно. Понимаете, что деньги за тренировки, он получает от посетителей сам, оставляет их себе. У вас дружеские отношения, и вы не хотите их испортить. Но ваша совесть подсказывает, что действия тренера К. не правомерны и даже преступны. Как вы себя поведете в этой ситуации?

- попытаетесь объяснить, что он не прав;
- доложите руководству;
- скажите, посетителям, что в курсе такой оплаты;
- сделаете вид, что ничего не происходит;
- поступите как-то еще?

Ответ обоснуйте. Какими этическими принципами вы будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 2. Вам приходится часто делать замечания вашему коллеге Г., который является спортивным менеджером спортивного комплекса. Замечания связаны с его некорректным поведением по отношению к спортсменам, которых он тренирует. Реакция тренера Г. неоднозначна, иногда он делает вид, что понял вас и даже извиняется перед ними. Но чаще всего, отшучивается, и через какое-то время подобная ситуация, повторяется. В конечном итоге вы понимаете, что критика, с которой вы обращаетесь к нему, не имеет нужного воздействия.

Ваши дальнейшие действия?

- попытаетесь объяснить, что он не прав;
- доложите руководству;
- сделаете вид, что ничего не происходит;
- поступите как-то еще?

Ответ обоснуйте, какими этическими принципами вы будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 3. Ваша подчиненная часто разговаривает по телефону во время проведения тренировок с гимнастками, которых она тренирует на коммерческой основе. Вы понимаете, что это им не нравится. Неоднократно ей об этом говорили, но ваши замечания безрезультатны. Она делает вид и даже показывает своим поведением, что ей все можно, и даже стала делать это демонстративно. **Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?**

- доложить руководству;
- сделать вид, что ничего не происходит;
- поступить как-то еще?

Ответ обоснуйте, какими этическими принципами будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 4. Когда Вам приходится делать справедливое замечание одной из ваших подчиненных, она чаще всего молчит или начинает плакать. Замечания ваши связаны с ее профессиональной непригодностью, частыми жалобами детей, которых она тренирует. Вы знаете, о ее сложном семейном положении, личных проблемах с мужем, но понимаете, что такая ситуация негативно сказывается на имидже спортивного комплекса, в котором вы оба работаете.

Что Вам делать дальше в этой ситуации?

- уволить ее с работы;
- поговорить по душам и дать испытательный срок;
- занять выжидательную политику;
- отпустить временно ситуацию.

Ситуационная задача 5. Среди коллег, работающих с вами в одном спортивном зале в качестве тренеров, проводящих занятия на коммерческой основе, наметилась тенденция раньше положенного времени заканчивать занятия с клиентами. Когда вы сделали им замечание по этому поводу, и сказали о жалобах от тренирующихся, выражающих свое недовольство, они на ваше замечание не отреагировали. Что вы предпримете для изменения данной ситуации?

- поговорите по душам, посоветуете так больше не поступать;
- займете выжидательную политику;
- отпустите временно ситуацию;
- доложите руководству.

Ситуационная задача 6. К вам на работу поступил тренер высшей квалификации, по вашей просьбе он оставил прежнее место работы. Вы активно содействовали этому переходу, пообещав ему более высокую заработную плату. Он оставил своих спортсменов перед самым важным соревнованием. Вы им очень довольны, но спортивный клуб, в котором он работал, подал на вас иск.

Как вы считаете, этично ли было перед важными соревнованиями совершать такие действия. Кто в этой ситуации больше всего виноват и поступил не этично, соотнесите данный поступок с предпринимательской этикой.

- вы, потому что сделали это перед соревнованиями;
- сам заслуженный тренер;
- его руководство, которое его отпустило с прежнего места работы;
- ваше руководство, которое это допустило.

Ответ обоснуйте, ссылаясь на Кодекс спортивного менеджера.

Ситуационная задача 7. Вы подготовили рекламу своему спортивному клубу о предоставлении платных услуг (занятий по аэробике) отметив в ней, что ваши услуги гораздо дешевле, чем в других клубах города. При этом, Вы понимаете, что занятия, которые будете проводить на коммерческой основе, будут проходить по времени короче на 15 минут, и вы об этом знаете, но умышленно скрыли в своей рекламе.

Как Вы считаете можно ли назвать ваши предпринимательские действия этичными по отношению ваших будущих клиентов?

- в своей предпринимательской деятельности вы на первый план ставите прибыль;

- для Вас важно, что клиентов, желающих получить услуги, за меньшую плату будет больше;

- для Вас не важно, что вы будете экономить на продолжительности занятий, заведомо зная, что тем самым обманываете своих клиентов;

- другая причина для объяснения;

- поступок считаю не этичным.

Практические задания к теме 3. СПОРТИВНАЯ ЭТИКА

Задания

1. Заполните табл. 1. Принципы спортивной этики

Таблица 1.

<i>Принципы профессионально-этической системы в спорте</i>	<i>Описание</i>
Принцип профессионализма	
Принцип соблюдения интересов клиента	
Принципы честности и бескорыстия	
Принцип коллегиальности	

2. Заполните табл. 2: «Ваши приоритеты при выборе будущей работы».

Таблица 2

<i>Определение приоритетов при выборе работы</i>	<i>Да, нет</i>
Высокая оплата труда без особых нагрузок	
Сугубо по специальности	
Любая творческая работа	
Чистая, интеллигентная	
Желательно руководящая должность	
Согласен на любую работу, нос высокой оплатой.	

3. Составьте глоссарий, представив его в виде табл. 3.

Таблица 3

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Добродетель	
Потребность	
Добро	
Идеал	
Справедливость	

4. Заполните табл. 4.

Таблица 4

Термин	Интерпретация термина
Польза	
Ценность	
Деонтология	
Блага	
Ценностное отношение	
Ценностные ориентации	
Значимость	
Нормативность	
Целесообразность	
Полезность	

5. Согласны ли вы со словами Пьера де Кубертена: «Олимпизм не учение, а духовное движение»? Обоснуйте свой ответ.

6. Назовите 5 Фундаментальных ценностей честной игры, установленных в МОК. Приведите по одному примеру к каждой ценности, которые иллюстрируют каждую из названных ценностей.

7. Как вы считаете, стоит ли разрешить допинг в спортивных соревнованиях? Приведите минимум 2 аргумента, доказывающих вашу позицию.

8. Объясните принцип “Fairplay”. Согласны ли вы с ним? Кто первый ввел данное понятие?

9. К.О. Хэнсон сказал: «этика в спорте требует четырех основных добродетелей: ...» Дополните высказывание.

10. Ответьте на вопросы при помощи слов «да» или нет». Объясните свой выбор.

1. Нужно ли уважать человека, если он твой спортивный конкурент?

2. Нужно ли принимать допинг, если об этом просит тренер?

3. Нужно ли винить другую команду в твоём проигрыше?

4. Можно ли не принимать участие в соревнованиях из-за насморка?

5. Если вы увидели, что некий спортсмен совершает какую-то пакость в сторону вашего соперника, стоит ли присоединиться к нему?

6. Стоит ли выяснять отношения со своим соперником во время соревнования?

7. Можно ли иметь друзей в команде соперника?

8. Как вы относитесь к спортсменам, у которых «слова моральные», а «поступки аморальные»?

«Когда морализируют добрые, они вызывают отвращение; когда, морализируют злые, они вызывают страх»⁹⁰.

Согласны ли Вы высказыванием. Ницше, ответ обоснуйте.

11. Проверьте себя ответив на предлагаемые ниже вопросы по теме «Честная (справедливая) игра».

Ваш ответ должен быть основан на личном мнении. Это поможет вам определить ваше реальное отношение к ряду важных принципов спорта.

Используя шкалу оценок, расположенную после ваших ответов мы можете определить сколько баллов вы набрали и установить, как же вы в действительности относитесь к честной игре в спорте!

A. Вопросы по определению равенства шансов

1. Если соперник в соревнованиях по бадминтону имеет уровень ниже вашего, может ли игра считаться справедливой?

а. согласен

б. частично согласен

в. не согласен

г. не знаю

⁹⁰ Ницше Ф. Человеческое. Слишком человеческое. Веселая наука; Злая мудрость: Сборник / Пер. с нем.; Худ. Обл. М. В. Драко. - Мн.: ООО «Поппури», 1997. - 704с.

2. Могут ли спортсмены с ограниченными возможностями (инвалиды) принимать участие в регулярных спортивных состязаниях?

- а. могут
- б. частично согласен
- в. не могут
- г. не знаю

3. Если на соревнованиях по гребле, волны на воде мешают некоторым участникам соревнований держать курс, то эти соревнования следует приостановить и дождаться подходящей погоды.

- а. да, их следует приостановить
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

4. Приобщают ли к спорту игра маленьких детей с мячом во дворе?

- а. приобщает
- б. частично приобщает
- в. не приобщает
- г. Затрудняюсь ответить с мячом

5. Должны ли быть ограничены участие спортсменов из других стран на национальных соревнованиях России.

- а. должны
- б. частично согласен
- в. не должны
- г. затрудняюсь ответить

6. Прав ли тренер, который считает, что если в баскетбольной команде есть очень хороший игрок с высоким рейтингом, то все игроки команды должны передавать мяч к нему.

- а. я согласен с такой позицией тренера
- б. частично согласен

- в. не согласен
- г. затрудняюсь ответить

7. Если в соревнованиях по перетягиванию каната, один игрок команды получил травму, должна ли другая команда исключать одного из своих игроков. Как вы считаете?

- а. должна
- б. частично согласен
- в. не должна
- г. затрудняюсь ответить

8. Если девочки будут иногда играть в футбол вместе с мальчиками, они лучше узнают спорт.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

9. Согласны ли вы с мнением, что только талантливые спортсмены должны развивать свои способности в богатых клубах с хорошими тренерами и спортивным инвентарем высшего качества.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

10. Является ли необходимым условием для честной и справедливой игры на спортивных соревнованиях, например, велогонках, плавании или гребле, необходимость тщательной проверки равноценности спортивного оборудования (стандарта и качества).

- а. обязательно должны
- б. не всегда
- в. не должны
- г. не знаю.

Тест на определение вашей ответственности

1. Послушаете ли вы своего тренера, если он поставит перед вами задачу травмировать опасного противника во время борцовской схватки.

- а. я это сделаю
- б. я соглашусь
- в. не буду этого делать
- г. Затрудняюсь ответить

2. Промолчите ли вы в случае, если во время теннисного турнира оценка арбитра будет не объективной по отношению к вашему сопернику?

- а. я промолчу
- б. посмотрю какой соперник
- в. не соглашусь с тренером
- г. Затрудняюсь ответить

3. Считаете ли верным, что во время состязаний, соблюдение правил – это, прежде всего, ваша личная ответственность.

- а. только моя
- б. не только моя, но и тренера
- в. не согласен
- г. Затрудняюсь ответить

4. Всегда ли вы чувствуете свою ответственность, когда травмируете своего соперника?

- а. всегда считаю себя виноватым
- б. частично
- в. не чувствую ответственности
- г. Учитываю ситуацию

5. Когда судья во время спортивных соревнований не замечает нарушений с вашей стороны, всегда ли вы чувствуете себя комфортно.

- а. всегда
- б. не всегда
- в. никогда
- г. учитываю ситуацию

6. Вините ли вы своих товарищей по команде, когда игра проиграна, ищите ли вы причину поражения в себе или вините только других.

- а. всегда виню только себя
- б. обвиняю всю команду
- в. анализирую сложившуюся ситуацию
- г. ищу причину поражения

7. Если вы нашли повод для того чтобы ввести в заблуждение арбитра, то вы используете этот случай.

- а. непременно
- б. смотрю по настроению команды
- в. никогда не использую
- г. не знаю

8. Считаете ли вы верным, что игроки футбольного клуба тоже несут ответственность за поведение своих болельщиков.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

9. Всегда ли и во всех обстоятельствах без исключения вы должны молчаливо следовать руководствам арбитра и организаторов соревнований.

- а. всегда
- б. не всегда
- в. никогда
- г. надо подумать

10. Способны ли вы обвинить окружающих в том, что вы получили во время соревнований травму.

- а. виню только себя
- б. частично виню соперника (если он был неправ)
- в. Обвиняю того, кто создал опасную ситуацию, которая привела меня к травме
- г. затрудняюсь ответить

Подсчет баллов

Если вы при подсчете баллов набрали от 26-30 баллов, то Вы критически относитесь к нечестной игре в спорте. Вам не безразличен тот, кто находится в меньшинстве. Вы очень справедливый, честный человек.

Если от 16-25 баллов, то скорее всего Вы «гибкий» человек, и за равные возможности, выступаете только тогда, когда вам это выгодно. Кроме того, вы думаете, что иногда не следует быть "слишком честным", потому что победа – слишком важная вещь.

0-15 баллов: Вам безразлично, как будут заниматься спортом другие люди. Всякий раз, когда решение арбитра не в Вашу пользу, Вы чувствуете, что с вами обращались несправедливо. Неужели Вы действительно думаете, что борьба за утверждение равных возможностей в спорте – совершенно не нужная и бесполезная вещь?

Если в вашем ответе чаще (более восьми раз подряд) встречался ответ «*не знаю*» то, по-видимому, вы не слишком задумываетесь об ответе на вопросы, либо не интересуетесь спортом, либо вам интересен только тот вид спорта, которым вы занимаетесь?

Если вы отметили вариант ответа «частично согласен» более 5-ти раз, из общего количества в 40 вопросов, то, возможно, Вы человек с очень «сбалансированными» представлениями обо всем, что Вас окружает. Однако это может указывать и на неуверенность в своей позиции. Возможно, Вы немного боитесь выделиться своим собственным мнением и принять твердую точку зрения.

Сделайте собственное заключение, которое из этих двух описаний подходит Вам больше всего?

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Вы тренируете девочку Н., она инвалид 3-й группы, исповедует ислам, поэтому отказывается от тренировок по субботам. К какому уровню ценностей относится ее приверженность к вероисповеданию?

- а) социетарные ценности;*
- б) общечеловеческие ценности*
- в) профессиональные ценности;*
- г) индивидуальные ценности.*

Ситуационная задача 2. Тренер плавательного бассейна спортивного комплекса «Здоровье» - молодая девушка, она только что окончила институт, придя в коллектив, поразила всех своим внешним видом. Тело ее исколото татуировками, волосы окрашены в синий цвет, на протяжении всего рабочего времени она общается по телефону со своими друзьями, отвечает грубо на замечания коллег. Это вызывает шок не только со стороны коллег, но в первую очередь у посетителей бассейна.

После нескольких тренировок, недовольные ее поведением посетители обратились к руководству с просьбой о ее замене на

другого тренера. Какие требования к профессиограмме специалисту были нарушены тренером:

- а) к внешнему облику тренера;*
- б) выполнению обязанностей;*
- в) уважению клиентов;*
- г) профессиональным качествам.*

Ситуационная задача 3. Одна из посетительниц занятий аэробики неоднократно приходила на тренировки в нетрезвом состоянии. Менеджер неоднократно предупреждал ее об отстранении от занятий, на что она пыталась высказать недовольствие. В результате ей было отказано в посещении тренировок.

Какое качество личности менеджера позволило выявить не соответствие должного вида девушки. Прав ли менеджер в принятии решения, было ли оно корректным по отношению к клиентке?

- 1) толерантность;*
- 2) внимательность и наблюдательность;*
- 3) тактичность;*
- 4) совесть.*

Ситуация задача 4. Как вы поступите, узнав, что ваш спортивный клуб, где вы работаете тренером, ведет двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах:

- напишите докладную*
- сообщите в соответствующие органы*
- поговорите с шефом*
- поговорите с другом*
- отпустите ситуацию, не вникая в данную проблему.*

Этичным ли будет промолчать о сложившейся ситуации?

Ситуационная задача 5. Работая тренером, в одном из плавательных бассейнов города, вы стали замечать, что растает число посетителей бассейна, у которых на ногах грибок. Но врач, который проводит осмотр ваших клиентов, посещающих занятия в бассейне на платной основе, упорно не обращает на это внимание. Руководство об этой ситуации знает, предлагает не обращать на это внимание, так как, в противном случае, число посетителей бассейна заметно снизится.

Как вы считаете?

-Есть ли у врача моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

- Правомочно ли ваше молчание о существующей проблеме как тренера, который все видит и все понимает, но молчит. Или не молчит?

Обоснуйте с этической точки зрения ваши варианты поступков.

Ситуационная задача 6. Руководитель спортивного клуба, часто критикует своих коллег, работающих в других спортивных клубах города. Своим коллегам он говорит, что делает это умышленно, с целью привлечь в клуб большее количество клиентов, которые будут посещать клуб и приносить больший доход. Прав ли руководитель с этической точки зрения, дайте оценку руководителю.

Соответствует ли его «предпринимательская» деятельность этическим принципам и нормам спортивной этики? Ответ обоснуйте.

Ситуационная задача 7. Вы стали невольным свидетелем разговора на повышенных тонах между сотрудником - кассиром и

клиентом, с которым вы проводите тренировки на платной основе. Вы понимаете, что речь идет о некорректной оплате тренировочных занятий. При этом тон разговора постоянно повышается, слышна резкость в выражениях с обеих сторон. Вы понимаете, что не прав кассир, но он ваш сотрудник.

Что вы обязаны предпринять в этой ситуации как тренер?

- *пройдете мимо, делая вид, что вас это не касается;*
- *сообщите об инциденте, руководству;*
- *вступитесь за своего клиента;*
- *поддержите кассира;*
- *попытайтесь «разрулить» ситуацию другим способом.*

Свой ответ обоснуйте с этической точки зрения, основываясь на этике деловых отношений.

Практические задания к теме 4. ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ИХ МЕСТО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ

Практические задания

1. Соотнесите термины, представленные в таблице 1 с их смысловым значением.

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
1.Этический кодекс	А)
2.Этические проблемы в спорте	Б)
3.	В) «Сгусток мышечного совершенства. Торжество воли»
4.Fair play	Г)
5.	Д)
6.Ценность	Е)
7.Концепция честной игры	Ж)
8.Нравы	З)
9.Поступок	И)
10.	К) «буквальное выражение фундаментальной лжи»

Ответ:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Заполните табл. 2. «Основные разделы этического кодекса менеджера по спорту».

Таблица 2

<i>Понятие</i>	<i>Содержание</i>
Этический кодекс	
Этические проблемы в современном спортивном обществе	
Fair play	
Концепции олимпизма	

3. Заполните анкету: «Какие профессиональные ценности, которые прописаны в этическом кодексе спортсмена, привлекли вас при выборе будущей профессии спортивного менеджера». Ответить на этот вопрос помогут нижеприведенные вопросы:

1. Представьте, что вы только что окончили школу, вам предстоит выбор будущей профессии, выбрали бы вы снова профессию, которую сейчас получаете?

2. Поступали бы в другое учебное заведение, или снова выбрали это?

3. Получаете ли вы удовольствие от учебного процесса?

4. Где в качестве кого хотели работать?

5. Какой вид деятельности вас привлекает больше: преподавание физической культуры, тренерская деятельность или менеджмент в спорте?

4. Для выявления иерархии ценностей жизненного пути, основываясь Кодексом спортивного менеджера, заполните анкету.

Анкета «Соблюдение вариантов иерархии ценностей предпочтительного жизненного пути, прописанных в этическом Кодексе спортивного менеджера».

Получив диплом Вуза, вы планируете..... (да, нет)

1. Работать по специальности.....

2. Устраивать семейную жизнь.....

3. Продолжать обучение.....

4. Заняться поиском высокооплачиваемой работы.....

5. Начать собственный бизнес.....

6. Иные планы.....

5. Руководствуясь этическим кодексом спортсмена решите тест, который касается этического отношения к здоровью спортсмена.

5.1. Прав ли французский футбольный тренер Платини, который хочет запретить «подкат» в футболе, потому что из-за него происхо-

дит слишком много травм? Выскажите свое мнение, обосновав его оперируя положениями из этического Кодекса спортсмена.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

5.2. Стали бы вы применять препарат, который находится в списке запрещенных средств для того чтобы быстро оправиться от гриппа?

- а. я бы использовал
- б. если бы от моего выздоровления зависел исход матча, я бы использовал
- в. никогда
- г. затрудняюсь ответить

5.3. Всегда ли вы начинаете тренировку без тщательной разминки.

- а. всегда
- б. иногда не всегда
- в. считаю это необязательным
- г. по ситуации

5.4. Всегда ли вы удерживаетесь от грубой игры если вы знаете, что ваш противник сильнее вас.

- а. всегда
- б. не всегда
- в. никогда
- г. Затрудняюсь ответить

5.5. Согласны ли вы с тем, что защитный шлем был введен только для любительских боксеров, необходим ли он для профессионалов.

- а. необходим
- б. только с их согласия
- в. не обязателен (это их право)
- г. затрудняюсь ответить

5.6. Считаете ли вы верным убеждение, что в большинстве случаев допинг наносит серьезный вред здоровью спортсменов.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

5.7. Если ваш тренер вынуждает вас при проведении одного из борцовских приемов, в результате которого вы можете получить травму, его все равно применить, то будете вы его слушать и примените недозволенный прием?

- а. однозначно да
- б. буду решать по ситуации
- в. не буду
- г. не знаю

5. 8. Если во время матча сложилась ситуации, когда вы заведомо уверены, что предотвращение гола принесет вам травму, вы совершите опасный для вас маневр?

- а. обязательно
- б. если от него будет зависеть исход матча
- в. не согласен
- г. не уверен, что совершу

5.9. Всегда ли вы во время состязаний задумываетесь о том, что можете получить травму.

- а. всегда
- б. иногда
- в. никогда
- г. затрудняюсь ответить

5.10. Считаете ли вы вправе позволять себе любые травмирующие соперников приемы, учитывая, что они одеты в защитную одежду, означает ли это, что все приемы на спортивный состязаниях, разрешены.

- а. согласен
- б. частично согласен
- в. не согласен
- г. не знаю

6. Руководствуясь этическим кодексом спортсмена решите тест, который касается вашего этического отношения к правилам честной спортивной игры.

6.1. Всегда ли вы стараетесь оставаться дружелюбным, по отношению к своему противнику, даже если он не дружелюбен по отношению к вам.

- а. всегда
- б. только в случае, когда он дружелюбен по отношению ко мне
- в. никогда
- г. затрудняюсь ответить

6.2. Является ли этичной по отношению к вам ситуация, когда во время игры в настольный теннис, ваш соперник вытирает пот со лба, при этом заставляет вас терять концентрацию вашего внимания?

- а. считаю этичным
- б. частично этичной
- в. не считаю этичной такую ситуацию
- г. не знаю

6.3. Всегда ли вы соглашаетесь с мнением арбитра или судьи, даже если они не правы, вы всегда должны принимать их решение.

- а. всегда должен принимать их решение
- б. не всегда
- в. никогда не соглашусь, если они неправы
- г. затрудняюсь ответить

6.4. Считаете ли правомерным нарушение правил во время ответственного матча.

- а. считаю правомерным
- б. частично правомерным
- в. не считаю
- г. не знаю

6.5. Считаете ли вы преднамеренный проигрыш ради получения нужного места в турнирной таблице - приемлемой стратегией.

- а. считаю
- б. не совсем
- в. не считаю
- г. не знаю

6.6. С целью выигрыша матча, считаете ли вы неплохим способом притвориться травмированным, даже если вы ведете в матче.

- а. считаю правильно
- б. частично согласен
- в. не считаю это верным приемом
- г. не знаю

6.7. Этично ли арбитру не всегда объяснять игрокам свое решение.

- а. считаю неэтичным
- б. не всегда этично, но иногда можно
- в. этично, ему все можно
- г. затрудняюсь ответить

6.8. Провоцировать пенальти в футболе – это абсолютно нормально?

- а. нормально
- б. частично согласен
- в. не нормально
- г. не знаю

6.9. Во время ежегодного марафона по спортивной ходьбе, часто участников, которые больше не могут идти, несут через финишную линию на чьих - либо плечах. А вы несли бы кого-то на своих плечах в такой ситуации.

- а. нес
- б. возможно
- в. не стал бы этого делать
- г. не знаю

б. 10. В ситуации, когда ваш соперник оказался травмированным и лежит на земле, стали бы вы скорее бью мяч в аут.

- а. да
- б. возможно
- в. не стал
- г. не знаю

Результат анализа ваших ответов об отношении к правилам

Если у вас от 26-до 30 баллов: вы наверно очень честный человек, и всегда умеете оставаться дружелюбным. Для вас спорт – это способ получения радости и удовольствия, победу вы достигаете справедливыми средствами.

Вы сообщите судье, если по вашей вине победа была достигнута не справедливым путем, а хитрые уловки - не ваш стиль.

16-25 баллов: вы готовы повиноваться правилам, но только до тех пор, пока так делают остальные. вы не имеете ничего против использования «психологической войны» в спорте.

Без маленьких хитростей в спорте не выиграть, верно?

0-15 баллов: вы немедленно расквитаетесь с любым соперником, кто дурачит вас, переступаете предел дозволенного и это не удивительно, что вам часто показывают красную карточку. неужели вы действительно настолько жестокий, лживый и безжалостный?

Данный тест состоял из 4 разделов, в каждом - по 10 вопросов. если вы отвечали «не знаю» более восьми раз подряд то, по-видимому, вы не слишком задумываетесь об ответе на вопросы. а может вы просто не интересуетесь спортом? или вам интересен только тот вид спорта, которым вы занимаетесь?

В случае, если вы отметили вариант ответа «в» более 15-ти раз, из общего количества в 40 вопросов, то, возможно, что вы человек с очень «сбалансированными» представлениями обо всем, что вас

окружает. Однако, это может указывать и на уверенность в своей позиции. Возможно, вы немного боитесь выделиться своим собственным мнением и принять твердую точку зрения.

Примите решение какое из этих двух описаний подходит вам больше всего?

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Прибегая к принятым в спортивном менеджменте нормам и принципам, которые прописаны в этическом кодексе спортсмена, примите верное решение в предлагаемых ниже ситуациях.

Ситуация 1.

Вы приняли на работу молодого способного менеджера по спорту, который превосходно справляется с работой. Он проработал уже несколько недель, и клиенты им очень довольны. Но вместе с этим он резок и груб в общении с другими работниками, в особенности с обслуживающим персоналом. Вы чуть ли не каждый день получаете сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости.

В соответствии с кодексом менеджера по спорту, какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Ситуация 2.

Вы являетесь спортивным менеджером, и недавно вакансию вашего подчиненного занял ваш друг. Надеясь на дружбу, он игнорирует общие требования. Последствиями являются постоянные опоздания, отсутствие должной формы одежды, долгие задержки на перерывах, не соблюдение правил делового общения и т.п.

Как, согласно этическому кодексу менеджера по спорту, корректно объяснить своему сотруднику, что требования, относящиеся ко всему коллективу, распространяются также и на него, т.е. должен быть спортивный стиль одежды, необходимо во время разгово-

ра соблюдать этикет делового общения, на перерыв выделяется определенное время, рабочий день начинается в 8:30?

Какие тактичные меры, в соответствии с кодексом, вы можете предложить для урегулирования данной ситуации?

Ситуация 3.

Вы директор спортивного комплекса. Один из ваших сотрудников является хорошим специалистом. Но иногда во время проведения тренировки со своими спортсменами, он часто неправильно произносит слова, и даже допускает нецензурную брань. Он старше и опытнее вас, вы его уважаете. Но вас заботит впечатление, которое может дискредитировать ваше спортивное сообщество.

Правильно ли вы поступите, если пригласите его к себе в кабинет и поговорите с ним на эту тему? С каких слов надо начать беседу?

Ситуационная задача 2. *Директор спортивного комплекса, часто критикует коллег, работающих в других спортивных комплексах города. Своим сотрудникам он говорит, что делает это намеренно, с целью привлечь в комплекс большее количество клиентов, которые будут его посещать и приносить большую прибыль.*

а) Прав ли директор с этической точки зрения, дайте оценку его действиям.

б) Соответствует ли его «предпринимательская» деятельность этическим принципам и нормам спортивной этики? Ответ обоснуйте.

Ситуационная задача 3. *Вы часто опаздываете на работу по независящим от вас причинам. (Вы так считаете). В качестве своего оправдания приводите аргумент, о проблемах с транспортом. Руководство ваши объяснения не принимает во внимание, в очередной раз выносит вам выговор.*

Будете ли вы его опровергать, считаете ли вы себя правым?

- попытаетесь объяснить в очередной раз руководству причину своего опоздания;
- промолчите, приняв, все как есть;
- пожалуетесь вышестоящему руководству за некорректность вашего руководства;
- напишете объяснительную и попытаетесь больше не опаздывать.

Ответ обоснуйте с этической позиции корпоративной этики.

Ситуационная задача 4. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса, часто принимаете своих сотрудников по личному вопросу. К Вам постоянно приходит, сотрудник Н., который подробно и долго излагает свое недовольство. Оно касается различных аспектов, не связанных с его профессиональной нагрузкой: низкой оплатой труда, обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, грубым обращением вахтеров и т.д. Вы понимаете, что он отнимает у Вас много время, часто задерживает других посетителей, и многие его жалобы не связаны с вашей компетенцией.

Что Вы предпримите как руководитель, ваши действия по отношению к нему?

- дадите понять, что у вас нет времени его часто выслушивать;
- не можете ему помочь, т.к. это не входит в ваши компетенции;
- будете ему разъяснять как он должен себя вести.
- постараетесь внушить, что он вам надоел и занимает ваше время.

Ответ обоснуйте с собственной этической позиции.

Ситуационная задача 5. Вы руководитель фитнес-центра, где остро ощущается нехватка кадров в одном из фитнес-залов. Один из ваших тренеров, имеющий большой опыт работы, пользующийся уважением и авторитетом среди коллег, обратился к вам с просьбой отпустить его с работы на собеседование в другой фитнес-клуб, где, как он пояснил, ему обещают более высокую заработную плату труда. Вы понимаете, что его уход лишит учреждение нужного, квалифицированного специалиста.

Как Вы отреагируете на его просьбу?

- попытаетесь уговорить остаться;
- не дадите выходной;
- повысите заработную плату;
- отпустите, предоставив выходной день;
- откажете в его просьбе.

Ответ обоснуйте с точки зрения профессиональной этики.

Ситуационная задача 6. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса. Во время собрания слышите лестные отзывы в ваш адрес от подчиненных, это явно приятно. Они хвалят Вас за организаторские способности, умение воодушевлять коллектив, заботу и т.д. При этом они обосновывают свои положительные отзывы конкретными примерами.

Как Вы будете реагировать на эти выступления в своем заключительном слове?

- поблагодарите за оказанное доверие;
- постараетесь остановить, чтобы, не акцентировать на этом большого внимания;
- ответите тем же в адрес всего коллектива;
- будете продолжать все это слушать в ущерб запланированным важным вопросам.

Ответ обоснуйте.

Ситуационная задача 7. Являясь директором спортивной детской школы, Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, тренер К. Иванов, резко высказался против предложения о переносе его занятий на другое, не удобное для него время, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах своей семьи. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его плохим тренером и «скандалистом».

Как Вы будете реагировать на его выступление?

- разрешите изменить расписание;
- обоснуете отказ, мотивируя производственной необходимостью;
- просто откажите, ничего не объясняя;
- пойдете ему на встречу и разрешите.

Свое решение обоснуйте с этических позиций.

|

Практические задания к теме 5. ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ФКиС

Практические задания

1. В левой части табл. 1 напишите 5 фундаментальных ценностей честной игры, установленных в МОК. В правой приведите по одному примеру к каждой ценности, которые иллюстрируют каждую из названных ценностей.

Таблица 1

Фундаментальные ценности честной игры, установленных в МОК	Пример

2. Выскажите свое мнение, по поводу стоит ли разрешить допинг в спортивных соревнованиях? Приведите минимум 2 аргумента, в пользу вашей позиции.

3. Объясните принцип “Fairplay”. Согласны ли вы с ним? Кто первый ввел данное понятие?

4. К.О. Хэнсон сказал: «этика в спорте требует четырех основных добродетелей: ...» Дополните высказывание

5. Напишите эссе (2,3 стр.) по высказыванию Пьера де Кубертена: «Олимпизм не учение, а духовное движение»? Постарайтесь обосновать свой ответ с мнением Пьера де Кубертена.

6. Отвечая на вопросы, приведенные ниже, вы сможете определить, степень возможности соблюдения вами служебной этики в вашей будущей профессии.

Каждый ответ оценивайте следующим образом. За ответ: «часто» - получаете 4 балла; «время от времени» - 3балла; «редко» - 2 балла; «никогда» - 1балл. Если у Вас при подсчете баллов получится меньший результат (максим 60 баллов, минимум 15), то это будет

прогнозировать ваше поведение как более этичное. И наоборот, чем больше баллов вы наберете, тем менее этичным будет ваше поведение на работе.

«Если я буду знать, что меня не уволят с работы, то я, скорее всего»:

1. *Зная, что моя заработная плата не зависит от дисциплинарных нарушений, например, частое опоздание на работу по неуважительной причине, буду это делать.*

2. *Даже если я уйду раньше положенного мне по штатному расписанию времени с работы, зная, что на заработной плате это никак не отразится, я буду позволять себе это делать.*

3. *Смогу себе позволить задерживаться во время обеденного перерыва и устраивать во время рабочего дня короткие паузы для собственных дел, только в том случае, если буду знать, что это никак не отразится на моей заработной плате.*

4. *С целью получения дополнительного выходного дня, могу ввести в заблуждение руководство компании, в которой буду работать, смогу сказать, что болен, даже это неправда.*

5. *Мне ничего не составит использовать служебный телефон в личных целях.*

6. *Не считаю зазорным заниматься личными делами во время работы.*

7. *Спокойно смогу использовать офисный ксерокс для своих нужд.*

8. *Смогу за счет компании использовать возможность пересылки своих переводов и других документов.*

9. *Смогу забрать домой часть продукции, которая имеет отношение к моей компании.*

10. *Не считаю не правильным, возможность поделиться выпущаемой продукцией со своими друзьями.*

11. *Смогу обязать компанию платить за услуги, которые не были мной использованы, например, за не использованные продукты,*

командировочные расходы, или покрывать затраты, которых, в действительности, не было.

12. Смогу использовать служебную машину в своих личных целях.

13. Смогу оплатить обед за своего друга за счет средств компании.

14. Смог взять у своего друга в какую-либо поездку, и оплатить, если это будет возможно за счет компании.

15. Смогу принимать подарки от клиентов, коллег, компаньонов, за оказанные им мною услуги.

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. На одних из соревнований, участник имел хроническое заболевание (астма), лекарства, которые он принимал, имели в составе вещества, относящиеся к допингу. Из-за обнаружения этих веществ комитет решил отстранить участника от соревнований. Как вы считаете, правильно ли поступил комитет? Какие этические аспекты нарушил комитет по отношению к этому участнику?

Ситуационная задача 2. На одном из матчей по футболу человек из команды А не пожал руку участнику из команды Б. Участник из команды А аргументировал это тем, что человек из команды Б другой расы. Как вы считаете, какие этические аспекты были нарушены в данной ситуации? Как бы поступили вы в этой ситуации?

Ситуационная задача 3. В данный момент вы являетесь руководителем олимпийского стадиона, в городе Н. Вас назначили на эту должность четыре месяца назад, до этого вы работали в должности тренера этого же стадиона, а теперь ваши бывшие коллеги оказались у вас в подчинении.

Один из ваших коллег – тренер М. – имеет привычку часто опаздывать на работу. Ранее вы никогда не делали ему замечаний по этому поводу, так как считали это неэтичным. Теперь вы решили сделать замечание на правах руководителя, и назначили встречу в своем кабинете на 9.00, т.е. перед началом рабочего дня. Но по объективным причинам, вы сами опоздали на 20 минут.

Как вы будете выстраивать с ним деловой разговор. С чего начнете и будете ли за свое опоздание просить у него извинения?

а) Не объясняя причину своего опоздания, сразу попрошу написать объяснительную записку о причинах его периодических опозданий на работу;

б) Прежде всего, извинюсь за свое опоздание, объясню причину, а затем попрошу написать ему объяснительную;

в) Пригласю в кабинет и поговорю с ним, попытаюсь донести до него его неправоту, опаздывать больше не позволю, вплоть до увольнения;

г) Объявлю выговор.

Ситуационная задача 4. Прибегая к принятым в спортивном менеджменте нормам и принципам делового этикета, примите верное решение в предлагаемых ниже ситуациях.

Ситуация 1. Две недели назад, вас назначили руководителем спортивной школы. Тренеры, которые оказались в настоящее время, в подчинение, являются вашими друзьями. Они не принимают ваш статус всерьез и опаздывают на работу, часто делают перерывы, чтобы попить кофе, поговорить и т.д.

Как тактично дадите им понять, что рабочий день начинается в 9.00 и что на перерыв есть определенное время?

К каким тактичным мерам прибегните, чтобы упорядочить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 2. В вашем подчинении находится тренер, который как специалист очень устраивает вас. Но вы замечаете, что общаясь на тренировках со своими спортсменами, он часто не правильно произносит слова, а иногда допускает нецензурную брань. Он старше и опытнее вас, вы его уважаете. Но вас заботит впечатление, которое может дискредитировать ваше спортивное сообщество.

Правильно ли вы поступите, если пригласите его к себе в кабинет и поговорите с ним на эту тему? С каких слов надо начать беседу? Ваши предложения.

Ситуация 3. Как вы поступите в ситуации, когда во время тренировки спортсменов вы вдруг поняли, что забыли имя одного из спортсменов, а вам нужно срочно к нему обратиться?

Ситуация 4. Особенностью организма является склонность к тому, что очень часто люди потеют, особенно ладони, которыми часто приходится соприкасаться с тренирующимися, например, гимнастками, во время выполнения их страховки. Как по вашему мнению лучше поступить в подобных случаях – каждый раз извиняться за это неудобство или ничего не говорить.

Как надо поступать по правилам этикета?

Практические задания к теме 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ СУБЪЕКТА РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ФКиС

Задания

1. Приведите в соответствие ключевые функции корпоративной культуры с их содержанием табл. 1. «Ключевые функции корпоративной культуры».

Таблица 1

<i>Функции</i>	<i>Содержание функции</i>
1.Идентифицирующая	а) позволяет разрабатывать стратегию, которая в будущем позволит правильно позиционировать компанию на рынке.
2.Системообразующая	б) эта функция помогает создать определенный успешный образ фирмы, который привлекал бы новых клиентов и сотрудников в условиях рыночной конкуренции.
3.Мотивационная	в) помогает сформировать правила и нормы управления сотрудниками, структурными подразделениями.
4.Маркетинговая	г) развивает ощущение личной ценности и принадлежности к команде.
5.Адаптивная	д) делает работу эффективной, упорядоченной.
6.Управленческая	е) вдохновляет сотрудников на достижение поставленных задач, качественную работу и участие в жизни фирмы.
7.Имиджевая	ж) помогает новым сотрудникам влиться в коллектив.

Ответ:

1	2	3	4	5	6	7

2. Соотнесите термины, характерные для корпоративной культуры, представленные в табл. 2, с их содержанием.

Таблица 2

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
1. Мифы и легенды	а) Основные принципы деятельности организации, отражающие ее предназначение.
2. Менгалитет	б) Характерное взаимоотношение внутри коллектива.
3. Обряд	в) Приукрашенная совокупность черт характера основателя организации.
4. Обычай	г) Стандартное повторяющееся мероприятие, проводимое по специальному поводу.
5. Организационные ценности	д) Форма восприятия из прошлого, без каких – либо изменений
6. Ритуал	е) Отраженные в законодательном виде истории организации.
7. Стиль поведения	ж) Ценности, обычаи, ритуалы, перенесенные из прошлого.
8. Традиция	з) Тип мышления членов трудового коллектива.
9. Философия организации	и) Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации.

Ответ:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.

3. Раскройте функции параметров корпоративной культуры в таблице 3 «Основные параметры корпоративной культуры».

Таблица 3

<i>Параметры</i>	<i>Функции, которые они выполняют</i>
Миссия, философия.	
Целеполагание	
Ценностные ориентиры	
Поведенческая этика	
Корпоративная культура	
Имидж организации	

4. Заполните в табл. 4. «Элементы духовной культуры организации» перечень позиций по каждому из пяти разделов предлагаемой формы. Обсудите выявленные элементы корпоративной культуры, положительные и отрицательные стороны их влияния на поведение персонала.

Таблица 4

<i>№</i>	<i>Содержание разделяемого персоналом элемента</i>
1	Верования и предположения
	1.
	2.
	3.
2	Вещи материального мира
	1.
	2.
	3.
3	Выражения
	1.
	2.
	3.
4	Действия
	1.
	2.
	3.
5	Мысли и чувства
	1.
	2.
	3.

5. Раскройте смысл, заключающийся в содержательном компоненте терминов корпоративной культуры, в представленной работе В.В. Галкина «Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях», отображенных в табл. 5.

Таблица 5

<i>№</i>	<i>Название</i>	<i>Содержание</i>
1.	Формирование единых норм поведения сотрудников.	
2.	Повышение инвестиционной привлекательности.	
3.	Формирование уникального имиджа и улучшение репутации.	
4.	Определение основных целей и ценностей	
5.	Улучшение управляемости.	

6. Используя термины, антиподы, проанализируйте климат, определяющий атмосферу в своем коллективе по следующей схеме, представленной в табл. 6

В соответствии с вашими ощущениями поставьте оценку от 1 до 8 баллов каждой характеристике в таблице. Учитывайте, что по мере приближения к левому или правому краю таблицы слова определяют более выраженный признак в коллективе.

Представьте ваши предложения по улучшению психологического климата в коллективе.

Таблица 6

<i>Характеристика атмосферы в коллективе</i>	<i>Баллы</i>								<i>Характеристика атмосферы в коллективе</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Продуктивность									Низкая производительность
Доброжелательность									Завистливость
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Взаимовыручка									Отсутствие взаимопомощи
Сотрудничество									Конкуренция
Взаимозаменяемость									Недоброжелательность
Заинтересованность									Равнодушие
Увлеченность									Безразличие

7. Представьте, что в ближайшем будущем вы стали руководителем или спортивным менеджером в организации. Чтобы определить ваш стиль управления, ответьте на следующие вопросы.

Выберите только один вариант ответа, который вы считаете наиболее приемлемым для вас и вашей организации, затем внесите его в таблицу 7.

Тестовая часть

1. Основная цель руководителя или спортивного менеджера:

- А) организация тренировочных занятий и поиск будущих спортсменов;
- Б) повышение эффективности тренировок;
- В) поиск новых управленческих решений, делегирование ответственности тренерского состава;
- Г) внедрение новых форм и методов в тренировочный процесс и налаживание корпоративного климата.

2. Выберите тип коммуникации в организации:

- А) безразличные формальные связи;
- Б) поручения и задачи передаются в письменной форме;
- В) только личный контакт;
- Г) частное, неформальное общение.

3. Методы контроля деятельности:

- А) по плановым показателям;
- Б) достижения спортсменов;
- В) уровень стабильности и постоянства;
- Г) прибыль.

4. Основы мотивации:

- А) чувство принадлежности к команде;
- Б) карьерный рост;

- В) личные оценки;
- Г) повышение статуса корпорации в целом.

5. Преобладающая организационная структура в организации:

- А) неформальная;
- Б) функциональная и централизованная;
- В) децентрализованная и линейно-штабная;
- Г) ориентированная на решение проблем.

6. Ценности корпоративной культуры вашей организации:

- А) отсутствие доминирования;
- Б) рациональное поддержание трудового порядка;
- В) защита интересов сотрудников;
- Г) достижение всех целей любого подразделения.

7. Основная цель ваших коллег:

- А) соответствие существующим нормам и правилам поведения;
- Б) получение удовольствия от работы;
- В) активное участие в решении проблем;
- Г) сохранение и завоевание новых привилегий.

8. Взаимоотношения с другими организациями:

- А) взаимный интерес и общение;
- Б) сотрудничество;
- В) конкуренция;
- Г) соблюдение закона.

9. Основа стиля руководства:

- А) компетентность и опыт;
- Б) дисциплина и порядок;
- В) соблюдение должностных инструкций;
- Г) взаимопомощь.

10. За что поощрять сотрудников:

- А) за результаты;
- Б) соблюдение правил и процедур;
- В) взаимопомощь;
- Г) вклад в достижения организации.

Для получения ответа на вопрос о соответствии той культуре, которая должна преобладать в вашей будущей корпорации, вам необходимо обвести буквы в табл. 7, которые вы отметили, в предложенных вариантах ответов, а затем посчитать число баллов (обведенных букв) по каждой колонке. Та колонка, которая получила наибольшее количество баллов, будет являться определяющей в типе желаемой корпоративной культуры вашей будущей корпорации.

Таблица 7

№ п/п	Преобладающий тип корпоративной культуры в вашей будущей корпорации			
	Авторитарный	Бюрократический	Целенаправленный	Гуманистический
1	Б	В	А	Г
2	А	Б	Г	В
3	Г	А	В	Б
4	В	Г	Б	А
5	Б	В	А	Г
6	А	Б	Г	В
7	Г	А	В	Б
8	В	Г	Б	А
9	Б	В	А	Г
10	А	Б	Г	В

8. Отвечая на вопросы, приведенные ниже, вы сможете определить степень возможности соблюдения вами служебной этики в вашей будущей профессии.

Каждый ответ оценивайте следующим образом. За ответ: «часто» - получаете 4 балла; «время от времени» - 3 балла; «редко» - 2 балла; «никогда» - 1 балл. Если у Вас при подсчете баллов получится

меньший результат (максим 60 баллов, минимум 15), то это будет прогнозировать ваше поведение как более этичное. И наоборот, чем больше баллов вы наберете, тем менее этичным будет ваше поведение на работе.

«Если я буду знать, что меня не уволят с работы, то я, скорее всего»:

1. *Зная, что моя заработная плата не зависит от дисциплинарных нарушений, например, частое опоздание на работу по неуважительной причине, буду это делать.*

2. *Даже если я уйду раньше положенного мне по штатному расписанию времени с работы, зная, что на заработной плате это никак не отразится, я буду позволять себе это делать.*

3. *Смогу себе позволить задерживаться во время обеденного перерыва и устраивать во время рабочего дня короткие паузы для собственных дел, только в том случае, если буду знать, что это никак не отразится на моей заработной плате.*

4. *С целью получения дополнительного выходного дня, могу ввести в заблуждение руководство компании, в которой буду работать, смогу сказать, что болен, даже это неправда.*

5. *Мне ничего не составит использовать служебный телефон в личных целях.*

6. *Не считаю зазорным заниматься личными делами во время работы.*

7. *Спокойно смогу использовать офисный ксерокс для своих нужд.*

8. *Смогу за счет компании использовать возможность пересылки своих переводов и других документов.*

9. *Смогу забрать домой часть продукции, которая имеет отношение к моей компании.*

10. *Не считаю не правильным, возможность поделиться выпускаемой продукцией со своими друзьями.*

11. *Смогу обязать компанию платить за услуги, которые не были мной использованы, например, за не использованные продукты,*

командировочные расходы, или покрывать различные затраты, которых, в действительности, не было.

12. Смогу использовать служебную машину в своих личных целях.

13. Смогу оплатить обед за своего друга засчёт средств компании.

14. Смогу взять своего друга в какую-либо поездку, и оплатить, если это будет возможно за счёт компании.

15. Смогу принимать подарки от клиентов, коллег, компаньонов, за оказанные им мною услуги.

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Вас назначили руководителем спортивной школы. Коллектив тренеров принял вас, на первый взгляд, доброжелательно. Но один из ваших подчиненных на протяжении месяца демонстративно отказывается выполнять указания, игнорируя их. Он делает все по-своему усмотрению, тем самым подрывает ваш авторитет как руководителя.

Как вы будете поступать в этой ситуации. Каким образом вы будете с ним выстраивать деловое общение?

а) Пригласю его к себе в кабинет и «с глаза на глаз» в спокойном тоне объясню ему, что он неправ;

б) Соберу собрание и строго отчитаю его;

в) Во время производственного собрания, выясню мотивы, и объявлю строгий выговор;

г) Учитывая производственную необходимость в его работе, а также в интересах общего дела, после собрания, вызову его на открытый разговор, если он аргументирует причину своего поведения, попробую наладить с ним контакт;

д) Не выясняя причин подобного поведения, издам приказ о его увольнении.

Ситуационная задача 2. Вы работаете в должности директора спортивного клуба, в котором тренируются волейболисты двух команд города. В связи с внедрением новшеств в вашем клубе произошла ситуация, которая разделила коллектив спортсменов на две противоположных, по восприятию введения новшеств, команд. Причем разделение произошло в обеих волейбольных командах.

Как вы будете улаживать данную ситуацию. К каким методам делового общения вы будете прибегать, чтобы нормализовать психологический и деловой климат в клубе?

а) займу сторону тех, кто поддерживает новшества, проведу собрание, разьясню необходимость нововведений, тон при этом будет спокойный, но авторитарный;

б) постараюсь установить деловой контакт с обоими участниками конфликта, воздействую на них своим служебным положением;

в) предложу избрать группу активистов, которые будут вместе со мной доказывать необходимость принятия нововведений;

г) объявлю о том, что сопротивление будет чревато увольнением.

Ситуационная задача 3. Вы менеджер спортивного комплекса «Вымпел». У вас проводятся платные тренировки по плаванию в бассейне. Их проводят 5 тренеров по плаванию. Сложилась ситуация, которая требует от вас принятия срочного решения по замене одного из них, так как один из этих тренеров заболел, отменять занятия с клиентами, вам не позволяют условия договора, но и оплатить замену вы не имеете возможности.

Какими методами и способами вы постараетесь уладить сложившуюся ситуацию, зная, что вряд ли кто из них захочет работать бесплатно.

а) выберу сначала того тренера, который меньше всего загружен тренировками, учту личностные качества тренеров, найду более контактного, и в вежливой форме попрошу его о замене коллеги;

б) соберу совещание, предложу подумать всем вместе и принять коллективное решение;

в) постараюсь объяснить, что такое может случиться с каждым, предложу им разделить между собой тренировки заболевшего коллеги.

г) не обсуждая ни с кем, выберу одного и издам приказ.

Ситуационная задача 4. В данный момент вы являетесь руководителем олимпийского стадиона, в городе Н. Вас назначили на эту должность четыре месяца назад, до этого вы работали в должности тренера этого же стадиона, а теперь ваши бывшие коллеги оказались у вас в подчинении.

Один из ваших коллег - тренер М. - имеет привычку часто опаздывать на работу. Ранее вы никогда не делали ему замечаний по этому поводу, так как считали это неэтичным. Теперь вы решили сделать замечание на правах руководителя, и назначили встречу в своем кабинете на 9.00, т.е. перед началом рабочего дня. Но по объективным причинам, вы сами опоздали на 20 минут.

Как вы будете выстраивать с ним деловой разговор. С чего начнете и будете ли за свое опоздание просить у него извинения?

а) Не объясняя причину своего опоздания, сразу попрошу написать объяснительную записку о причинах его периодических опозданий на работу;

б) Прежде всего, извинюсь за свое опоздание, объясню причину, а затем попрошу написать ему объяснительную;

в) Пригласу в кабинет и поговорю с ним, попытаюсь донести до него его неправоту, опаздывать больше не позволю, вплоть до увольнения;

г) Объявлю выговор.

Ситуационная задача 5. Никитин Семен Петрович давно является надежным союзником фитнес-клуба «Фора», где вы работаете менеджером. Он не раз поддерживал вас перед генеральным директором в ваших проектах по внедрению различных платных услуг фитнес-клуба, в результате вы получали поддержку и дополнительную прибавку к заработной плате (в виде премии за реализацию ваших коммерческих предложений). Более того, если бы не поддержка Семена Петровича, вероятно, вы работали бы где-то в другом месте. Но, вдруг, вы узнаете, что Никитин эти услуги, за которые вы получаете надбавку в виде премии, не включаются в финансовые отчеты фитнес-клуба, что противоречит закону.

Как вы отреагируете на эту ситуацию?

- напишите докладную*
- сообщите в соответствующие органы*
- поговорите с шефом*
- поговорите с другом*
- отпустите ситуацию, не вникая в данную проблему*

Исходя из этических принципов, обоснуйте ваши действия?

Ситуация задача 6. Как вы поступите, узнав, что ваш спортивный клуб, где вы работаете тренером, ведёт двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах:

- напишите докладную*
- сообщите в соответствующие органы*
- поговорите с шефом*
- поговорите с другом*
- отпустите ситуацию, не вникая в данную проблему.*

Этичным ли будет промолчать о сложившейся ситуации?

Ситуационная задача 7. Работая тренером, в одном из плавательных бассейнов города, вы стали замечать, что растает число посетителей бассейна, у которых на ногах грибок. Но врач, который проводит осмотр ваших клиентов, посещающих занятия в бассейне на платной основе, упорно не обращает на это внимание. Руководство об этой ситуации знает, предлагает не обращать на это внимание, так как, в противном случае, число посетителей бассейна заметно снизится.

Как вы считаете?

- Есть ли у врача моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

- Правомочно ли ваше молчание о существующей проблеме как тренера, который все видит и все понимает, но молчит. Или не молчит?

Обоснуйте с этической точки зрения ваши варианты поступков.

Ситуационная задача 8. Вы стали невольным свидетелем разговора на повышенных тонах между сотрудником - кассиром и клиентом, с которым вы проводите тренировки на платной основе. Вы понимаете, что речь идет о некорректной оплате тренировочных занятий. При этом тон разговора постоянно повышается, слышна резкость в выражениях с обеих сторон. Вы понимаете, что не прав кассир, но он ваш сотрудник.

Что вы обязаны предпринять в этой ситуации как тренер?

- пройдете мимо, делая вид, что вас это не касается;*
- сообщите об инциденте руководству;*
- вступитесь за своего клиента;*
- поддержите кассира;*
- постараетесь «разрулить» ситуацию другим способом.*

Свой ответ обоснуйте с этической точки зрения, основываясь на этике деловых отношений.

Ситуационная задача 9. Вы часто опаздываете на работу по независящим от вас причинам. (Вы так считаете). В качестве своего оправдания приводите аргумент, о проблемах с транспортом. Руководство ваши объяснения не принимает во внимание, в очередной раз выносит вам выговор.

Будете ли вы его опровергать, считаете ли вы себя правым?

- попытаетесь объяснить в очередной раз руководству причину своего опоздания;

- промолчите, приняв все как есть;

- пожалуетесь вышестоящему руководству за некорректность вашего руководства;

- напишете объяснительную и попытаетесь больше не опаздывать.

Ответ обоснуйте с этической позиции корпоративной этики.

Ситуационная задача 10. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса, часто принимаете своих сотрудников по личному вопросу. К Вам постоянно приходит, сотрудник Н., который подробно и долго излагает свое недовольство. Оно касается различных аспектов, не связанных с его профессиональной нагрузкой: низкой оплатой труда, обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, грубым обращением вахтеров и т.д. Вы понимаете, что он отнимает у Вас много времени, часто задерживает других посетителей, и многие его жалобы не связаны с вашей компетенцией.

Что Вы предпримите как руководитель, ваши действия по отношению к нему?

- дадите понять, что у вас нет времени его часто выслушивать;

- не можете ему помочь, т.к. это не входит в ваши компетенции;

- будете ему разъяснять как он должен себя вести.

- постараетесь внушить, что он вам надоел и занимает ваше время.

Ответ обоснуйте с собственной этической позиции.

Ситуационная задача 11. Вы руководитель фитнес-центра, где остро ощущается нехватка кадров в одном из фитнес-залов. Один из ваших тренеров, имеющий большой опыт работы, пользующийся уважением и авторитетом среди коллег, обратился к вам с просьбой отпустить его с работы на собеседование в другой фитнес-клуб, где, как он пояснил, ему обещают более высокую заработную плату труда. Вы понимаете, что его уход лишит учреждение нужного, квалифицированного специалиста.

Как Вы отреагируете на его просьбу?

- попытаетесь уговорить остаться;

- не дадите выходной;

- повысите заработную плату;

- отпустите, предоставив выходной день;

- откажете в его просьбе.

Ответ обоснуйте с точки зрения профессиональной этики.

Ситуационная задача 12. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса. Во время собрания слышите лестные отзывы в ваш адрес от подчиненных, это явно приятно. Они хвалят Вас за организаторские способности, умение воодушевлять коллектив, заботу и т.д. При этом они обосновывают свои положительные отзывы конкретными примерами.

Как Вы будете реагировать на эти выступления в своем заключительном слове?

- поблагодарите за оказанное доверие;
- постараетесь остановить, чтобы, не акцентировать на этом большого внимания;
- ответите тем же в адрес всего коллектива;
- будете продолжать все это слушать в ущерб запланированным важным вопросам.

Ответ обоснуйте.

Практические задания к теме 7. ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В СФЕРЕ ФКиС

Задания

1. Заполните табл. 1 «Запреты в общении». Вам даны следующие словосочетания:

«Никогда не сделай то, что не надо! Не допускайте чрезмерных преувеличений, они могут быть приняты за иронию. С серьезными просьбами не нужно обращаться по телефону. Указание на субъективность своей оценки и отсылка к другим лицам. Не давайте непрошенных советов. Попробуйте говорить спокойным голосом».

Таблица 1

Чтобы остановить ссору	
Запреты в стандартных ситуациях общения	
Запреты в области комплиментов	
Так говорить нельзя!	
Приемы смягчения отрицательных оценок	
Общие правила бесконфликтного поведения	

2. Заполните пропуски в табл. 2

Таблица 2

<i>Термин</i>	<i>Содержание понятия</i>
Дебаты	
	борьба принципиально противоположных мнений
	процесс выяснения истины посредством аргументированного спора
Лексическая культура	
Идентификация	
	вопрос-утверждение, который не требует ответа
Закрытые вопросы	
	коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов
Оппонент	
	точка зрения
Деловая риторика	
	феномен межличностного восприятия, заключается в интерпретации, приписывании причин действий другого человека.

3. Закончите табл. 3, дополняя ее своими примерами.

Таблица 3

<i>Этичное поведение</i>	<i>Неэтичное поведение</i>
Приветствие всей команды соперника	
	Предвзятое отношение к оппоненту
Бережное отношение к завоёванным наградам	
	Демонстрация недовольства судейством неправомерным способом (без подачи апелляции)

4. В табл. 4. расставьте по назначению, предложенные слова: «не терпящей возражений; грубость; угрожающе, запугивающе; презрительный, оскорбительный; искажающие смысл собеседника; насмешливый; неадекватный; провоцирующий резкую реакцию; злые категоричные».

Таблица 4

Тон	Слова и выражения	Доводы
Обидный	Грубые	С угрозами (запугивание)

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Вас назначили директором спортивного комплекса. На первый взгляд, тренера отнесли к вам положительно. Но один из ваших коллег-подчиненных демонстративно отказывался выполнять ваши просьбы, либо делал все по-своему, тем самым подрывая авторитет руководителя в коллективе.

Какие действия можно предпринять в этой ситуации? Как вы будете выстраивать деловое общение?

а) Вызову его на беседу тет-а-тет и объясню моменты, в которых он не прав;

б) Сделаю ему замечание и отчитаю на общем собрании;

в) Во время общего собрания узнаю причины, почему он так поступает, и сделаю ему выговор;

г) Учитывая то, что он очень нужный сотрудник, выясню его мотивы и если они оправданы, то попытаюсь наладить с ним контакт и направить в нужное русло;

д) Не разбираясь ни в каких мотивах, уволю его.

Ситуационная задача 2. Вас назначили на должность директора спортивного клуба, в котором тренируются волейболисты двух команд города. В клубе произошли некоторые новшества, в связи с этим участники команд отделились друг от друга. Причем разделение произошло в обеих волейбольных командах.

Как можно уладить эту ситуацию? Какие методы делового общения уместно использовать в данной ситуации, чтобы наладить общее настроение в коллективе?

а) поддерживу ту сторону, которая выступает ЗА нововведения. На собрании объясню всем участникам команд необходимость введения новшеств, спокойным, но авторитарным тоном.

б) постараюсь воздействовать на обоих участников конфликта, оперируя тем, что они должны мне подчиняться;

в) предложу командам избрать какой-то совет с активистами, которые будут улаживать конфликты внутри коллектива;

г) пригрозю увольнением любому, кто будет оказывать сопротивление.

Ситуационная задача 3. Вы являетесь менеджером спортивного комплекса «Буревестник». В комплексе часто проводятся платные тренировки по плаванию. Этим занимаются 5 профессионалов. Произошла ситуация, которая требует замен одного из тренеров, т.к. тот заболел. В связи с договором, отменить тренировку вы не можете, но и оплатить замену возможности тоже не имеете.

Как вы будете решать сложившуюся ситуацию, зная, что тренеры бесплатно работать не станут?

а) из всех тренеров выберу того, у кого меньше нагрузка и хорошие профессиональные качества, его и назначу вместо заболевшего тренера;

б) на общем собрании выслушаю все предложения коллег, и мы вместе примем решение;

в) спокойно объясню, что такая ситуация может произойти с каждым и предложу разделить нагрузку заболевшего тренера.

г) не стану ни с кем обсуждать, не буду смотреть на загруженность тренеров, а просто выберу любого из них и издам приказ.

Ситуационная задача 4. *В настоящее время вы находитесь в должности руководителя олимпийского стадиона в городе К. Назначили на нее вас 3 месяца назад, а ранее вы были обычным тренером на этом же стадионе. Теперь ваши бывшие коллеги находятся в вашем подчинении. Один из тренеров имеет привычку опаздывать на работу. Раньше вы не делали никаких замечаний, а теперь, когда вы имеете полное право это сделать, являясь его начальником, вы назначили ему встречу в своем кабинете в 8:15. По объективным причинам вы сами опоздали на эту встречу на 15 минут.*

Каким образом можно выстроить диалог? С чего следует начать диалог и стоит ли вообще извиниться за опоздание?

а) не объясняя причину опоздания, перейду сразу к делу и попрошу его написать объяснительную записку;

б) сначала, конечно, извинюсь за свое опоздание, а после попрошу его написать объяснительную;

в) поговорю с ним так, чтобы он понял свою неправоту и попрошу впредь не опаздывать, в ином случае пригрозю увольнением;

г) без всяких разговоров выпишу выговор.

Ситуационная задача 5. *Проверьте свои возможности и умения правильно вести, предстоящие в будущей профессиональной деятельности, деловые переговоры?*

Для их результативности и успешности вам необходимо усвоить и выполнять ряд существующих в этике деловых переговоров, правил. В каждом вопросе предусмотрено два варианта ответа либо «да», либо «нет». Необходимо однозначно ответить на все вопросы, при этом представить себя в роли руководителя, заполнить табл. 1.

Таблица 1

<i>Вопрос</i>		<i>«да»</i>	<i>«нет»</i>
1	Если Вам предстоит деловая встреча, считаете ли Вы необходимым иметь все необходимые документы при себе?		
2	Будете ли необходимым всегда быть спокойным перед переговорами и в ходе их проведения?		
3	Будете ли Вы заранее согласовывать предлагаемое мероприятие с партнером?		
4	Для достоверности своего выступления будете ли Вы использовать примеры и цифры?		
5	Как часто Вы обращаетесь к партнеру по имени?		
6	Будете ли вы кратки в изложении своей позиции?		
7	Будете ли Вы полностью выслушивать противоположную позицию своего партнера?		
8	Вы заранее будете раскрывать все карты, и указывать на выгоду Вашу и своего партнера, которые он может получить?		
9	Считаете ли Вы этичным навязывать свою точку зрения партнеру и настаивать на конкретных действиях, даже если они будут иметь только положительный для обоих партнеров результат?		
10	Считаете вы этичным умение прислушиваться и внимательно слушать?		
11	Вы будете учитывать актуальность предстоящей встречи, или откажетесь от нее, если она для Вас не актуальна?		
12	Будете ли Вы конспектировать наиболее важные пункты переговоров?		
13	Будете ли Вы хранить молчание в ходе переговоров, если они покажутся вам противозаконными со стороны партнера?		
14	Вы будете каким-либо образом обозначать важность мнения своего партнера или будете принимать его спокойно?		
15	Вы дадите понять партнеру, хотя бы визуально, что Вы к нему положительно расположены?		
16	Будете ли вы показывать партнеру, что у вас другое мнение на проблему. Или конструктивно подойдете к его противоположному мнению?		
17	Можете ли Вы быть целеустремленным?		

При анализе результатов ваших ответов, подсчитайте количество положительных и отрицательных ответов. В случае если

большая часть ваших ответов будет положительной, т. е. располагаться в графе «да», то это будет говорить о неплохих шансах успешного ведения деловых переговоров будущем, а также их культуре ведения. Положительные оценки характеризуют Вас как человека, настроенного в своей будущей профессии на уважение к партнеру, умение учитывать его интересы при подготовке к переговорам. Подход к деловым переговорам в этом случае у Вас будет конструктивными рациональным, что подтверждает у Вас наличие здравого смысла в профессиональной деятельности.

Если у Вас более половины ответов оказалось в графе «нет», то этот факт должен вас насторожить и пересмотреть подход к стилю поведения деловых переговоров и лично к своим амбициям.

Ситуационная задача 6. Вы являетесь руководителем спортивного клуба, который готовит хоккейную команду для ответственных соревнований области. У вас заключен коммерческий договор с фирмой Н., которая должна предоставлять вашему клубу спортивный инвентарь и форму для хоккеистов. Вы сотрудничаете с ними более 3-х лет, но в последнее время фирма Н. не выполняет условия договора, о своевременной поставке инвентаря и формы для спортсменов. Неоднократно в вежливой форме вы предупреждали директора фирмы Н., что разорвете с ними договор о поставке, мотивируя несвоевременностью выполнения договора, но в ответ слышите ничем не оправданные отговорки.

Как вы поступите с поставщиком. Ваши дальнейшие действия:

- разорвете с ними договор.
- будете терпеть несвоевременность.
- найдете другого поставщика, объяснив причину.
- предпримите что-то еще.

К какому принципу делового общения вы прибегните, решая подобным образом проблему:

- принципу регламентированности;
- деловых контактов;
- вежливого этикета;
- психологической безопасности.

Ситуационная задача 7. Вы являетесь директором спортивного комплекса, где на коммерческой основе проводятся занятия в одном из тренажерных залов с женщинами. Для уборки помещения, вы заключили контракт с клининговой компанией «Мой Додыр». Директором клининговой компании является гражданка К., женщина преклонного возраста. Вы стали замечать, что в последнее время уборка помещения проводится недостаточно хорошо и не каждый день, как было прописано в договоре.

Вы назначили встречу директору клининговой компании, чтобы выразить ей свои замечания. Она ответила, что ей некогда и предложила решать проблему по телефону. В начале вы вели разговор корректно, но в конце разговора она расплакалась и обвинила вас в том, что к ней просто придираетесь. В конце своего разговора по телефону Вы объявили ей о том, что будете разрывать с ней контракт, искать другую клининговую фирму.

Ситуационная задача 8. Являясь директором спортивной детской школы, Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, тренер К. Иванов, резко высказался против предложения о переносе его занятий на другое, не удобное для него время, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах своей семьи. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его плохим тренером «скандалистом».

Как Вы будете реагировать на его выступление?

- разрешите изменить расписание;
- обоснуете отказ, мотивируя производственной необходимостью;
- просто откажите, ничего не объясняя;
- пойдете ему на встречу и разрешите.

Свое решение обоснуйте с этических позиций.

Практические задания к теме 8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ МЕНЕДЖЕРА СПОРТА

Задания

1. Заполните табл. 1 Основные понятия этикета

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
	Знание приличий, умение держать себя в обществе так, чтобы заслужить всеобщее одобрение и никаким образом не оскорбить своими действиями собеседника.
Неофициальный этикет	
	Совокупность правил и норм, общепринятых в деловой сфере и международном экономическом сотрудничестве, которые регламентируют нормы делового общения.
Деловая субординация	
	Некий свод норм и правил, направленных на уважение ко всем государствам.
Деловой прием	
	Нормы и правила поведения в процессе общения с коллегами.
Визитная карточка	

2. Составьте глоссарий «Нормы этикета», представив его в виде табл. 2.

Таблица 2

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
	Умение уважительно относиться к собеседнику, умение слушать и принимать чужое мнение, использование в речи общепринятых норм общения (например, обращение на «вы»).
Внимательность	
	Чувство меры, которое необходимо использовать в общении с людьми, соблюдение личных границ человека
Доброжелательность	
	Способность контролировать свои чувства, эмоции и действия
Лояльность	

3. Заполните табл. 3. Соотнесение основных понятий этикета с их смысловым значением.

Таблица 3

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
1. Деловой приём	А). Разновидность этикета, регламентирующая правила в сфере профессиональных отношений.
2. Неофициальный этикет	Б). Тип общения, при котором коммуникации осуществляются с помощью жестов, поз, мимики и т.п.
3. Деловой этикет	В). Общение, цель которого состоит не в достижении договорённости, а в обмене мнениями, оценками и решениями.
4. Имидж	Г). Вид этикета, отвечающий за правила поведения и общения при удовлетворении материальных и духовных потребностей.
5. Дипломатический этикет	Д). Процесс достижения взаимного соглашения сторон посредством делового общения.
6. Невербальное общение	Е). Разговор в неофициальной обстановке, для возникновения первичного контакта обеих сторон.
7. Деловая субординация	Ж). Образ, созданный для выражения как внешних, так и личностных характеристик.
8. Деловая беседа	З. Этикет, который включает в себя совокупность норм и правил, которым необходимо следовать на служебных мероприятиях.
9. Переговоры	И). Деловые отношения, основанные на иерархическом принципе, согласно которому необходимо соблюдать дистанцию между начальством и подчинёнными.

Ответ:

1	2	3	4	5	6	7	8	9

4. Составьте глоссарий «Нормы этикета», представив его в виде табл. 4.

Таблица 4

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
	Умение уважительно относиться к собеседнику, умение слушать и принимать чужое мнение, использование в речи общепринятых норм общения (например, обращение на «вы»).
Внимательность	
	Чувство меры, которое необходимо использовать в общении с людьми, соблюдение личных границ человека
Доброжелательность	
	Способность контролировать свои чувства, эмоции и действия
Лояльность	

5. «Два главных способа понимания одним человеком другого открывают двери в человеческую бесконечность: первое – эмпатия – в чувствование: второе – рефлексия – отражение, взмыливание. В любом общении все мы в той или иной мере вживаемся друг в друга, эпатируем и рефлекслируем. Вся культура, весь язык, жесты, обычаи, что ни возьми, начиная от простого рукопожатия, сотворены усилиями людского взаимопроникновения, и все проходит путь от первотворчества до шаблона»⁹¹

6. В школьном кабинете вы сидите по два человека за столом. Внимательно посмотрите на своего соседа по парте, сидящего рядом с вами. Подумайте, какая черта характера одноклассника больше всего нравится, сделайте комплимент в его сторону. В ответ комплимент участник, к которому вы сделали комплимент, должен поблагодарить, и в ответ сделать свой комплимент. При этом должны быть проявлены все правила этикета межличностного общения.

⁹¹ Леви В. Искусство быть другим // Искусство разговаривать и получать информацию. - М.: Высшая школа, 1993. С.61-62

7. Прибегая к принятым в спортивном менеджменте нормам и принципам делового этикета, примите верное решение в предлагаемых ниже ситуациях.

Ситуация 1. Две недели назад, вас назначили руководителем Спортивного комплекса «Кредо». Тренеры, которые оказались в настоящее время в подчинении, являются вашими друзьями. Они не принимают ваш статус всерьез и опаздывают на работу, часто делают перерывы, чтобы попить кофе, поговорить и т.д.

К каким тактичным мерам прибегните, чтобы упорядочить сложившуюся ситуацию?

Как тактично дадите им понять, что рабочий день начинается в 8:30 и что на перерыв есть определенное время?

Ситуация 2. В вашем подчинении находится инструктор, который устраивает вас как специалист. Но вы замечаете, что, общаясь на тренировках со своими спортсменами, он часто неправильно произносит слова, а иногда допускает нецензурную лексику. Он старше и опытнее вас, вы его уважаете. Но вас беспокоит впечатление, которое может дискредитировать ваше спортивное сообщество.

Правильно ли вы поступите, если пригласите его к себе в кабинет и поговорите с ним на эту тему? С каких слов надо начать беседу? Ваши предложения.

А что по этому поводу трактует этикет?

Ситуация 3. Особенностью организма является склонность к тому, что очень часто люди потеют, особенно ладони, которыми часто приходится соприкасаться с тренирующимися, например, гимнастками, во время выполнения их страховки. Как, по вашему мнению, лучше поступить в подобных случаях – каждый раз извиняться за это неудобство или ничего не говорить.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Что трактуют по этому поводу правила этикета?

Ситуация 4. Вы работаете в должности тренера сборной по теннису. Часто перед соревнованиями вам приходится пред-

ставлять женщин, которые у вас тренируются, руководству, а они, как правило, чаще всего мужчины.

Кого нужно представить первым? Как положено это по этикету?

Ситуация 5. Как разрешить вопрос о том, кто предпочитает, чтобы его называли по имени и отчеству, а кого только по имени.

Согласны ли вы с данным высказыванием? Как положено по этикету и этично ли это?

Ситуация 6. Согласно этикету, как можно дать понять собеседнику, что вам неприятно близкое общение с собеседником, так как теряетесь, когда собеседник подходит к вам слишком близко, и с трудом воспринимаете, что он говорит.

Приведите собственные примеры по решению данной ситуации.

Ситуация 7. В предпринимательской этике существует этикет телефонных деловых переговоров. Как правильно ответить на звонок, касающийся служебных переговоров:

1. Вам нужно дать ответ на голосовую почту автоответчика, как это сделать правильно:

а) *«Я сейчас отсутствую на рабочем месте»*

б) *«Здравствуйте! Сейчас я не могу подойти к телефону, вы можете оставить свое сообщение после сигнала. После я обязательно с вами свяжусь»*

в) *«Все утро я буду на совещании. Но к обеду вернусь в офис. Вы можете оставить ваше сообщение, а когда я приду на рабочее место, я с вами свяжусь. Спасибо».*

2. Если ваш собеседник слишком много времени занимает своими пустыми разговорами. С помощью каких фраз можно предотвратить эту беседу:

а) *«Простите, но мне срочно нужно позвонить директору стадиона. Дело не требует отлагательств»;*

б) *«Извините, я вынуждена прервать беседу, мне срочно нужно уйти»;*

в) «Мне было приятно с вами разговаривать, но я вынужден идти на заседание»;

г) " Разрешите, я вам позвоню позже?»

3. Обстоятельства вынуждают вас вежливо закончить разговор, так как вас ждут другие дела. Вы понимаете, что все вопросы обговорили, получили ответ на интересующие вопросы, как, согласно этикету, лучше закончить разговор, какие фразы при этом использовать:

а)" Мне кажется, что мы с вами выяснили все вопросы. Я буду держать с вами связь. До свидания».

б) «Спасибо за звонок, было приятно с вами пообщаться. Если возникнут какие-то вопросы, я обязательно с вами свяжусь.»

в) «Я должен обдумать ваше предложение, если возникнут какие-то вопросы обязательно с вами свяжусь»

8. Согласно этикету, какую фразу лучше употреблять в разговоре с клиентом:

а) «Я чем-то могу вам помочь?»;

б) «Я могу вам быть чем - то полезен?»;

в) «Добрый день! Директора сейчас нет на месте, могу ли я чем-нибудь помочь?»

г) «Сейчас никого нет, все на обеде»;

д) «Нет никого»;

е) «Перезвоните, пожалуйста».

9. В случае абсолютного равнодушия по поводу ответа на вопрос «Как дела?», вы все равно начинаете свое общение с этой фразы?

Правильно ли это, исходя из этикета.

Может быть, есть другие формы или способы начинать разговор?

Обоснуйте свой ответ конкретными примерами.

10. При выходе на поле во время международных соревнований по футболу команды поприветствовали друг друга. Далее игра началась.

а) Каким образом могло происходить приветствие?

б) Какое правило было упущено при приветствии?

11. После боксерского боя, проигравший удалился с бурными эмоциями.

а) Правильно ли борец поступил?

б) Если нет, то, как ему стоило отреагировать?

12. Перед началом партии в теннис игроки пожали друг другу и судье руки, при этом смотря в глаза. В процессе игры мяч задел сетку и выигравший очко участник поднял руку вверх.

а) Для чего выигравший очко участник поднял руку вверх?

б) Чем должна закончиться игра?

13. Часто на фотографиях с авто- и мотогонок мы можем увидеть, как победители обливают шампанским соперников, тренеров и механиков, а также обладатели трофеев разных уровней стоят вместе на верхней ступени пьедестала.

а) Позволительно ли победителям обливать шампанским других участников?

б) Почему они все стоят на одной ступени пьедестала?

14. В городе открылся новый фитнес-клуб. В женской раздевалке несколько девушек столпились у зеркала, делая себе яркий вызывающий макияж, кто-то использовал парфюмерию. При этом девушки были одеты в обтягивающую вызывающую одежду. Тренер их не пустил в зал.

Прав ли был тренер, что не пустил девушек в зал?

15. В молодой семье девушка решила перейти на правильное питание. Когда она увидела, что ее муж позволил себе какое-то

вредное блюдо у нее на глазах, то сказала, что он тоже должен себя ограничивать.

Права ли девушка в том, что принуждает мужа ограничивать себя в прежнем питании?

16. Прибегая к принятым в спортивном менеджменте нормам и принципам делового этикета, примите верное решение в предлагаемых ниже ситуациях.

Ситуация 1. Месяц назад, вас назначили руководителем спортивной школы. Тренеры, которые работают там, в настоящее время, являются вашими друзьями. Они не принимают ваш статус всерьез и опаздывают на работу, часто делают перерывы, чтобы попить кофе, поговорить и т.д.

Как тактично дать им понять, что рабочий день начинается в 8.30 и что на перерыв есть определенное время?

К каким тактичным мерам прибегните, чтобы упорядочить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 2. У вас в подчинении находится тренер, который как специалист очень устраивает вас. Но вы замечаете за ним, что, общаясь на тренировках со своими спортсменами, он часто неправильно произносит слова, а иногда допускает нецензурную брань. Он старше и опытнее вас, вы его уважаете. Но вас заботит впечатление, которое может дискредитировать ваше спортивное сообщество.

Правильно ли вы поступите, если пригласите его к себе в кабинет и поговорите с ним на эту тему? Как начнете беседу? Ваши предложения.

Ситуация 3. Как вы поступите в ситуации, когда во время тренировки спортсменов вы вдруг поняли, что забыли имя одного из спортсменов, а вам нужно срочно к нему обратиться?

Ситуация 4. Как необходимо поступить по правилам спортивного этикета, если во время игры по теннису вы попали мячом по телу своего соперника?

Ситуация 5. Во время матча по футболу судья вынес решение об удалении игрока с поля из-за грубого нарушения правил. Игроки футбольной команды, наказанного футболиста, не согласны с решением судьи и один из членов команды выражает свое недовольство, оскорбив судью.

Считается ли это моветоном и как следует поступить в данной ситуации?

Ситуация 6. Вы пришли с друзьями на каток, где все движение производится в одном направлении. Вы видите опытного фигуриста, который показывает все свои умения, но нарушает движение, установленное на катке.

Стоит ли что-то предпринять в подобном случае? Соблюдает ли фигурист правила этикета?

Ситуация 7. Вы являетесь тренером женской команды по плаванию. Одна из ваших учениц регулярно опаздывает на занятия в виду того, что живет за городом. При этом она сбивает тренировочный процесс, а другие ученицы отвлекаются и не могут настроиться на тренировку.

Что следует сделать в подобной ситуации? Какое допустимое время опоздания?

Ситуация 8. Хоккеист в ходе игры использует запрещенные приемы, грубо играет и нарушает правила. Вследствие этих действий игрок противоположной команды получает серьезную травму.

Что должен сделать игрок, нарушивший правила и нанесший травму своему сопернику?

Ситуация 9. Вы работаете тренером по спортивной гимнастике. Родители вашей ученицы звонят вам для того, чтобы предупредить об отсутствии ребенка на занятии, но вдруг связь прерывается.

Кто по правилам этикета должен перезвонить?

Ситуация 10. В ходе игры по бадминтону проигравший игрок начинает проявлять неуважение к своему сопернику, оскорбляет его, кричит в отчаянии из-за своего проигрыша.

Допустимо ли такое поведение? Объясните свою точку зрения.

Ситуация 11. На чемпионате мира по художественной гимнастике, по мнению фанатов, судьи несправедливо провели судейство и выставили маленькие оценки. Фанаты начинают кричать и бросать мусор на спортивную арену, мешая тем самым выступать другим спортсменам.

Корректно ли такое поведение? Что стоит предпринять в подобной ситуации?

Ситуация 12. Вы участвуете в соревнованиях по биатлону и видите, как один из участников падает.

Что вы предпримите в данном случае, проедете мимо или попытаетесь оказать помощь?

Ситуация 13. В гонке «Формула-1» победители обливают своих тренеров, механиков и соперников шампанским.

Позволительно ли такое по спортивному этикету?

Ответы оцениваются по 10-бальной системе.

Ответ «почти всегда» оценивается в 2 балла;

Ответ «в большинстве случаев» – 4 балла;

Ответ «иногда» – 6 баллов.

Вопрос 1. Если тема беседы или непосредственно сам собеседник вам не интересен, то сразу стараетесь закончить беседу.

Вопрос 2. Будут ли вас раздражать неприемлемые вам манеры вашего собеседника - партнера?

Вопрос 3. Ответите ли вы резкостью или грубостью на неприемлемое для вас выражение собеседника-партнера?

Вопрос 4. Будете ли вы вступать в деловой разговор с малоизвестным человеком?

Вопрос 5. Позволяете ли вы себе перебивать собеседующего с вами человека?

Вопрос 6. Есть ли в вашем характере привычка делать вид, что внимательно слушаете, при этом думаете совсем о другом?

Вопрос 7. В зависимости от того, кто ваш собеседник начальник, коллега с неприятной внешностью и манерами, косноязычием и т.д., или тема вам в целом не приятна, будете ли менять свой тон беседы и внешне показывать свое раздражение?

Вопрос 8. Если вы знаете, что тема переговоров не имеет смысла, у вас по этому поводу есть заранее спланированное решение, будете вы менять тему и говорить об этом собеседнику сразу или выслушаете его до конца?

Вопрос 9. Станете ли вы исправлять человека, который в беседе употребляет вульгаризмы, неправильно произносит слова или названия?

Вопрос 10. Позволяете ли себе использовать снисходительный тон с оттенком пренебрежения или иронии по отношению к тому, с кем говорите?⁹²

При подсчете баллов необходимо учитывать, что чем больше вы набрали баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать собеседника, тем вы более тактичный человек.

Если вы набрали более 62 баллов, то ваше умение слушать выше «среднего уровня».

Если баллов набрали менее 55, то вам необходимо контролировать себя во время делового разговора.

92Шепелева, А.Ю. Современный деловой протокол и этикет: Учебник. – М.Мысль. – 2014.- 358 с.

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Вы работаете тренером в боксерском зале. Посетители часто застают вас врасплох, задавая вопросы, на которые вы не компетентны ответить. Поэтому прибегаете к традиционным фразам «не знаю», «невкусен», тем самым показывая свою некомпетентность.

Правильно ли это? Какие альтернативы существуют, чтобы исправить данную ситуацию? Какие еще можно заготовить общие фразы. Приведите примеры.

Ситуационная задача 2. У вас часто меняется расписание тренировок в связи с тем, что вы выезжаете на различные соревнования. Родители детей, которые тренируются у вас, звонят и просят позвонить им, сообщить новое время занятий вместо того, чтобы спросить у вас, смогут ли они перезвонить вам.

Поставьте себя на место родителей и тренера, кто из них должен перезвонить первым?

Ситуационная задача 3. Во время телефонного разговора с родителями ученика, который у вас берет платные уроки по плаванию, прерывается связь.

Кто должен возобновить разговор? Нужно ли винить своего собеседника в своей некомпетентности, а что по этому поводу трактует деловой этикет?

Ситуационная задача 4. Как вы поступите, если ваш служебный разговор по телефону был переключен на громкую связь вашим шефом, вам не нравится разговаривать по громкой связи в присутствии обучающихся спортсменов, разговор слышен всему спортивному залу?

Что можно предпринять в подобной ситуации? Приведите примеры.

Ситуационная задача 5. Особенностью организма является склонность к тому, что очень часто люди потеют, особенно ладони, которыми часто приходится соприкасаться с тренирующимися, например, гимнастками, во время выполнения их страховки. Как, по вашему мнению, лучше поступить в подобных случаях – каждый раз извиняться за это неудобство или ничего не говорить.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Что трактуют по этому поводу правила этикета?

Ситуационная задача 6. Вы работаете в должности тренера сборной по теннису. Часто перед соревнованиями вам приходится представлять женщин, которые у вас тренируются, руководству, а они, как правило, чаще всего мужчины.

Кого нужно представить первым? Как положено это по этикету?

Ситуационная задача 7. Иван Николаевич, уважаемый человек, он ваш босс, который двигает вас по служебной лестнице. Вы часто вместе проводите время не только на работе, но и в свободное время: вместе ходите в бассейн, встречаете Новый год и другие праздники, дружите семьями. Однажды, вы узнали, что вашей компании выделено 1000 долл. на "благотворительность" и приобретение компьютера. Но Иван Николаевич попросил забыть об этом. Через две недели спустя вы узнаете, что Иван Николаевич приобрел на эти деньги три новых тренажера в спортивный зал у компании «Фитнес - клуб» несмотря на то, что цена, предложенная компанией «Фитнес - клуб», выше других компаний, к тому же у вашей компании ранее были проблемы с надежностью продукции ««Фитнес - клуб»».

Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Николаевича? Почему?

Будет ли это этичным, по вашему мнению.

Ситуационная задача 8. Вам предстоит открыть новый тренажерный зал на коммерческой основе. Для этого вы взяли в аренду помещение, закупили тренажерное оборудование, осталось запустить рекламу. Вы нашли агентство по рекламе и заказали ее. Посмотрев готовую рекламу, поняли, что она вас не совсем устраивает и попросили внести некоторые изменения.

Но сотрудник из рекламного агентства с вами не соглашался, ничего не хотел менять и настаивал на своем проекте рекламы. Вы посчитали, что, ведя себя подобным образом, сотрудник рекламного агентства подрывает Ваш авторитет, сказали ему, что контракт разрывается, если он не пойдет на уступки и не сделает рекламу такой, какой хотите видеть ее Вы.

Правы ли Вы с этической точки зрения и точки зрения деловой этики.

Ситуационная задача 8. Один из ваших подчиненных, является заслуженным мастером спорта, чемпионом области по гимнастике, он выступает за честь области на различных соревнованиях. Зрелый и талантливый тренер, специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью среди коллектива и у городских властей.

Так же ему присуще решение любых проблем, связанных с трудностями, возникающими у вашего спортивного комплекса. Более того, он великолепно взаимодействует в коллективе.

Но у вас не складываются личные взаимоотношения. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно. Вы нашли некоторые недочеты в его работе, и даже, нарушения трудовой дисциплины, решили высказать ему критические замечания. Из личного предыдущего опыта, Вы знаете, что его реакция на критику, будет негативной, он станет раздра-

жительным и настороженным, и даже может нагрубить в присутствии коллектива.

Как вы себя поведете? Аргументируйте свой ответ.

Ситуационная задача 9. Среди ваших коллег, работающих в одном спортивном зале тренерами по спортивной гимнастике, есть два приятеля-одноклассника, которые часто во время тренировок со своими спортсменами, обсуждают свои вопросы, оставляя без внимания тренирующихся, у них спортсменов. Вы подошли к ним и сделали замечание, причем замечание вы попытались смягчить последующей за этим замечанием, шуткой.

Вы увидели, что замечание на них не подействовало. Они продолжали решать свои вопросы. Вы поняли, что замечание не было воспринято, и даже осталось без внимания.

Учитывая, что подобная ситуация происходит периодически и отрицательно сказывается на эффективности тренировочных занятий тренирующихся у ваших коллег, спортсменов, вы решили доложить об этом руководству.

Как вы оцениваете свое решение с точки зрения профессиональной этики? Обоснуйте свой ответ.

Часть 3
ТЕСТЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ

Тесты к теме 1
ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ
С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ

1. В область какого научного знания входит мораль как наука о нормах и правилах поведения между людьми:

- а) эстетика
- б) философия
- в) этика
- г) логика

2. Кто первым ввёл в научный оборот термин «этика»?

- а) Гераклит
- б) Сократ
- в) Платон
- г) Аристотель

3. Центральной проблемой этики является:

- а) поведение личности
- б) добро и зло
- в) общение людей
- г) обычаи и нравы

4. Какая из перечисленных ниже функций относится к этике?

- а) оценочная
- б) регулятивная
- в) интегрирующая
- г) воспитательная

5. Философская дисциплина, предметами исследования которой является нравственность и мораль.

- а) логика
- б) этика
- в) эстетика

г) аксиология

6. К принципам профессиональной этики относятся:

- а) принцип профессионализма
- б) принцип соблюдения интересов клиента
- в) принцип конфиденциальности
- г) принципы честности и бескорыстия
- д) принцип коллегиальности
- е) все вышеперечисленное

7. Кто из философов ввел в оборот принцип «не навреди», применяемый в профессиональной этике:

- а) Сократ
- б) Гиппократ
- в) Бердяев
- г) Платон

8. Определите соотношение в понятиях мораль и этика?

- а) мораль по объему шире этики
- б) мораль ядро этики
- в) мораль - самостоятельный феномен
- г) мораль - только сфера сознания индивида

9. В какую область пронизывается преимущественно мораль:

- а) поведение личности
- б) поступки социальных групп
- в) правовую область жизни людей
- г) все сферы (подсистемы) общества

10. По способу связи нравственных отношений отношения между людьми отличаются:

- а) взаимная оценка поступка
- б) участие в различных общественных организациях
- в) проявление инициативы в конкретной деятельности
- г) пример, образец поведения в обществе

11. Для человека, характерной чертой которого, является нравственный нигилизм, свойственны следующие действия:

- а) неприятие моральных норм и принципов
- б) несоответствие что говорит и делает

- в) пытается дать оправдание своим поступкам
- г) изменение в сознании
- д) совершает поступки, противоречащие моральным ценностям, которые свойственны всему человечеству

12. Назовите проблему, которая не входит в область проблем прикладной этики?

- а) толерантность
- б) гражданские взаимоотношения
- в) семейный и уличный беспредел
- д) образование и воспитание детей

13. Что из нижеперечисленного является предметом исследования этики:

- а) нравственное воспитание детей
- б) взаимная связь морали с поведением
- в) проявление эстетических чувств
- г) проявление профессионализма

14. На какие виды разделяются моральные нормы:

- а) на моральные отношения и сознание
- б) обычаи и традиции
- в) законы и нормы
- г) образцы поведения

15. Что из перечисленного не относится к понятию мораль:

а) необходимые, взаимосвязанные и взаимопроникающие системы регуляции общественной жизни.

б) совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия

в) выполняют единую социальную функцию – регулирование поведения людей в обществе.

г) признание достоинства и ценности личности.

Тесты к теме 2
РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМАТИВНОЙ ЭТИКИ
В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СФЕРЫ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

1. Что представляет спортивный менеджмент:

- а) воспитание спортсменов
- б) теоретическое и практическое описание физкультурно-спортивных организаций с экономической точки зрения
- в) эффективное управление физкультурно-спортивными организациями в рыночных условиях, основанное на теории и практики

2. Выберите, элементы профессиональных ценностей, которые должны присутствовать в профессии спортивного менеджера.

- а) милосердие
- б) польза
- в) справедливость
- г) гуманность
- д) все вышеперечисленное

3. Кто из выдающихся американских социологов, сформулировал десять принципов делового поведения спортивного менеджера?

- а) Г. Лассуэл
- б) Л. Хосмер
- в) Э. Мэйо
- г) Д. Белл

4. Используя ниже приведенную терминологию примените термин деятельности, результаты которого направлены, не только на удовлетворение собственных потребностей, но и на получение прибыли, в частности в сфере ФКиС. Заполните пропуск.

- а) аудиторство
- б) менеджмент
- в) предпринимательство

5. Какой вид деятельности относится к функциям спортивного менеджера?

- а) стратегическое планирование
- б) программно-целевое планирование
- в) производственное планирование
- г) все вышеперечисленное

6. Какие компоненты не относятся к ключевым компонентам планирования менеджера по спорту:

- а) стратегия
- б) цели
- в) политика организации
- г) нет правильного ответа

7. Что является предметом этики спортивного менеджера:

- а) культура
- б) мораль
- в) прекрасное
- г) социальные отношения

8. Какая отличительная черта присуща предпринимателю(менеджеру) в сфере ФКиС?

- а) ответственность, за его денежный вклад в дело, которое ведется на коммерческой основе
- б) ответственность за все имущество
- в) обязательное выполнение всех пунктов коммерческого устава предприятия
- г) личный вклад на расчетный счет предприятия, ответственность за его расходы

9. Личный вклад менеджера в коммерческое дело спортивного объекта и взаимоотношения между менеджером спорта и потребителями платных, спортивных услуг считается этическим, если:

- а) получатели спортивных услуг получают ожидаемый эффект (выгоду)
- б) только менеджер получает выгоду (финансовую прибыль)
- в) обе стороны получают выгоду

10. Какая концепция спортивных менеджеров касается обязательств, которые спортивная организация имеет перед группами, способными повлиять на достижение организацией своих целей?

а) концепция ответственности менеджера за прибыль
б) концепция ответственности перед получателями спортивных услуг

в) концепция ответственности перед менеджером и получателем спортивных услуг

11. Экономические блага в спортивном менеджменте ...

- а) являются неконкурентными
- б) являются ограниченными
- в) требуют определенных усилий для их потребления
- г) носят неограниченный характер

12. Какое действие, из нижеперечисленного, неприменимо к предпринимательской деятельности, спортивного менеджера в работе с клиентами:

- а) избегание клиента
- б) поощрение клиента
- в) непонимание клиента
- г) выбор референций

13. Со стороны спортивного менеджера недопустимо действие, которое направлено против интересов другого, приводящее к конфликту, назовите какое:

- а) возникновение конфликта
- б) возникновение инцидента
- в) развязывание спорной ситуации
- г) манипуляция

14. Что является объектом исследования предпринимательской этики?

- а) Правовые теории
- б) Политические теории
- в) Мораль
- г) Нормы и принципы деловых отношений

15. Стоит ли ставить перед собой цели предпринимателю ФКиС и в дальнейшем стремиться к ним?

- а) стоит
- б) не стоит строить никаких планов
- в) стоит строить и воплощать свои планы в жизнь
- г) строить нужно и необходимо, так как это позволит достичь желаемого результата.

Тесты к теме 3 СПОРТИВНАЯ ЭТИКА

1. Спортивная этика относится к:

- а) материальным ценностям
- б) психологическому аспекту
- в) нравственным ценностям
- г) экономическим направлениям

2. Какая из функций способствует росту сплоченности спортивного коллектива:

- а) ценностно-образующая
- б) коммуникационная
- б) мотивирующая
- в) познавательная
- г) стабилизационная
- д) нормативно-регулирующая.

3. Порядочность человека в отношении членов спортивного коллектива определяется нравственными качествами:

- а) деликатными отношениями
- б) обязательностью, точностью, ответственностью, верностью своему слову
- в) повышенными обязательствами к окружающим его людям
- г) сдержанностью, предусмотрительностью и приличием
- д) предпочтением собственных интересов

4. Какими навыками необходимо обладать тренеру спортивного коллектива для создания благоприятного морального климата в команде:

- а) подстраиваться под индивидуальность каждого игрока в команде
- б) организовывать тренировочный процесс
- в) проводить психологическое обследование
- г) консультировать игроков команды по личным проблемам

5. Неформальная структура спортивных коллективов создается на основе:

- а) инструкций
- б) личной симпатии и антипатии
- в) приказов и распоряжений
- г) формальных статусов членов группы

6. Что необходимо для функционирования структуры спортивного коллектива:

- а) снятие напряжения в группе
- б) эмоциональная разрядка
- в) обеспечение дисциплины
- г) разрешение конфликта

7. Какой специфический термин существует в терминологии спортивной этики, присущий только ей?

- а) «Fairplay»
- б) «Falseplay»
- в) «Forcedplay»

8. Все конфликты в профессиональной этике можно разделить на конфликты:

- а) морали и этики
- б) достоинства и преимущества
- в) ценностей и интересов
- г) отсутствия воспитания

9. В каком веке дисциплина спортивная этика была сформирована как наука?

- а) конец XVIII - начало XIX века
- б) XIX век
- в) конец XIX - начало XX века
- г) XX век

10. Что говорят борцы друг другу после боя?

- а) желают друг другу здоровья
- б) приносят извинения и благодарят за поединок
- в) обещают отыграться в другой раз

11. *Согласны ли вы со следующими утверждениями?*

- а) Грязный костюм в начале игры считается моветоном в спорте.
- б) Можно опоздать на занятие спортом не больше, чем на 10 минут.

- в) верно «А»;
- г) верно «Б»;
- д) оба утверждения верны;
- е) оба утверждения неверны

12. *Основными правилами спортивного этикета являются:*

- а) пунктуальность;
- б) приветствие соперников;
- в) начинать занятие спортом в чистой одежде;
- г) все варианты ответов

13. *Во время олимпийских игр...*

- а) вводится комендантский час
- б) в магазинах начинаются распродажи
- в) прекращаются все военные действия

14. *Как в легкой атлетике чествуют победителей марафона?*

- а) победители, взявшись за руки бегут круг почета
- б) болельщики скандируют имена победителей
- в) болельщики аплодируют

15. *Футболист нарушил правила, и его соперник упал. Что нарушитель должен сделать?*

- а) сообщить судье
- б) помочь подняться и принести извинения
- в) выполнить пенальти
- г) не обращать внимание.

Тесты к теме 4
ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ИХ МЕСТО
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ

1. Как называется набор наиболее важных предположений, которые принимаются членами организации, и получают выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

- а) должностные обязанности
- б) этический кодекс
- в) корпоративная культура
- г) правила внутреннего распорядка

2. Этический кодекс - это:

а) совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности

б) вид этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности сферы физической культуры и регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц сферы ФКиС

в) свод правил, самообязательств, выполнение которых служит залогом успешной профессиональной деятельности

г) область исследования, предметом которой являются профессиональные аспекты морали, направленная на обоснование и разработку этических принципов и норм, передающихся от поколения к поколению и регулирующих стандарты практического поведения людей в рамках той или иной профессии

д) форма общественного сознания, присущая как работодателям, так и наемным работникам, объединенным общими целями профессиональной деятельности

3. Кодекс этики спортивного менеджера содержит:

- а) базовые нормы профессиональной этики менеджера;
- б) нормы профессиональной этики для всех ситуаций и обстоятельств, с которыми могут столкнуться менеджеры в своей работе;
- в) основные нормы профессиональной этики и руководство по применению этих норм в практической деятельности;
- г) рекомендации и инструкции по технике безопасности.

4. По кодексу менеджера по спорту деловая беседа предполагает:

- а) использование лести
- б) использование литературного языка
- в) комплементарное воздействие
- г) чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

5. Что не допускается в деятельности РФС согласно кодексу спортсмена?

- а) дискриминация на основе цвета кожи
- б) дискриминация на основе половой принадлежности
- в) дискриминация на основе политических убеждений
- г) все вышеперечисленное

6. Какие из перечисленных санкций могут применяться к спортсменам согласно кодексу? Выберите несколько вариантов ответов:

- а) аннулирование результатов соревнований;
- б) публичное извинение в случае конфликта
- в) постоянная дисквалификация.
- г) материальное возмещение причиненного ущерба;

7. Что, в соответствии с кодексом, должны соблюдать спортивные организации?

- а) публиковать четкие установки, что считать этичным или не этичным в поведении

- б) обеспечивать поддержку СМИ с тем, чтобы они способствовали пропаганде хорошего поведения
- в) повышать внимание к Справедливой игре
- г) все вышеперечисленное

8. Какие нижеперечисленные пункты должны содержать жалобы менеджера по спорту?

- а) семейное положение, родственные связи, ФИО
- б) ФИО, контакты, дата и время
- в) факты, фотографии
- г) нет правильного варианта ответа

9. На соревнованиях по борьбе ваш противник нарушил правило, но судья этого не заметил. Как вы поступите?

- а) остановите бой и расскажете об этом судье
- б) не обратите внимания
- в) после боя подойдете к сопернику с просьбой объяснить это нарушение

10. Тренер по боксу выбрасывает на ринг полотенце. Что это означает?

- а) напоминает про перерыв
- б) признает поражение подопечного
- в) радуется победе

11. Как в легкой атлетике чувствуют победителей марафона?

- а) победители, взявшись за руки бегут круг почета
- б) болельщики скандируют имена победителей
- в) болельщики аплодируют

12. Футболист нарушил правила, и его соперник упал. Что нарушитель должен сделать?

- а) сообщить судье
- б) помочь подняться и принести извинения
- в) выполнить пенальти

13. Баскетболист, который получил замечание должен...

- а) пожать руку судьё
- б) извиниться
- в) поднять руку

14. Как называются отношения, основанные на требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов:

- а) дружеские
- б) межличностные
- в) деловые
- г) официальные
- д) служебные

15. Кто из нижеперечисленных является автором первого спортивного кодекса:

- а) Т.Персиваль
- б) Пьер де Кубертен
- в) Л.Яшин
- г) К.О.Хэнсон

Тесты к теме 5

ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ФКиС

1. Что из перечисленного не относится к традиционным этическим проблемам?

- а) проблема свободы
- б) безработица
- в) воля выбора
- г) смысл жизни

2. Кто впервые узаконил право покупки олимпийских атлетов?

- а) Римская империя
- б) древняя Греция
- в) древний Египет

г) Македония

3. Платон утверждал, что...

а) нет большей победы, чем победа над самим собой

б) победа не всегда означает – быть первым

в) самая великая победа-победа над своим негативным мышлением

г) каждый, кто уверен в своей победе, рано или поздно обретет ее

4. Что из перечисленного не относится к требованиям спортивной этики по мнению К.О. Хэнсона?

а) справедливость

б) честность

в) ответственность

г) упорство

5. Каким выражением сегодня характеризуется соблюдение спортсменами этических норм, а также соответствующие действия тренеров, болельщиков и других лиц, работающих в сфере спорта?

а) fair shake

б) fair play

в) fair game

г) fair treatment

6. Что из перечисленного не относится к фундаментальным ценностям честной игры?

а) ценность радости

б) ценность поражения

в) ценность терпимости

г) ценность заботы

7. Что представляет собой самую серьезную угрозу олимпийской этике?

а) проблема соблюдения корпоративной чести

б) проблема солидарности

в) проблема обмана

г) проблема допинга

8. Что из перечисленного не относится к четырем основным причинам, негативно влияющим на соблюдение нравственности в спорте?

- а) процессы коммерциализации
- б) случаи коррупции
- в) проблемы расизма
- г) допинг-скандалы

9. Каким образом или где закреплены всемирные антидопинговые нормы спортсменов?

- а) Конституция РФ
- б) Всемирное соглашение ООН
- в) Международная хартия физического воспитания и спорта ЮНЕСКО
- г) Олимпийская хартия
- д) нет правильного ответа

10. Какие вопросы способствует сбору сведений посвященных проблеме переговоров:

- а) информационные
- б) политические
- в) стратегические
- е) аналитические

11. В теннисе во время встречи, если мяч задел сетку, выигравший очко соперник поднимает вверх руку. Что означает этот жест?

- а) участник радуется выигранному очку
- б) здравствует над соперником
- в) извиняется
- г) пройти мимо

12. Место и время тренировки было обговорено заранее, но придя в назначенное время, тренер видит, что поле занято командой соперников. Как должен поступить тренер?

- а) уйти с поля и прийти позже
- б) устроить «соревнование» за место проведения тренировки

в) договориться с тренером другой команды о проведении совместной тренировки

13. Что является основополагающим принципом в спорте?

- а) защита достоинства личности
- б) справедливость
- в) уважение
- г) доверие

14. Считается ли этичным подарок, сделанный тренеру от всех участников команды:

- а) портсигар;
- б) письменный прибор;
- в) предметы одежды;
- г) кошелек;
- д) может быть любой подарок.

15. Принято по этикету, что первым вручает свою визитную карточку:

- а) младший сотрудник;
- б) вышестоящий по должности сотрудник.

Тесты к теме 6

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ СУБЪЕКТА РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ФКиС

1. Что из перечисленного ниже относится по смыслу к понятию «корпоративная культура»:

- а) управленческая культура;
- б) целеполагание;
- в) легенда организации;
- г) поведенческая культура;
- д) развитие организации;
- е) психологический климат.

2. Что определяет корпоративную культуру:

- а) ценности;

- б) традиции и ценности корпорации;
- в) смысловая организация;
- г) проблемы адаптации и внутренней интеграции;
- д) формы и методы организационной культуры;
- е) взаимодействия и отношения предпринимателей, способы и культура делового общения.

3. Что из нижеперечисленного включает в себя ценностно-нормативная структура корпоративной культуры:

- а) ценностная ориентация;
- б) законодательная база;
- в) общие цели и задачи;
- г) моделирование и проектирование отношений внутри коллектива;
- д) идеология организации;
- е) синергетика.

4. Что не входит в понятие корпоративной культуры:

- а) внешняя атрибутика компании;
- б) язык делового общения;
- в) компьютеризация с программным обеспечением;
- г) мифы компании;
- д) символический менеджмент;
- е) реклама выпускаемой продукции.

5. К имиджу в структуре корпоративной культуры относятся:

- а) атрибутика офиса или компании;
- б) язык делового общения;
- в) компьютеризация с программным обеспечением
- г) история компании;
- д) организационный менеджмент;
- е) реклама продукции.

6. Какая культура имеет отношение культуре организации:

- а) организационная культура;
- б) деловая культура;

- в) культура речи;
- г) субкультура;
- д) религиозная культура;
- е) локальная культура.

7. Что необходимо для диагностики корпоративной культуры:

- а) анализ;
- б) адаптация;
- в) программирование;
- г) стратегия;
- д) исследование и анализ;
- е) внедрение новой ценности в организацию.

8. На какой основе, нижеперечисленных понятий, возможна оценка корпоративной культуры:

- а) построение дерева целей;
- б) планирование и проектирование;
- в) ценностные ориентиры;
- г) экономические показатели;
- д) штатный состав;
- е) бизнеса.

9. Корпоративная культура может изменяться в результате:

- а) личностных характеристик;
- б) форм и методов управления кризисом или конфликтом;
- в) проектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;
- г) изменения критерия стимулирования;
- д) смены акцентов в кадровой политике;
- е) смены организационной символики и обрядности.

10. Функция корпоративной культуры, помогающая организации выжить в условиях конкуренции:

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;

- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) инновационная.

11. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;

12. Какой характер организационной культуры оказывает влияние на КПД организации:

- а) этикет;
- б) национальная культура;
- в) культура делового общения;
- г) религиозная культура;
- д) отрицательная культура;
- е) межличностная культура.

13. Если тренировка назначена на 12:00, но есть опаздывающие на нее спортсмены, то вы:

- а) задержите начало тренировки на 10 – 15 минут;
- б) задержите начало до прихода всех ее участников;
- в) начнете тренировку вовремя в любом случае.

14. Во время олимпийских игр...

- а) вводится комендантский час
- б) в магазинах начинаются акции
- в) заканчиваются все военные действия

15. Цели, стратегия и ценности входят в состав:

- а) поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- б) подповерхностного уровня;
- в) глубинного уровня.

Тесты к теме 7
ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ
В СФЕРЕ ФКиС

1. По какому принципу, не может быть основано деловое общение:

- а) эгоизма;
- б) солидарности;
- в) централизма;
- г) тактичности;
- д) взаимопомощи.

2. Какие из нижеприведенных компонентов включает культура делового общения:

- а) технику делового общения;
- б) психологию делового общения;
- в) этику делового общения;
- г) служебный этикет;
- д) все ответы верны.

3. К деловому общению не относится:

- а) дружеская беседа;
- б) производственное совещание;
- в) корпоративное собрание;
- г) производственный спор.

4. К деловой беседе не относятся:

- а) общение сотрудников трудового коллектива между собой;
- б) общение между коллегами разных трудовых коллективов, которые не обладают полномочиями своих организаций для решения деловых вопросов;
- в) переговоры сотрудников организации с гражданами, не представляющими трудовые коллективы;
- г) общение сотрудников организации между собой.

5. Как можно назвать деловое общение, целью которого является получение нужной информации о сотруднике:

- а) анкетирование;

- б) интервьюирование;
- в) производственное собеседование;
- г) встречей друзей.

6. В деловом общении деловой спор представляет:

- а) взаимные претензии личного характера;
- б) аппозицию;
- в) аргументацию доводов с целью доказательства истинности или ложности тезиса.

7. Управление в деловом общении против воли и интересов компании это:

- а) давление;
- б) манипуляция;
- в) критика;
- г) убеждение.

8. Что необходимо контролировать для результативного проведения делового общения:

- а) движения и мимику;
- б) интерпретацию и реакцию партнера;
- в) владение навыками невербального общения;
- г) все перечисленное выше.

9. Что является средством передачи информации при невербальном общении:

- а) информационные письма
- б) позы, пространственное расположение
- в) человеческая речь
- г) просторечия

10. В структуре общения выделяются три взаимосвязанные стороны:

- а) эмоциональная
- б) коммуникативная
- в) поведенческая
- г) когнитивная
- д) перцептивная
- е) информационная

ж) интерактивная

11. Сильные аргументы лучше приводить:

- а) в начале диалога
- б) только в конце диалога
- в) в начале и в конце диалога
- г) в середине диалога

12. Назовите форму делового общения, которая является наиболее благоприятной, зачастую единственной возможностью убедить собеседника в обоснованности вашей позиции с тем, чтобы он согласился и поддержал ее:

- а) переписка
- б) беседа
- в) публичное выступление
- г) все перечисленное

13. Как называются вопросы, на которые ожидается ответ "да" или "нет"?

- а) открытые
- б) закрытые
- в) риторические
- г) переломные
- д) все перечисленные

14. Из критериев, к любой переговорной стратегии относятся:

- а) эффективность;
- б) взаимоуважение;
- г) конформизм;
- е) коммуникабельность.

15. К средствам невербальной коммуникации относятся:

- а) кинесика
- б) проксемика
- в) такетика
- г) все ответы верны

Тесты к теме 8 ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ МЕНЕДЖЕРА СПОРТА

1. В чём заключена практическая часть деловой этики?

- а) в её форме
- б) в её методике
- в) в её сущности
- г) в моральных принципах и этике

2. Какие виды барьеров делового общения существуют в деловой этике:

- а) межъязыковые;
- б) мировоззренческие;
- в) психологические;
- г) социальные;
- д) технические.

3. Что такое деловая беседа?

а) передача или обмен информацией и мнениями или проблемами для выработки конструктивных подходов к решению деловых проблем

б) коллективное обсуждение проблем определенной группой специалистов

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом

г) столкновение мнений, каких-либо разногласий

4. Как называется особенность поведения, обращения с людьми

- а) этикет
- б) манера
- в) поведение
- г) общение
- д) жесты

5. Деловой этикет – это...

а) установленный порядок поведения в конкретной ситуации;

б) совокупность законов, регламентирующих культуру в сфере делового общения;

в) определенные правила поведения по отношению к людям

6. Главным требованием какого вида этикета является приветствие соперника и уважительное отношение к нему?

- а) спортивного этикета;
- б) делового этикета;
- в) профессионального этикета

7. Принципами делового этикета можно считать:

- а) пунктуальность;
- б) предсказуемость;
- в) разумный эгоизм;
- г) все варианты ответов

8. Моветон – это...

- а) манеры и принципы, не принятые в хорошем обществе;
- б) меры поведения, представляющие собой соблюдения правил двух его сторон: морально-этической и эстетической;
- в) манеры, которые необходимо соблюдать согласно общим этическим требованиям

9. Согласны ли вы с данными высказываниями:

А) Правила этикета – это меры поведения, представляющие собой соблюдения правил двух его сторон: морально-этической и эстетической.

Б) Деловой этикет подразумевает под собой правила делового общения, дает понятие как нужно взаимодействовать людям друг с другом в профессиональной сфере.

- а) верно только «А»;
- б) верно только «Б»;
- в) оба высказывания верны;
- г) оба высказывания неверны

10. Кто в своей книге сформулировал шесть основных заповедей делового этикета?

- а) Карл-Отто Апель;
- б) Джен Ягер;
- в) Аристотель

11. «В любой ситуации в первую очередь нужно позаботиться о своих интересах, но в тоже время нужно проявлять уважение к своему оппоненту». К какому принципу делового этикета относится это высказывание?

- а) позитивность;
- б) уместность;
- в) статусные различия;
- г) разумный эгоизм

12. Пунктуальность – это...

- а) забота о собственных интересах;
- б) разделение на определенные классы;
- в) систематичность в плане времени

13. Какие типы этикета существуют?

- а) столовый;
- б) спортивный;
- в) деловой;
- г) все варианты ответов

14. Заповеди делового этикета гласят:

- а) делать все вовремя;
- б) быть любезными;
- в) говорить и писать хорошим языком;
- г) одеваться так, как считаете нужным

15. Какие существуют нравственные основы для этикета общения?

- а) хорошие манеры;
- б) чуткость;
- в) пунктуальность;
- г) предсказуемость

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные российские тенденции экономического развития общества первой четверти XXI века предполагают утверждение устойчивых и эффективных производственных отношений, базирующихся на соответствующем уровне этики предпринимательства, которая является необходимой компонентой производственного и социального прогресса. В этой связи модернизация системы образования направлена на обеспечение высших учебных заведений учебными изданиями, программами, ориентированными не только на формирование системы знаний, умений, навыков студентов, но и способности повышения профессиональной компетентности будущих специалистов в целом и одной из быстро развивающихся отраслей социальной сферы физической культуры и спорта в частности.

В учебном пособии нами была предпринята попытка передать теоретические и практические аспекты этических основ предпринимательской деятельности спортивного менеджера в контексте прикладной этики. Теоретическая и практическая значимость учебного пособия заключалась в ориентации на повышение профессиональной этической компетентности менеджера спортивной индустрии.

Для решения поставленной задачи были реализованы основные дидактические принципы обучения: системности, преемственности, познавательной активности, связи с будущей профессиональной деятельностью спортивного менеджера и его повседневной жизнью.

Актуальность издания была обоснована новой концепцией профессиональной этики на практике: смещением фокуса индустрии спортивного менеджмента в сторону сущностного понимания особенностей личности спортивного менеджера, признанием его активности, творческих способностей, инициативности, коммуникабельности, свободы выбора, уникальности и готовности к быстрому реагированию на все происходящие социальные изменения.

Так как предпринимательская этика у будущих специалистов не может возникнуть сама по себе и формирование этики достаточно сложный и длительный процесс, то необходимо было заданиям придать определенную идейную и практическую направленность. Поэтому структура учебного пособия была построена как сфера теоретического и практического постижения этических норм и принципов делового человека, призванного заниматься предпринимательской деятельностью, требующей интеллектуального напряжения и самоотдачи, а также умений и навыков применения методов и средств познания этики для решения практических заданий изучаемой дисциплины.

Теоретическая значимость учебного пособия, заключающаяся в обосновании эффективности формирования этических основ в профессиональной компетентности менеджера индустрии спорта, обосновывает его вторую часть, которая транслирует практико-ориентированный отбор студента в предлагаемых автором заданиях (выполнении самостоятельной работы: вопросов для рефлексии, дискуссий, тестов и ситуационных задач). Выполнение практических заданий, в свою очередь, способствует преемственности усваиваемых теоретических знаний и усилению мировоззренческой направленности обучения, расширяя пространство самореализации личности в процессе обучения, сформированности профессионально этических компетенций будущих менеджеров сферы ФКиС.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Список использованной литературы

1. Анисимов, С.Ф. Ценности реальные и мнимые (критика христианского истолкования и использования ценностей жизни и культуры). М., 1970. -183 с.
2. Афанасьев, Илья Деловой этикет / Илья Афанасьев. - М.: Альтерпресс, 2015. - 352 с.
3. Бадрак, К. А. Допинг в спорте как проблема нравственности. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка, 2010. № 1. С. 70-72.
4. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения: учеб.пособие для студентов образоват. учреждений сред. проф. образования / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - М.: Альфа - М: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.
5. Бакштановский, В.И. Профессиональная этика /В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов // Этнос среднего класса. Ведомости. Вып. 14 // Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 1999. - 160 с. - С. 145-153.
6. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ.ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Юрайт, 2013. - 463 с.
7. Бороздина, Г. В. Психология делового общения / Г.В. Бороздина. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 304 с.
8. Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 236 с.
9. Бэкон, Ф. Н. Новая Атлантида. Из-во: Издательство Академии НаукСССР.1962. – 124 с.
10. Введенская, Людмила Алексеевна. Русский язык. Культура речи. Деловое общение: учебник для студентов вузов для подготовки бакалавров нефилолог. профиля / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова, Е. Ю. Кашаева. - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 432 с.

11. Визитей, Н. Н., Манолаки, В. Г. Идеи олимпизма и реалии современного мира // Теория и практика физической культуры. - № 1, 2011. – С. 8–12.
12. Горшков, В.Е., Какузин, В.А., Полухин, А.В. и др. Управление физической культурой и спортом в современных условиях / МО-ГИФК. - Малаховка, 1993. - 169с.
13. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: прак. рекомендации зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994. 127 с.
14. Даль, В. И. Пословицы и поговорки русского народа. Изд. - во Эксмо, 2009. - 379 с.
15. Деловой этикет: учеб.пособие для студентов вузов / И. Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 348 с.
16. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / [авт.: В. П. Ратников, Э. В. Островский, Л. Т. Подвойская и др.]; под ред. В. П. Ратникова; Фин. ун-т при Правительстве РФ. - М.: Юрайт, 2014. - 527 с.
17. Деловое общение. Деловой этикет; Юнити-Дана - Москва, 2008. - 432 с.
18. Егоров А.Г. Фэйр Плэй в современном спорте: учеб. пособие / А.Г. Егоров, М.А. Захаров. – Смоленск, 2006. – С.86.
19. Иванова, Т.Б., Журавлёва, Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия. - Монография /Издание подготовлено в авторской редакции, Типография РУДН, 2011г. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» № 3, 2014. - 522 с.
20. Измайлова, М. А. Деловое общение: учеб.пособие для вузов / М. А. Измайлова. М.: Дашков и К, 2008. - 252 с.
21. Кант, И. Критика чистого разума. Научно-исследовательское издание. Автор Иммануил Кант. Перевод с немецкого Н. Лосского. М.: Мысль, 1994.» Философское наследие» Том 118. – 276 с.
22. Кибанов, А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. -186 с.

23. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений. Учебник. /Кибанов, А. Я., Захаров, Д. К., Коновалова, В. Г. - М.; Инфра-М,2002. - 367. с.
24. Колесников, А.В. Корпоративная культура современных организаций. Курслекций. -М.: Альфа - Пресс, 2011. - 448с.
25. Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Изд-во: М.: Политиздат 1985. - С. 123.
26. Колтунова, М.В. Деловое общение: Нормы. Риторика. Этикет: учеб. пособие для студентов вузов / М.В. Колтунова. 2-е изд., доп. Москва: Логос, 2005. - 308 с.
27. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко; Рос.экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 468 с.
28. Конфликтология: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 301 с.
29. Королев, И.В. Деятельность международных организаций и движений по пропаганде принципов “Фэйрплэй” //VII Междунар. конгресс “Современный олимпийский спорт и спорт для всех”. 24 - 27мая 2003 г. - М., 2003. -211 с.
30. Кузин, Ф.А. Культура делового общения / Ф.А. Кузин. - М., 1997. - 286 с.
31. Кузнецов, И. Н. Деловой этикет / И.Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
32. Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул [и др.]; -СПб.: Гуманистика, 2008. - 213 с.
33. Ленк, Х. Этика спорта как культура честной игры. Честное соревнование и структурная дилемма // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2004. № 3. С. 88-94.
34. Ленсиони, П. Сердце компании. Почему организационная культура - значит больше, чем стратегия и финансы / Пер. с англ. Никифорова А. М.: Издательство Манн, Иванов и Фарбер, 2013. – 224 с.
35. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997. - 704с.

36. Медведев Г.П. Профессионально-этический кодекс. Учеб. пособ. - Казань, 2004. С. 143 - 146.

37. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: Учеб.пособие для вузов / М.И. Золотое, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. - М.: Академия, 2001. - 356 с.

38. Межд. спорт. движение: Экспресс-информация, вып. 24. - М.: ЦО-ОНТИ, 1983. - 390 с.

39. Мишаткина, Т.В. Моральные ценности: стратегия и тактика «правильной жизни» / Уч.-метод. пособие. – Мн., БГЭУ, кафедра психологии и педагогики, 2005. -40 с.

40. Монтескье, Шарль Луи. Избранные произведения/ Общ.ред. и вступ.ст. М.П. Баскина - М.: Гослитиздат,1955С.125.

41. Надточий, И.О. Современные тенденции развития философской этики / И.О. Надточий // Сборник научных трудов ВГИФК 2014-2018 г.г. / под ред. Г.В. Бугаева, А.В. Сысоева, О.Н. Савинковой. - Воронеж: ООО «Издательство РИТМ», 2018. -332 с.

42. Некрасов, Н.А. Собрание сочинений в 7 томах Т.6. М.: Книгозвук,2010. С 298.

43. Немировская, Л.З. Этико-деловые отношения / Л.З. Немировская. - М., 1991. - 168 с.

44. Ницше Ф. Человеческое. Слишком человеческое; Веселая наука; Злая мудрость: Сборник / Пер. с нем.; Худ. Обл. М. В. Драко. - Мн.: ООО «Поппури», 1997. - 704с.

45. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов вузов [бакалавриат] / О. В. Одинцова. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 144 с.

46. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. -СПб.: Питер, 2008. - 464с.

47. Основы спортивной этики: [учеб. пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал.федер. ун-т. -Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. - 112 с.

48. Папкова, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. понаправл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бака-

лавриат) / О. В. Папкина. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.

49. Переверзин, И.И. Менеджмент спортивных организаций. Краткий курс. - М.: ФОН, 1998. - 278 с.

50. Передельский, А. А. Феномен спортивной культуры в аспекте философского и социального анализа / А. А. Передельский, А. Г. Алексеев, Ю. А. Цегельный // Теория и практика физической культуры. 2014. №8. С. 6.

51. Правила деловых отношений / сост. М.Н. Чупрякова. - Екатеринбург: Литур, 2001. - 248 с.

52. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие / Е.Л.Чеснова, В.И. Лебедев-Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 230 с.

53. Радугин, А. А. Этика: Учебное пособие. М., 2003. - 304 с.

54. Руководство по спортивному администрированию [Текст]: автор Роджер Джексон. - Мн., 2007. - 339 с.

55. Фромм Э. Человек для себя. Перевод А.В. Александрова, 2012. Издание на русском языке ASTP publishers, 2012. - 280 с.

56. Самыгин, С. И. Деловое общение: учебное пособие / С.И. Самыгин, А. М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. - 440 с.

57. Сергеева, И.Г., Грачева, Е.А. Совершенствование корпоративного законодательства как средство повышения эффективности предпринимательства // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2013. № 7. С.28.

58. Сергеева И.Г., Доронина М.Н. Оценка корпоративного управления в предпринимательских структурах // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2013. № 1. С. 36.

59. Сидоров, П. И. Деловое общение: учебник для вузов / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. -384 с.

60. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат.академия МИД России. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2015 - 272 с.

61. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Учебное пособие. М.: Дело, 2009. - 194с.
62. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2007. - 624с.
63. Сорокина, А.В. Основы делового общения: конспект лекций / А.В. Сорокина. - Ростов н/Д: Феникс, 2004.
64. Спиноза, Бенедикт. Богословско-политический трактат. Пер.с лат. М.М. Лопаткина, С.М. Роговина, Б.В. Череди́на. -М.: Академический проект. 2015.С.238
65. Степанова О.Н. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта. - 3-е изд., стереотип. - М.: Советский спорт, 2007. - 256 с.
66. Столбов, В.В. Эволюция олимпийских идей от Пьерра де Кубертена до Хуана Антонио Самаранча. - М.: Спорт для всех, 1994. - 355 с.
67. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство: учебник / пер. с англ.; под ред. Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 330 с.
68. Этика деловых отношений: Учебник / В.К. Борисов, Е.М. Панина, М.И. Панов и др. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 176 с.
69. Этика: учебник для академического бакалавриата / А.А. Гусейнов, А.Г. Гаджикурбанов [и др.]; под общ. ред. А.А. Гусейнова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 569 с.
70. Тимофеев, М.И. Деловые коммуникации: Учеб.пособие / М.И. Тимофеев. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2011. - 120 с/
71. Титова, Лариса Григорьевна. Деловое общение: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. экономики и управления (06 0000) / Л.Г. Титова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005 - 271 с.
72. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг- 1991, С.54
73. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. / Г.Форд; пер. с англ.Е.А. Бакушева.- Минск: Попурри,2017 - С.175.

74. Фриш, М. Листки из вещевого мешка. Штиллер. Изд.- во: Кучково поле, Канон - Пресс. Серия Избранные произведения Макса Фриша, 1998. С. 237.

75. Хегенова, А. Спорт и его философское значение / А. Хегенова // Философия образования. - 2010. - № 1 (30). - 166 с.

76. Хотц, А. “Допинг и этика” — тема с традицией и очевидно без конца. // Наука в олимпийском спорте. - 2003. -№ 1. - 95 с.

77. Чеснова, Е.Л., Лебедев В.И. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 113 с.

78. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. - СПб.: Питер, 2013. - 352 с.

79. Шеламова, Г. М. Этикет делового общения. Учебное пособие / Г.М. Шеламова. - М.: Academia, 2014. - 192 с.

80. Эмерсон, Р. Классическая философская мысль. Изд-во Харвест., 2001. С.295.

81. Энциклопедия Олимпийского спорта / Под общ.ред. В.Н. Платонова. - Том 1. - К.: Олимпийская литература. 2002. - 288 с.

82. Ягодин, В. В. Физическая культура: основы спортивной этики: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. В. Ягодин. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 113 с.

Список рекомендованной литературы

1. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения (сфера сервиса): учеб.пособие для студентов образоват.учреждений сред. проф. образования / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - М.: Альфа - М: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.

2. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ.ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Юрайт, 2013. - 463 с.

3. Бреннен, Линн Библия делового этикета / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2012. - 560 с.

4. Бреннен, Линн. Деловой этикет / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2015. - 464 с.

5. Введенская, Людмила Алексеевна. Русский язык. Культура речи. Деловое общение: учебник для студентов вузов для подготовки бакалавров нефилолог. профиля / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова, Е. Ю. Кашаева. - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 432 с.

6. Вендл, К. Успехи МОК в маркетинге Игр как факторразвития олимпийского движения // Наука в олимпийском спорте. - 2004. - № 1. - С. 95-98.

7. Галкин, В.В, Экономика и управление физической культурой и спортом: учеб.пособие для вузов / В. В. Галкин. - Ростов на Дону: Феникс, 2006. - 441 с.

8. Горшков, В.Е., Какузин В.А., Полухин А.В. и др. Управление физической культурой и спортом в современных условиях / МО-ГИФК. - Малаховка, 1993. - 169с.

9. Грязев, М.В. Экономика физической культуры и спорта [Текст]: учеб. пособие / М. В. Грязев, Н. С. Березин, В. В. Щеглов; Федеральное агентство по образованию, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования Тульский гос. ун-т. - Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. - 191 с.

10. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: практические рекомендации, из зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994. - 127 с.

11. Гэлэгер, Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер; пер. с англ. В. Каменской; ред. С. Воробьев. - М.: Деловая кн., 2009. - 348 с.

12. Дауме, В. Фэйрплэй - универсальная ценность олимпизма // Сборник: Фэйрплэй. Спорт. воспитание / Под. ред. Софьи Жуковской. - Варшава, 1998. - 252 с.

13. Деловой этикет: учеб. пособие для студентов вузов / И. Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 348 с.

14. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / [авт.: В. П. Ратников, Э. В. Островский, Л. Т. Подвойская и др.]; под ред. В. П. Ратникова; Фин. ун-т при Правительстве РФ. - М.: Юрайт, 2014. - 527 с.

15. Жалило, Б. «Операция на душе» - изменение корпоративной культуры компании // Управление персоналом. 2007. № 1. С.130
16. Зуев, В.Н. Менеджмент и менеджеры отечественной сферы физической культуры и спорта: учеб. пособие / В. Н. Зуев. -М.: Физическая культура, 2006. - 387 с.
17. Кафтан, В. В. Деловая этика. Учебник и практикум / В.В. Кафтан, Л.И. Чернышова. - М.: Юрайт, 2016. - 302 с.
18. Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. -М.: ИНФРА- М, 2010. - 301с.
19. Корпоративная культура делового общения: Главные правила общения и поведения в современном обществе/ Авт. сост. И.Н. Кузнецов-М.: АСТ; мн.: Харвест, 2005. - 608с.
20. Кузин Ф.А. Культура делового общения. Практическое пособие. - М.: Ось-89, 2012. - 154 с.
21. Ленк, Х. Этика спорта как культура честной игры. Честное соревнование и структурная дилемма // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2004. № 3. С. 88-94.
22. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997. - 704с.
23. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: Учеб.пособие для вузов / М.И. Золотое, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. - М.: Академия, 2001. - 356 с.
24. Карнаухова Н.Н. Тюмень: НИИ ПЭ, 1999. - 160 с. - С. 145-153.
25. Надточий, И.О. Современные тенденции развития философской этики / И.О. Надточий // Сборник научных трудов ВГИФК 2014-2018 г.г. / под ред. Г.В. Бугаева, А.В. Сысоева, О.Н. Савинковой. - Воронеж: ООО «Издательство РИТМ», 2018. -332 с.
26. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов вузов [бакалавриат] / О. В. Одинцова. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 144 с.

27. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. -СПб.: Питер, 2008. - 464с.

28. Орехов, С.А., Селезнев В.А. Основы корпоративного управления. Маркет ДС, 2010. - 320с.

29. Основы спортивной этики: [учеб. пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал.федер. ун-т. — Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. - 112 с.

30. Основы спортивной этики: [учеб.пособие] / В. В. Ягодин; [науч. ред. З. В. Сенук]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал.федер. ун-т. -Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. - 112 с.

31. Папкова, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. понаправл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) / О. В. Папкова. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.

32. Папкова, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. понаправл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) / О. В. Папкова. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.

33. Певцевич, Януш. Честная игра и олимпизм // Междунар. спортивное движение: Экспресс-информация, вып. 24. - М.: ЦООН-ТИ. - ФиС, 1983. - С. 15-28.

34. Передельский, А. А. Феномен спортивной культуры в аспекте философского и социального анализа / А. А. Передельский, А. Г. Алексеев, Ю. А. Цегельный // Теория и практика физической культуры. 2014. №8. С. 6.

35. Платонов, В.Н. Допинг и борьба с ним в современном спорте: взгляд на проблему // Спорт. медицина. - 2003. -№ 1. - С. 41-67.

36. Психология менеджмента. / Под редакцией Г.С. Никифорова. 2-е изд.- Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. -556с.

37. Разин, А. В. Основы этики / А. В. Разин. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015. - 304 с.

38. Самыгин, С. И. Деловое общение: учебное пособие / С.И. Самыгин, А. М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. - 440 с.

39. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. - М.: Университетская книга; Логос, 2008. - 256с.
40. Сидоров, П. И. Деловое общение: учебник для вузов / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 384 с.
41. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат. академия МИД России. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2015. - 272 с. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Учебное пособие. М.: Дело, 2009. - 194с.
42. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг- 1991. - 254 с.
43. Управленческая культура организаций/ Составители: Л.М. Кроль, Е. А Пуртова- М.: Независимая фирма «Класс», 2004. - 400с.
44. Фритце, Д.Д. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. - М., 2002. - 348 с.
45. Хотц, А. “Допинг и этика” - тема с традицией и очевидно без конца. // Наука в олимпийском спорте. - 2003. - № 1. - С. 106-114.
46. Чеснова, Е.Л., Лебедев В.И. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. -113 с.
47. Шепелева, А.Ю. Современный деловой протокол и этикет: Учебник. - М -2014. - 358 с.
48. Этика деловых отношений: Учебник / В.К. Борисов, Е.М. Панина, М.И. Панов и др. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 176 с.
49. Этика: учебник для академического бакалавриата / А.А. Гусейнов, А.Г. Гаджикурбанов [и др.]; под общ. ред. А.А. Гусейнова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 569 с.
50. Этика: энцикл. словарь / под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова. М.: Гардарики, 2001. 671 с.
51. Ягодин, В. В. Физическая культура: основы спортивной этики: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. В. Ягодин. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 113 с.

Список открытых интернет-ресурсов

1. Апресян, Р.Г. Феномен универсальности в этике: формы концептуализации [Электронный ресурс] / Р.Г. Апресян // Вопросы философии. – 2016. - № 8. // Режим доступа: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1455&Itemid=52(дата обращения: 23.08.2021).

2. Быховская, И.М. Спорт: культурологические векторы анализа феномена [Электронный ресурс] / И.М. Быховская // Культурологический журнал. - 2011. - № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sportkulturologicheskievektory-analiza-fenomena>.(дата обращения: 14.10.2021).

3. Олимпийская Хартия [Электронный ресурс]/ Международный Олимпийский Комитет // Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц. сайт. М., 2013-2019. URL: <http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372>(дата обращения: 21.10.2021).

4. Гаджикурбанов, А.Г. / А.Г. Гаджикурбанов [Электронный ресурс] / Круглый стол: «Мораль: многообразие понятий и смыслов». – Режим доступа: <https://iphras.ru/page19098853.htm> (дата обращения: 20.10.2021).

5. Караваев, Е.Ф. Логические и моральные дилеммы / Е.Ф. Караваев [Электронный ресурс] // URL: <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Logi/LogiKara.htm> (дата обращения: 09.09.2021).

6. Моральные дилеммы [Электронный ресурс] / Институт философии РАН: сайт. URL: <http://iph.ras.ru/ethicsdilem.htm> (дата обращения: 18.10.2021).

7. Олимпийская Хартия (в действии с 7 июля 2007 года) [Электронный ресурс] / Международный Олимпийский Комитет // Российский Международный Олимпийский Комитет: офиц. сайт. М., 2013 – 2019. URL: <http://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372> (дата обращения: 20.10.2021).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПРИМЕРНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС СПЕЦИАЛИСТОВ _____ (ЧЛЕНОВ РОССИЙСКОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ АССОЦИАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ _____)

ПРЕАМБУЛА (введение) (Профессиональная деятельность) – это (базовое определение профессиональной деятельности).

Объектом профессиональной деятельности является человек (природные ресурсы, экономика, духовная сфера и т.п.),

её предметом – благополучие человека (здоровье, безопасность, честь и достоинство и т.п.).

Цели профессиональной деятельности заключаются в (_____), ее задачи _____.

(Профессиональная деятельность) занимает важнейшее место в жизни общества, содействуя решению его проблем и выполняя функции (важнейшие функции профессиональной деятельности). Специалист (врач, педагог, офицер, адвокат и т.п.) – это и профессия, и звание, и миссия, осуществлять которую и почетно, и ответственно, поскольку результат профессиональной деятельности необходим всему обществу и каждому его члену. Результаты профессиональной деятельности, ее эффективность существенно зависят от поведения и действий специалистов, их личностных качеств, реализуемых в процессе деятельности.

В этой связи профессиональная ассоциация специалистов считает необходимым ввести профессионально-этический кодекс, который призван стать средством регулирования и контроля деятельности, поведения и отношений специалистов, способствовать формированию и закреплению у них профессионально значимых черт личности.

Профессионально-этический кодекс, принятый национальной ассоциацией, является документом, которым все коллективные и ин-

дивидуальные члены профессиональной ассоциации обязаны руководствоваться в своей практической профессиональной деятельности.

Настоящий профессионально-этический кодекс является документом, обязательным для специалистов данной⁹³ профессиональной группы – членов национальной ассоциации независимо от конкретной сферы и учреждения, в которых используются их профессиональные знания, навыки и умения. (Представительный орган профессиональной ассоциации), члены профессиональной группы считают, что введение профессионально этического кодекса позволит повысить эффективность профессиональной деятельности и достигнуть высокого качества ее конечного результата и одновременно избежать грубых ошибок и злоупотреблений.

⁹³ Медведев Г.П. Профессионально-этический кодекс. Учеб. пособ. - Казань, 2004. С. 143 - 146.

**ТРЕБОВАНИЯ К СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ.
ГЛАВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ИДЕАЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Главными ценностями – целями профессиональной деятельности, к реализации которых стремятся специалисты, являются человек, его благо. Члены профессиональной ассоциации признают и реализуют следующие ценности, являющиеся условиями достижения главных целей:

1) свобода как возможность безусловной самореализации личности;

2) достоинство, здоровье, безопасность, материальное благополучие, мировоззрение, образование членов общества и т.п.

В качестве основных средств, для достижения поставленной цели профессиональная группа признает (содержание профессиональной деятельности, например, главные технологии и методы). Члены профессиональной группы стремятся к достижению профессионального идеала. Идеалом профессиональной деятельности является состояние самой профессиональной деятельности или совокупной профессиональной группы. При этом возможным становится наиболее полное удовлетворение специфических потребностей общества в конечном продукте конкретной профессиональной деятельности.

ТРЕБОВАНИЯ К ПОВЕДЕНИЮ И ДЕЙСТВИЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ)

В своей деятельности члены профессиональной группы руководствуются следующими этическими принципами:

1. Конфиденциальность – уважение права клиента на соблюдение его личной тайны, если это не наносит ущерба другим людям и обществу в целом.

2. Толерантность – признание за клиентом (потребителем конечного продукта деятельности) права быть самим собой в пределах норм, признаваемых обществом.

3. Объективность – формирование отношения к клиенту (потребителю конечного продукта) на основе рационального, а не эмоционального подхода.

4. Бескорыстие – выполнение профессиональных действий без расчета на дополнительное вознаграждение со стороны клиента (потребителя конечного продукта деятельности).

5. Ответственность – на основе признания зависимости конечного результата деятельности от индивидуальных действий специалиста; 6. и другие. Члены профессиональной группы действуют в пределах своей компетентности и компетенции, не превышая полномочий, при необходимости принимая профессиональное содействие от представителей других профессиональных групп и оказывая им его.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОЛГ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА

Специалист несет ответственность за содержание и результаты своей деятельности перед обществом и государством, профессией, профессиональной группой, клиентами и самим собой. Долг и ответственность перед обществом и государством заключаются в содействии достижению целей, поставленных ими перед профессией и профессиональной группой и выполнению возложенных на нее функций. Долг и ответственность перед профессией состоят в поддержании высокого престижа и статуса профессии в обществе, сохранении ее основного смысла и содержания. Долг и ответственность перед профессиональной группой, коллективом учреждения заключаются в сохранении единства, целостности профессиональной группы, поддержании отношений товарищества, взаимопонимания и взаимопомощи. Долг и ответственность перед клиентом (потребителем конечного продукта деятельности) заключаются в максимальном удовлетворении разумных потребностей клиента в пределах.

Долг и ответственность специалиста перед самим собой состоит в постоянном профессиональном и личностном совершенствовании.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫМ КАЧЕСТВАМ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Смысл и содержание профессиональной деятельности требуют от специалиста таких качеств, как гуманистическая направленность личности и альтруизм, основанные на признании безусловной ценности человека и способности действовать во имя его интересов. В отношениях с клиентами (потребителями конечного продукта деятельности), коллегами, представителями различных организаций, учреждений и т.п. специалист должен демонстрировать такие качества, как честность и открытость, порядочность и доброжелательность,

чувство солидарности и ответственности. Специфическое содержание профессиональной деятельности требует от специалиста наличия: сострадательности, милосердия, эмпатии; силы воли, энергичности, терпения; справедливости, непредвзятости, терпимости и др.

Специалист должен обладать профессиональным оптимизмом, адекватной самооценкой, стремлением к профессиональному и личностному самосовершенствованию. Лица, стремящиеся стать членами профессиональной группы, должны обладать качествами, профессионально значимыми для профессиональной деятельности.

СИСТЕМА САНКЦИЙ

Профессиональная ассоциация специалистов заинтересована в том, чтобы ее члены следовали положениям настоящего кодекса. За несоблюдение отдельными членами профессиональной группы или коллективами специалистов требований кодекса профессиональная ассоциация имеет право наложить санкции. Решение о наложении санкций (решение о ходатайстве, о наложении санкций) принимается после тщательного изучения создаваемой для этого компетентной экспертной группой (постоянно действующей комиссией).

Наложение санкций осуществляется представительным и полномочным органом профессиональной ассоциации (по его ходатайству – полномочными административными и др. органами). Действия специалистов, связанные с выполнением его долга и соблюдением требований профессионально-этического кодекса в особо сложных условиях могут быть поощрены положительными санкциями.

**УСЛОВИЯ ДЕЙСТВИЯ И ЛЕГИТИМИЗАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА
СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ _____**

(членов Российской национальной ассоциации специалистов)

Настоящий профессионально-этический кодекс (разработан и) принят национальной ассоциацией специалистов на ее заседании (заседании президиума, исполнительного комитета, съезде)

« ____ » _____ 200 ____ г.

Протокол № _____. Профессионально-этический кодекс распространяется на всех членов профессиональной группы (членов Российской национальной ассоциации специалистов) независимо от места их работы. В случае возникновения профессионально-этических конфликтов между специалистами (членами Российской национальной ассоциации специалистов) и представителями иных профессиональных групп, совместно с ними работающими в специфических и неспецифических для данной профессии учреждениях, в разрешении конфликтов необходимо руководствоваться наиболее общими императивами профессионально-этических кодексов, при необходимости привлекая экспертов профессиональных ассоциаций. Изменения в настоящий кодекс могут быть внесены как по инициативе руководства национальной ассоциации, так и по инициативе ее региональных отделений, а также отдельных членов профессиональной группы при условии, что предлагаемые изменения и правки носят существенный характер. Порядок внесения изменений в текст кодекса определяется руководством национальной ассоциации и настоящим кодексом. Настоящий кодекс действует вплоть до его пересмотра, замены другим аналогичным документом или полной отмены. Вопрос пересмотра, замены или отмены кодекса решается профессиональной ассоциацией специалистов в общем порядке. Настоящий профессионально-этический кодекс вводится в действие с момента его официальной публикации в средствах массовой информации.

РОССИЙСКИЙ КОДЕКС ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКИ⁹⁴

Двенадцать принципов ведения дел в России

Введение. Общие положения.

Предпринимательство, основанное на частной собственности и личном интересе, - неотъемлемая и важнейшая часть современной экономики. *Предприниматели* - фермент общества. Благодаря их предприимчивости, энергии, творчеству и изобретательности, одержимости, увлеченности своим делом растет благосостояние общества.

Далеко не каждый может стать настоящим предпринимателем, поскольку для этого требуется редкое сочетание многих качеств и способностей.

Значение предпринимательства определяет его права и ответственность в обществе. Никакое законодательство, никакие контракты не в силах предусмотреть возможные повороты жизни. Очень часто предприниматель должен принимать решение, исходя из того, что подсказывает здравый смысл и совесть. Без опоры на совесть, моральные принципы и ценности он обрекает себя на личный крах, экономику - на гибель, а общество - на разруху.

В современном взаимосвязанном и взаимозависимом мире, где все более прозрачными становятся границы между государствами, принципы ведения дел предпринимателями являются мерилom репутации в международном деловом сообществе, по ним и «встречают» и «проводят».

Стремясь возродить и приумножить былую славу российского предпринимательства в России и в мире, желая оставить в памяти будущих поколений благородный образ российского предпринимательства эпохи его постсоветского возрождения, российские предприниматели стремятся к утверждению следующих принципов ведения дел, основанных на историческом опыте России и современной практике международного делового сообщества.

⁹⁴ См.: Торгово-промышленные ведомости. 1999. 15 мая.

I. Принципы личности

1. Честь и достоинство человека, свобода принятия решения - превыше всего. Право на них дается и обеспечивается выполнением принятых обязательств перед собой и людьми.

2. Уважение к другим участникам дела — основа-отношений с ними и самоуважения.

3. За все хорошее и плохое нам неизбежно воздается. Не плоди зла, множь добро.

II. Принципы профессионала

4. Показатель делового успеха - прибыль. Гарантия прибыли - хорошее качество товара и услуг, владение современной техникой делового общения, репутация надежного, компетентного и порядочного партнера.

5. Лучшая основа делового взаимодействия - взаимное доверие; самый надежный партнер - тот, который тоже выигрывает от сделки. Будь таким, каким ты хочешь видеть лучшего своего партнера.

6. Конкуренция двигает дело, ориентация на сотрудничество укрепляет его, стремление раздавить конкурента - уничтожает.

III. Принципы гражданина России

7. Не нравятся власть и закон - меняй, пока не заменил - подчиняйся и соблюдай.

8. Своевременно делись своими благами с теми, кому повезло в жизни меньше, чем тебе. Установи социальную справедливость до того, как тебя принудят это сделать другие. Бери на себя ответственность за судьбу России, ее процветание и достойное место в мире.

IV. Принципы гражданина Земли

10. Ничего лучшего, чем Земля и ее природа, мы не создадим, а бездумно уничтожить - можем.

11. Преступность и коррупция процветают во всем мире за счет страха перед ними, но сами боятся союза нормальных, ответственных, влиятельных и порядочных людей. Мы - эти люди.

12. Представители других культур, верований и стран, в том числе предприниматели, не хуже и не лучше нас, они просто другие. Будем учиться у них, не стремясь поучать. Многие проблемы у нас общие.

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ

Авторитарный стиль – характеризуется тем, что руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников.

Авторитет – 1) влияние, которым пользуется группа или индивид в различных сферах жизни, основанное на признании их опыта, знаний, нравственных достоинств и т. д.; 2) признание за индивидом права принимать решения в значимых для отдельных лиц или групп ситуациях.

Адаптация – приспособление органа, организма, индивида, коллектива к изменяющимся условиям окружающей среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Аксиология – (греческое – учение о ценностях) ценности определяются, прежде всего, с точки зрения классовых интересов (т.е. Политики). Они, непосредственно связаны с экономическими интересами.

Активность – всеобщее свойство материи, связанное с движением как способом бытия материи взаимодействием материальных объектов. В зависимости от форм движения материи (механической, физической, химической, биологической, социальной) различают и формы.

Активность личности – способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе усвоения богатства материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении.

Альтруизм – моральный принцип, бескорыстная забота человека о благе других людей, готовность жертвовать для них личными интересами. Альтруизм противоположен эгоизму.

Аффект – сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для судь-

екта жизненных обстоятельств и сопровождаемое резко выраженными двигательными и психическими проявлениями.

Внушение – воздействие на личность, приводящее либо к появлению у человека определенного состояния, чувства, отношения, либо к совершению человеком поступка, непосредственно не следующего из принимаемых им норм и принципов деятельности.

Воспитание – процесс, направленный на подготовку людей к трудовой и иной полезной деятельности в обществе, к выполнению многообразных социальных функций. Под воспитанием (в узком смысле слова) понимают также целенаправленную деятельность по руководству и управлению этим процессом в соответствии с интересами тех или иных классов.

Государственная этика – совокупность этических норм, характеризующих стиль поведения и отношения государственных служащих внутри организации на основе государственных законов.

Группа – объединение людей в процессе совместной социальной деятельности как по формальным признакам (возрасту, полу, профессии), так и по содержательным характеристикам в форме социально-психологических установок.

Гуманизм – совокупность взглядов, основанных на признании человека высшей ценностью, учение, защищающее достоинство и права человека, свободу и всестороннее развитие личности.

Деградация личности – постепенная утрата личностью положительных качеств, наступающая вследствие некоторых психических расстройств.

Деловая беседа – процесс общения с использованием вербальной и невербальной связи, направленный на решение вопросов производственной деятельности.

Деловая риторика – один из разделов общей риторики, отражающий умения и навыки речевого общения в сфере деловых отношений.

Деловая философия – система внутренних принципов и убеждений предпринимателя, в соответствии с которыми он осуществляет свою профессиональную деятельность.

Деловая этика – совокупность нравственных норм и правил поведения предпринимателя, а также требования, предъявляемые обществом к стилю его работы, характеру и способам общения, его моральному облику.

Деловой конфликт – проблемная ситуация, возникающая на производстве в процессе деловых отношений.

Демагогия – образ действия, характеризующийся лицемерной эксплуатацией высоких слов, принципов, традиций для защиты или обеспечения интересов социальных групп или отдельных личностей.

Демократический стиль – основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления. Руководитель такого типа обычно избирается на собрании трудового коллектива или собственников и должен выражать интересы большинства.

Деонтология- (должный)учение о долге и должном поведении личности (специалиста) в процессе выполнения им обязанностей (профессиональных)

Деонтология в спорте – система смыслов, понятий, норм, установлений и предписаний о долге в спорте, коллектива соц. Службы и совокупной профессиональной группы перед обществом и государством, социальной работой как специфическим видом профессиональной социальной деятельности перед коллегами, клиентами и перед самим собой

Дипломатический этикет- совокупность правил, традиций и условностей, соблюдаемых дипломатическим корпусом и персоналом.

Дискуссия – обсуждение какого-либо спорного вопроса, исследование проблемы, в котором каждая сторона, оппонируя мнение собеседника, аргументирует свою позицию и претендует на достижение цели.

Дисциплинированность – качество личности социалистического типа, проявляющееся в строгом неукоснительном выполнении общественных принципов и норм поведения, в привычке к строгому порядку, в соблюдении законов и подчинении личного интереса к общественному.

Доверие – способ воспитания личной ответственности, формирования убежденности и готовности человека добросовестно и с инициативой выполнять возложенные на него обязанности, повести за собой других людей для решения сложных задач.

Догматизм – антиисторический, абстрактный подход к решению проблем общественной жизни.

Долг – осознанная система гражданских и нравственных требований общества, класса, личности, диктуемых потребностями социальной необходимости и конкретными целями, задачами определенного исторического этапа развития.

Достоинство – совокупность высоких социально-нравственных качеств человека, а также оценка их самой личностью и общественным мнением.

Дружба – специфическая форма межличностного, сравнительно устойчивого взаимоотношения двух или нескольких индивидов, которое характеризуется общностью интересов, взаимным доверием, взаимопомощью, глубокой привязанностью друг к другу.

Духовные потребности – потребности человека в духовной культуре, сложившиеся в ходе общественно-исторического развития.

Единоначалие – причина управления, при котором полнота власти сосредотачивается в руках одного руководителя.

Закономерности межличностных отношений – объективно существующие связи явлений, возникающих в межличностном общении и накладывающих значительный отпечаток на его характер.

Здравый смысл – совокупность общепринятых, часто неосознанных способов объяснения и оценки наблюдаемых явлений внешнего и внутреннего мира.

Знание – верное отражение действительности в мышлении человека; проверенный общественной практикой результат процесса познания.

Идеал – специфическое отражение действительности в сознании человека или какой-либо социальной группы людей в виде совершенной модели, образца.

Иллюзия – искаженное восприятие реальной действительности.

Имидж – образ фирмы, товара, услуги. Обеспечивает положение фирмы на рынке, верность покупателя фирменной марке.

Индивид – отдельный представитель человеческой общности.

Индивидуальность – человек, характеризующийся со стороны своих социально значимых отличий от других людей; своеобразие психики личности индивида, ее неповторимость.

Интеллект – общая познавательная способность, определяющая готовность человека к усвоению, сохранению, развитию и использованию знаний и опыта, а также к разумному поведению в проблемных ситуациях.

Интеллигентность – высокая культура личности, качество, характеризующее умственную развитость, подготовленность к усвоению научных знаний.

Интонация – совокупность звуковых средств языка, чередования повышений и понижений голоса; ритм, паузы, тембр, которые делают отношения между частями фразы более четкими по смыслу.

Интуиция – способность постижения истины путем непосредственного ее усмотрения без обоснования с помощью доказательства.

Информация управления – совокупность сведений (данных, сообщений), устраняющих неопределенность знаний у получателя сообщения.

Ирония – тонкая, скрытая насмешка при внешне вполне положительном, даже одобрительном отношении к тому, о ком идет речь.

Искусство – форма общественного сознания, концентрированное выражение эстетического отношения человека к миру в художественных обобщениях – образах.

Качество физкультурно-спортивной услуги – совокупность свойств услуги, обуславливающих её способность удовлетворять потребность людей в формировании здорового образа жизни. Основными факторами повышения качества услуги является рост квалификации работников физкультурно-спортивных предприятий и организаций, высокий уровень организации всех физкультурно-спортивных мероприятий, наличие современного оборудования, наличие вспомогательных помещений (гардеробов и душевых, помещений для трена-

ров, судей, медперсонала и др.), наличие радиофикации и пресс-центра, организации питания, вечернее освещение и др.

Климат социально-психологический – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Кодификация – разработка и введение кодексов

Коллегиальность – принцип управления, при котором решения принимаются совместно группой лиц с равным правом голоса.

Коллектив- организованная группа людей, объединенная единством целей, интересов, совместной социально-полезной деятельностью.

Коммерческая этика – совокупность нравственно-деловых правил, регулирующих отношения сторон в сфере обмена (коммерции, торговле, бытовом обслуживании).

Коммуникабельность – способность к общению, совместной работе, проживанию; общительность.

Коммуникации – это способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи.

Конфликт – столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми социальными переживаниями.

Комфортность – тенденция человека изменять свое поведение под влиянием других людей таким образом, чтобы оно соответствовало мнениям окружающих, стремление приспособить его к их требованиям.

Корпоративная социальная ответственность – достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах уважения к людям, сообществам, окружающей среде.

Корпорация – организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руко-

водства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических интересов.

Критика – форма контроля и оценки действий, которые не соответствуют требованиям, предъявляемым коллективом к личности.

Культура – это определенная, сложившаяся совокупность принципов, приемов, методов осуществления предпринимательской деятельности субъектами в соответствии с действующими в стране (обществе) правовыми нормами (законами, нормативными актами), обычаями делового оборота, этическими и нравственными правилами, нормами поведения при осуществлении цивилизованного бизнеса.

Культура мышления – способность индивидуального мышления к саморазвитию и умение выходить за пределы сложившихся у индивида форм и канонов мышления.

Культура нравственная – органическое единство определенных этических знаний, моральных качеств, принципов, убеждений, навыков, способностей к нравственной деятельности; активность их проявления в реальных поступках, отношениях.

Культура поведения – сочетание определенных норм поведения человека в быту, коллективе, обществе, характеризующих уровень его внутренней и внешней культуры, а также общий уровень культуры населения.

Культура предпринимательства – это определенная, сложившаяся совокупность принципов, приемов, методов осуществления предпринимательской деятельности субъектами в соответствии с действующими в стране (обществе) правовыми нормами (законами, нормативными актами), обычаями делового оборота, этическими и нравственными правилами, нормами поведения при осуществлении цивилизованного бизнеса.

Культура речи – это такой выбор и такая организация языковых средств, которые в определенной ситуации общения при соблюдении современных языковых норм и этики общения позволяют обеспечить наибольший эффект в достижении поставленных коммуникативных задач.

Либеральный стиль – заключается в том, что руководитель в принятии решений ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива, постоянно пытается маневрировать, чтобы соблюсти паритет интересов, часто занимает различные позиции сторон.

Лидер – член группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях; индивид, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Манеры – способ держать себя, внешние формы поведения и обращения с другими людьми, совокупность свойств речи (употребляемые выражения, тон, интонация) и характерные для человека походка, жестикация, мимика.

Межличностные отношения – результат взаимного восприятия, познания, оценки людьми друг друга.

Менеджер – специалист управляющий, обладающий профессиональными знаниями по организации и научному управлению трудовыми коллективами.

Менеджмент – искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми, материальными и трудовыми ресурсами в целях наиболее эффективной деятельности и использования их в сфере ФКиС.

Меценат – юридическое или физическое лицо, которое делает финансовый или имущественный взнос в организацию, проводящую какое-либо мероприятие (соревнование), или в уставной фонд организации совершенно безвозмездно, ничего не желая получить взамен, он действует из желания оказания помощи.

Мнение коллективное – общее мнение, которое складывается на основе преобладающих точек зрения и реализует себя через коллективные оценочные суждения или практические действия людей.

Международный олимпийский комитет (сокр. **МОК**) — международная организация, созданная для возрождения Олимпийских игр и пропаганды олимпийского движения.

Мораль – (лат. *Moralis* – нравственный, от *mos*, множественное число *more* – обычаи, нравы, поведение), нравственность, один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе; особая форма общественного сознания и вид общественных отношений (моральные отношения); предмет специального изучения этики.

Моральные нормы общества – это одна из форм нравственных требований, регулирующих социальные моральные отношения. Например, прозрачность финансовых и других экономических сделок.

Мотив – побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности субъекта. Мотив раскрывает, во имя чего совершает или совершен данный поступок.

Мотивация – процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей.

Мышление – высшая форма отражательной деятельности человека, заключающаяся в познании действительности, ее существенных связей и отношений, ее законов.

Направленность личности – сложное свойство личности, которое включает систему побуждений, определяющую активность человека и избирательность его отношений.

Настойчивость – волевое качество, направленное на то, чтобы неуклонно, вопреки трудностям и препятствиям, добиваться осуществления цели.

Настроение общественное – преобладающее состояние чувств и умов тех или иных социальных групп в определенный период времени.

Негативизм – немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных требованиям и ожиданиям других индивидов или социальных групп.

Нигилизм – умонастроение и практические действия, представляющие отрицание общепринятых культурных ценностей и идеалов, концепций, норм, образа жизни и т.д.

Новаторство – черта личности, связанная с высокоразвитым чувством нового, стремлением к передовому, прогрессивному, непримиримостью к консерватизму мышления.

Норма обслуживания – научно-обоснованная совокупность функциональных трудовых обязанностей работника ФКиС. Применяется для нормирования тех видов деятельности, которые нельзя выразить непосредственно в нормах времени.

Нормы групповые – принятые в данной общности стандарты поведения, регламентирующие отношения людей.

Ноу-хау (знать как, знать, как это сделать) – совокупность научно-технических знаний, технического и производственного опыта, секретов производства, изобретений, незапатентованных по разным причинам. Представляет собой многообразную информацию, нужную для организации соответственного производства.

Нравственное воспитание – неотъемлемая часть воспитания, представляет собой совокупность целенаправленных, планомерных, активных, специально организованных воздействий на сознание и поведение человека, которые наряду с самовоспитанием формируют индивидуальную и коллективную систему твердых этических понятий, нравственных убеждений, склонностей, чувств, черт характера и нравственных привычек поведения.

Нравственные ценности – ориентиры в поведении классов, социальных групп, индивидов, позволяющие оценивать социальные явления, действия и поступки людей, их представления о добре и зле с моральной стороны.

Нравственный идеал – понятие морали, в котором выражаются требования общества к людям в виде конкретного образа нравственно совершенной личности, воплотившей лучшие моральные качества, одобряемые обществом, представления об образце поведения и отношений между людьми, которые становятся побудителем и целью нравственного развития общества и личности.

Образ жизни – совокупность форм жизнедеятельности людей, обусловленных данным способом производства.

Обратная связь – поступающая к преподавателю от обучаемых точная и своевременная информация о том, как они реагируют на его слова, понимают его рассуждения.

Общение – процесс установления и развития контакта между людьми, обмена информацией, восприятия участниками общения друг друга и их взаимодействие.

Общественное мнение – выраженное в форме определенных суждений, идей и представлений отношение социальных групп к явлениям или проблемам социальной жизни, затрагивающим общие интересы.

Оптимизм – понятие, характеризующее систему представлений о мире, в центре которой лежит жизнеутверждение, позитивное отношение к окружающей объективной реальности, к будущему.

Ориентировочная деятельность – совокупность действий субъекта, направленных на активную ориентировку в ситуации, ее обследование и планирование поведения.

Основы менеджмента – самостоятельный вид профессиональной деятельности людей, направленный на достижение организацией, действующей в рыночных условиях, определенных целей управления путем рационального использования экономических ресурсов.

Ответственность – свойство личности, характеризующееся стремлением и умением оценивать свое поведение с точки зрения пользы или вреда для общества, соизмерять свои поступки с господствующими в обществе требованиями, нормами, законами, соотносить потребности с реальными возможностями, руководствоваться интересами коммунистического строительства.

Отзывчивость – способность к сопереживанию, внутренняя готовность к сочувствию и активной помощи другому человеку.

Отчужденность – проявление таких жизненных отношений субъекта с миром, при которых продукты его деятельности, он сам, а также другие индивиды и социальные группы осознаются как противоположные ему самому (от несходства до неприятия и враждебности).

Патриотизм – любовь к своему отечеству, преданность общественному и государственному строю.

Переговоры – обмен мнениями между разными сторонами (поставщиками и покупателями, заказчиками и исполнителями) с целью выработки или принятия какого-либо решения.

Поведение – присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.

Поощрение – мера педагогического воздействия, выражающая положительную оценку деятельности человека.

Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности.

Правила поведения – это нравственные предписания, устанавливающие порядок поступков человека, как в постоянных, так и в изменяющихся

Предпринимательская деятельность – это свободная деятельность дееспособных граждан и(или) их объединений. Но экономическая свобода в осуществлении предпринимательской деятельности не означает, что ее участники свободны от неисполнения установленных принципов и методов регулирования предпринимательской деятельности.

Предпринимательская этика – одна из сложных проблем формирования культуры цивилизованного предпринимательства

Прибыль – превышение выручки от продажи товаров над издержками производства. Каждый предприниматель стремится к наиболее прибыльному приложению капитала.

Пример – яркий показательный образец, достойный подражания.

Принципы делового общения – основные нравственные положения.

Проблемная ситуация – интеллектуальное затруднение, которое возникает у человека, когда он не знает, как объяснить то или иное явление, факт, процесс действительности, не может достичь це-

ли известным ему способом действия, что побуждает его искать новый способ объяснения или действия.

Производственная этика – совокупность принципов и норм, регулирующих взаимоотношения участников трудового процесса. Производственная этика подразумевает соблюдение деловой морали в отрасли материального производства.

Профессионализм в спорте высших достижений – понятие, отражающее характер включения в систему экономических отношений ФКиС отдельных категорий её работников (как правило, спортсменов и тренеров высокой квалификации) в условиях рыночной экономики. Экономическое положение работника профессионала определяется срочным трудовым контрактом, заключённым между ним и соответствующей физкультурно-спортивной организацией. Профессионализм позволяет максимально использовать материальные стимулы для реализации творческого потенциала работника.

Профессиональная нравственность – есть конкретизация обще человеческих принципов морали применительно к условиям деятельности данной профессии.

Профессиональная совесть – это категория этики, отражающая взаимосознание и моральную ответственность личности перед самим собой; внутренняя потребность поступать справедливо.

Профессиональная честь – в данном понятии выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества.

Профессиональная этика – свод или комплекс норм и правил поведения в обществе, которые регулируют взаимоотношения между людьми, занимающимися определенными видами профессиональной деятельности (воинской, научной, врачебной, юридической, художественной и т.д.).

Профессионально деятельность регуляторы поведения – ориентация на это, информационное согласие, направленность на профессионально личностный рост, реализация поведения на основе морального выбора, коррекция само отношения, достижение консенсуса.

Профориентация – комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями с учетом потребности в специалистах.

Профотбор – отбор людей для профессионального обучения или для выполнения определенной трудовой деятельности; осуществляется на основании изучения жизненного опыта конкретной личности.

Работоспособность – способность человека выполнять трудовую деятельность в течение заданного времени и с заданной эффективностью и качеством.

Разрешение конфликтов – технология нивелирования конфликтных ситуаций, возникающих в процессе руководства.

Распределение прибыли физкультурно-спортивного предприятия – направление прибыли на формирование доходов государственного бюджета, создание отраслевых, региональных, внутрихозяйственных денежных средств, удовлетворение других потребностейхозрасчётного предприятия. Распределение прибыли направлено на сочетание интересов общества в целом с интересами трудовых коллективов физкультурно-спортивных предприятий, создание у них заинтересованности в совершенствовании своей деятельности. Установлена следующая очередность распределения прибыли государственными спортивно-зрелищными предприятиями, физкультурно-оздоровительными и спортивными сооружениями; уплата процентов за краткосрочный банковский кредит; отчисления от прибыли (дохода) в местный бюджет; отчисления от расчётной прибыли (дохода) вышестоящей организации; формирование фондов экономического стимулирования.

Рейтинг – оценка; отнесение к какой-либо категории, классу, разряду; уровень известности, популярности.

Речевая этика – это правила должного речевого поведения, основанные на нормах морали, национально – культурных традициях.

Речевой этикет – это система национально- специфических, стереотипных, устойчивых формул общения, принятых обществом для установления контакта между собеседниками. Его поддержания и прерывания (в избранной тональности).

Решительность – способность человека самостоятельно принимать ответственные решения и неуклонно реализовывать их в деятельности.

Руководитель– лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Рынок услуг средствами ФКиС – совокупность социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которых осуществляется реализация физкультурно-спортивных услуг и окончательное признание общественного характера, заключённого в них труда. Будучи одним из центральных элементов в системе товарно-денежных отношений, рынок является способом связи между производителями и потребителями платных услуг. Основными элементами рыночного механизма выступают цена, спрос и предложение.

Самовоспитание – осознанная целеустремленная деятельность человека, направленная на выработку и совершенствование своих социальных качеств в соответствии с ценностными представлениями и социальными ориентациями, складывающимися под воздействием общественных условий и воспитания.

Самооценка – компонент самосознания, включающий наряду со знаниями о себе оценку человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков.

Самоутверждение – стремление человека к высокой оценке и самооценке своей личности и вызванное этим соответствующее поведение.

Светский этикет – это общепризнанная манера поведения и правила учтивости, принятые в обществе (знакомства и представления, поведение дома, подарки и сувениры, поведение на работе, имидж и одежда и др.)

Служебные взаимоотношения – совокупность моральных и административных правил, обуславливающих характер отношений руководителя и подчиненного, сотрудников, партнеров.

Смешанный стиль – предусматривает сочетание перечисленных выше типов. Либеральный, авторитарный и демократический стиль могут преобладать у того или иного руководителя, но никогда не достигают абсолюта.

Совесть – способность личности осуществлять нравственный самоконтроль, самостоятельно формулировать для себя нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершаемых поступков.

Совещание – это форма организации делового общения группы людей с целью обмена информацией и принятия коллективного управленческого решения. Существуют такие виды совещаний: инструктивное, оперативное, проблемное, научно-техническое.

Соревнование – форма общения, деятельности людей, когда его участники стремятся превзойти друг друга в достижении какой-либо цели.

Социализация – усвоение человеком социального опыта, обретение качеств, необходимых для жизнедеятельности в обществе.

Социальная этика – это совокупность ценностно-нормативных представлений, в которых отражается отношение работников социальной сферы к труду и нормы поведения в своем учреждении.

Спонсор – субъект экономических отношений в сфере физической культуры и спорта, юридическое лицо (предприятие, организация, частное лицо) добровольно берущее на себя обязанность оказывать финансовую помощь физкультурно-спортивному предприятию, организации. Спонсор преследует при этом свои цели, желая получить выгоду, то есть действует по принципу «услуга за услугу». Его надо отличать от мецената, который делает взнос совершенно безвозмездно, ничего не желая получить взамен, он действует из желания оказания помощи.

Средства воспитания – совокупность материальных или духовных элементов, условий общественной жизни, необходимых для осуществления процесса воспитания.

Стиль общения – индивидуально-типологические особенности взаимодействия педагога и обучающихся особенности коммуникативных возможностей учителя, достигнутый уровень взаимоотношений педагога и воспитанников, творческая индивидуальность педагога.

Стиль руководства – совокупность своеобразных приемов и способов управления, присущих определенному типу руководителя. Различают четыре стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный.

Стимул – воздействие, обуславливающее динамику психических состояний индивида и относящееся к ней, как причина к следствию.

Субъект – индивид или группа как источник познания действительности.

Суждение – форма логического мышления, связь между несколькими понятиями в виде утверждения или отрицания чего-либо.

Толерантность – [от лат. Tolerantia – терпение] – абсолютная нечувствительность или существенное уменьшение остроты реагирования на какой-либо социальный раздражитель как результат падения его значимости для субъекта.

Тональность общения – это его звуковая, интонационная характеристика, в широком понимании это характеристика не только звучания, тона, мелодического рисунка речи, но и того, что говорится и как.

Традиции – механизм хранения, передачи воспроизводства и закрепления социального опыта, способ реализации устойчивых общественных отношений, поддерживаемых силой общественного мнения, массовых привычек и убеждений.

Требовательность – совокупность норм, предъявляемых к человеку, признание его ответственности за их выполнение.

Убеждение – осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями, сознательно избирать принципы своего поведения.

Убежденность – качество личности, определяющее общую направленность всей ее деятельности и выступающее регулятором ее сознания и поведения.

Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.

Умозаключение – форма логического мышления, когда из одного или нескольких суждений выводится новое суждение.

Управленческая этика – система нравственных требований, предъявляемых руководителю предприятия, либо одному из его подразделений со стороны подчиненных, других руководителей, партнеров.

Философия организации – совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношений рабочих и служащих, своеобразная система ценностей и убеждений, воспринимаемая добровольно или в процессе воспитания всем персоналом организации.

Ценности – значимые для человека объекты или функциональное значение объектов для человека

Ценностные трансверсии – изменения смысла и содержания ценности, т.е. качественные изменения, изменения значения

Ценность – понятие, с помощью которого характеризуется социально-историческое значение для общества и личностный смысл для индивидов определенных явлений действительности.

Эмпатия – сопереживание, постижение эмоционального состояния, проникновение в чувство в переживания другого человека.

Эстетическое воспитание – целеустремленное формирование и развитие ощущения, понимания и потребности в прекрасном, а также стремление жить и творить по законам красоты.

Этика – учение о нравственности (морали), ее происхождении, о правилах и нормах человеческого поведения, об их обязанностях по отношению друг к другу, к обществу, к государству.

Этика бизнеса – система норм взаимоотношений между различными сторонами бизнеса, а также социальная ответственность предпринимателей по отношению к внутренней и внешней среде.

Этика делового общения – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их профессиональной деятельности.

Этика деловых отношений – система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в одной из сфер общественной жизни – профессиональной деятельности.

Этика дистанционного общения – совокупность правил и норм, характеризующих деловое взаимодействие в опосредованной форме, т.е. При помощи дополнительных средств связи.

Этика руководителя – система норм нравственного поведения руководителя. Заключается в необходимости совмещать основные профессиональные управленческие принципы с общегуманистическими, нравственными требованиями и предполагает знание основных норм взаимоотношений между людьми, личностью и коллективом, а также между коллективами (организациями).

Этика теневого бизнеса – сложившаяся в криминальной сфере совокупность определенных моральных принципов, соответствующих уголовной практике.

Этикет – (от фр. ярлык, этикетка) – совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обхождения и приветствия, поведение в общественных местах, манеры и одежда)

Этическая защита в общении – это действия личности, произведенные в целях защиты от посягательств на ее достоинство.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Часть 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ	
Тема 1. ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ.....	
1.1. Базисные понятия предмета, структуры и функций этики.....	7
1.2. Содержание этических категорий.....	12
1.3. Особенности профессиональной этики.....	17
1.4. Этические принципы и нормы предпринимательской этики.....	21
Тема 2. РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМАТИВНОЙ ЭТИКИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА	
2.1. Специфика современного рынка сферы ФКиС.....	28
2.2. Взаимосвязь этики с практической деятельностью в сфере ФКиС	29
2.3. Реализации этических норм и принципов в предпринимательской деятельности в сфере ФКиС	33
Тема 3. СПОРТИВНАЯ ЭТИКА	
3.1. Феномен спортивной этики	42
3.2. Содержание общих принципов спортивной этики в условиях профессионализма	45
3.3. Формирование этического опыта спортсмена	46
3.4. Моральные дилеммы профессиональной этики в спорте....	50

Тема 4. ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ИХ МЕСТО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ	57
4.1. Структура, особенности этического кодекса.....	57
4.2. Значение этического кодекса в профессиональной деятельности.....	61
4.3. Этическая составляющая кодексов профессиональной этики спортсмена	63
4.4. Этический кодекс для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте	66
Тема 5. ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ	72
5.1. Противоречия концепции олимпизма в современной спортивной этике	72
5.2. Соблюдение принципов “Fairplay” (“Fairplay” – честная, чистая, справедливая игра)	76
5.3. Проблема допинга	81
5.4. Решение этических проблем современного спортивного сообщества	87
Тема 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ СУБЪЕКТА РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ	91
6.1. Понятия корпоративной культуры	91
6.2. Ключевые функции корпоративной культуры	97
6.3. Виды корпоративной культуры	98
6.4. Проблемы формирования корпоративной культуры в спортивных организациях	101
Тема 7. ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА	106
7.1. Типология профессионального общения.....	106
7.2. Деловое общение в спорте	110
7.3. Этика общения с иностранными спортсменами	113

Тема 8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ В РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ СПОРТА	122
8.1. Деловой этикет как составляющая общей этики	122
8.2. Структуры принципов делового этикета.....	123
8.3. Особенности делового этикета в спорте.....	127
8.4. Нравственные основы этикета.....	132

**Часть 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭТИКИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ
И СПОРТЕ (ФОРМИРОВАНИЕ ПРАКТИКООБРАЗУЮЩЕГО
КОМПОНЕНТА)**

Практические задания к темам 1 – 8.....	135
---	-----

Часть 3. ТЕСТЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ

Тесты к практическим занятиям 1 – 8.....	214
--	-----

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	239
-------------------------	-----

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	241
---------------------------------------	-----

ПРИЛОЖЕНИЯ	253
-------------------------	-----

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ	262
---------------------------------	-----

Учебное издание

АРСЕНИНА Ольга Владимировна

ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

Подписано в печать 23.11.21.

Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 16,51. Тираж 50 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.