

УДК 330.16

DOI: 10.52531/1682-1696-2024-24-2-37-43

Научная статья

# ПОВЫШЕНИЕ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВА МАССОВОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

Ж.К. ЛЕОНОВА<sup>1</sup>,  
А.Н. СТОЛЯРОВА<sup>2</sup>,  
Д.С. ПЕТРОСЯН<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ГОУ ВО МО «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ», МОСКВА,  
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

<sup>2</sup> АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ИНСТИТУТ  
РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ», МОСКВА,  
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

В статье рассмотрены вопросы повышения личной ответственности в деловых отношениях как фактора обеспечения организационной безопасности в условиях общества массового потребления. Показаны возможности повышения организационной безопасности с позиции гармонизации структур отношений в трудовом коллективе. Проведен анализ понятия «ответственность», предложены методы повышения личной ответственности в деловых отношениях, причем как коллективное воздействие, так и самоконтроль и саморазвитие.

**Ключевые слова:** личная ответственность, деловые отношения, организационная безопасность, общество массового потребления, структуры отношений

## АКТУАЛЬНОСТЬ

Современное общество часто обозначается как «общество потребления» или «общество массового потребления». Культ потребления возникает в любом обществе, развитие которого позволяет появиться избытку ресурсов, но истинное общество потребления, в котором культ потребления достигает своего апогея и действует для подавляющего большинства людей, возникло в эпоху развития компьютерных техноло-

Original article

## INCREASING PERSONAL RESPONSIBILITY IN BUSINESS RELATIONSHIPS AS A FACTOR IN ENSURING ORGANIZATIONAL SECURITY IN A MASS CONSUMER SOCIETY

ZH.K. LEONOVA<sup>1</sup>, A.N. STOLYAROVA<sup>2</sup>,  
D.S. PETROSYAN<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STATE EDUCATIONAL INSTITUTION OF  
HIGHER EDUCATION «STATE SOCIAL AND  
HUMANITARIAN UNIVERSITY», MOSCOW,  
RUSSIAN FEDERATION

<sup>2</sup> JOINT STOCK COMPANY «INSTITUTE  
OF REGIONAL ECONOMIC RESEARCH»,  
MOSCOW, RUSSIAN FEDERATION

The article examines the issues of increasing personal responsibility in business relationships as a factor in ensuring organizational security in a mass consumer society. The possibilities of increasing organizational safety from the position of harmonizing the structures of relations in the workforce are shown. The concept of «responsibility» is analyzed, methods of increasing personal responsibility in business relationships are proposed, both collective impact and self-control and self-development.

**KEY WORDS:** personal responsibility, business relationships, organizational safety, mass consumer society, relationship structures

гий, рекламы и саморекламы. Идеология потребления самым порочным образом влияет на национальную безопасность любой страны, и, в частности, России. Исследования в области обеспечения национальной безопасности главным образом ограничивались военно-стратегическими, правовыми, политическими, экономическими и социальными аспектами. Вместе с тем организационно-управленческие аспекты национальной безопасности слабо исследованы [13]. Одним из направлений таких исследований является разработка теоретических положений и методов повышения личной ответственности в деловых отношениях как фактора обеспечения организационной

безопасности в условиях общества массового потребления с учетом принципов этики и психологии делового общения.

Среди многих видов делового общения в сфере экономики и управления остается малоисследованным вопрос неадекватного общения между людьми, в котором возникает явление безответственности в деловых отношениях. Указанное явление основывается на природе властных отношений, человеческого, и, в частности, экономического эгоизма, которые порождают социальную несправедливость в отношениях между людьми. В результате формируются два слоя людей, пренебрегающих чьими-то интересами и людей, чьи интересы были ущемлены.

В предлагаемой статье рассмотрены вопросы повышения личной ответственности в деловых отношениях как фактора обеспечения организационной безопасности в условиях общества массового потребления. Рассмотрены возможности повышения организационной безопасности с позиции гармонизации структур отношений в трудовом коллективе. Проведен анализ понятия «ответственность» и выявлены примеры безответственности в деловых отношениях, предложены методы повышения личной ответственности в деловых отношениях.

## СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научных публикаций по проблеме повышения организационной безопасности не так много. В наиболее общем виде под организационной безопасностью можно понимать систему мер, защищающих бизнес от агрессивных воздействий, создающих платформу для принятия компанией важных управленческих решений, связанных с новыми партнерами и дорогостоящими проектами, обеспечивающих руководство конфиденциальной информацией, формирующих бизнес-процессы таким образом, чтобы полностью защититься от утечки информации, обеспечивая безопасное развитие компании [3].

Нами организационная безопасность понимается как безопасность, обусловленная уровнем гармонизации организационного или структурного строения системы управления, при этом гармонизация структур управления снижает организационные и управленческие угрозы, связанные с наличием организационных патологий, в частности таких, как: господство структуры над функцией, которая приводит к росту бюрократии, снижению производительности труда и росту расходов на управление; стагнация структуры как потери организацией способности своевременно реагировать на изменения во внутренней и внешней среде, а также в способности к развитию [11].

В трудовом коллективе можно выделить следующие основные структуры отношений: организационно-должностная структура управления или формальная структура коллектива, представляющая отношения

административной соподчиненности между членами коллектива, она полностью совпадает со структурой формальной организации совместной деятельности; неформальная структура межличностных отношений, вскрывающая неформальные личные связи между всеми членами коллектива, в неформальной структуре межличностных отношений характерно наличие явления безответственности; информационная структура отражает пути прохождения информации от одного члена коллектива к другому, технологическая структура показывает отношения между его членами по признаку кооперации при выполнении тех или иных работ.

Перечисленные выше локальные структуры отражают те или иные аспекты деятельности коллектива, однако в действительности на основе этих и других относительно менее важных структур в коллективе образуется некоторая структура, которая отражает все множество реальных отношений между членами коллектива. Основу этой результирующей структуры составляют деловые отношения, то есть отношения между членами коллектива, направленные на выполнение конкретных задач и реализацию целей трудового коллектива. Нужно отметить, что до сих пор специалисты соответствующих областей знания подробно изучали локальные структуры, игнорируя их связи между собой.

В числе методов повышения организационной безопасности с позиции гармонизации структур отношений, в частности, предлагается :

- использование современных информационных технологий, что позволит руководству организации создать качественную систему коммуникаций; предотвращение возникновения барьеров между различными подразделениями и должностными статусами в организации, «снятие функциональных и иерархических перегородок» – действительно, снятие различий между «мы» и «они» и понимание организации как единого организма в значительной степени уменьшают трудности в процессе коммуникации [3];
- преодоление негативных социально-психологических явлений внутри организации; урегулирование и разрешение организационных конфликтов; развитие организационной культуры, репутации, имиджа, повышение социально-психологического климата социальной организации [15].

Передовой опыт развития бизнеса за рубежом и в России показывают, что морально-нравственный аспект деловых отношений в процессе труда является мощным резервом повышения его эффективности, при этом одним из основополагающих принципов деловой этики становится единство слова и дела, то есть личная ответственность в деловых отношениях [2].

Ответственность является важнейшим фактором эффективности деловых отношений [4] и представляет собой предмет междисциплинарного исследования. Философия рассматривает ответственность с нравственных позиций и с позиций личностного поведения как «отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им (ретроспективно или перспективно) в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие ему» [9]. С точки зрения юридической науки, ответственность обусловлена юридическими правовыми нормами: «институт ответственности носит объективный характер, закреплен в нормативных актах и выступает предпосылкой внешнего проявления позитивного или негативного аспектов реализации юридической ответственности» [17]. Для гуманистической психологии характерно рассмотрение роли ответственности в структуре личностной зрелости. Согласно В. Франклу, «быть человеком – значит быть ответственным за осуществление смысла, потенциально присущего данной жизненной ситуации» [16]. В зарубежной психологии основное внимание ученых направлено на исследование проблемы формирования ответственности в рамках морального развития личности, проблемы атрибуции ответственности, приписывания кому-либо ответственности за совершенные действия в рамках уровня субъективного контроля [18, с. 77].

По мнению К. Муздыбаева, «с одухотворением ответственности появляется третий вектор развития понятия – ответственность не только за прошлое, но и за будущее» [8, с. 14]. Д.А. Леонтьев выделяет ответственность как способ, форму существования и самоосуществления личности. Он вводит понятие ответственности зрелой личности, под которой понимается «внутренняя регуляция, опосредованная ценностными ориентирами» [6, с. 52]. Выделяется понятие профессиональной ответственности. В работе А.С. Полякова и А.В. Прыговой выделяются три направления изучения ответственности в психологии труда: ответственность как набор индивидуальных особенностей личности; с позиции изучения социальных и профессиональных норм как главных атрибутов ответственности; выделение контроля и самоконтроля как особых форм ответственности [14].

Антиподом ответственности является безответственность [1], при этом наиболее точное определение безответственности приводится в рамках юридической науки как отсутствие либо декларативность норм юридической ответственности или иного несовершенства законодательства, исключающего возможность привлечения к юридической ответственности и ее реализации, а на уровне реализации норм права – состояние общественных отношений, характеризующееся совершением правонарушений, уходом

правонарушителя от ответственности, назначением юридического наказания, которое не соответствует характеру и степени общественной опасности правонарушения и личности виновного [7].

В итоге «суть ответственности заключается в осознании человеком причинно-следственной связи между поведением отдельного субъекта и возникающими в результате этого изменениями, причем эта причинно-следственная связь важна не только для него самого, но и для других. Ответственность при этом следует рассматривать в качестве механизма социальной регуляции (социального механизма контроля) индивидуального поведения. Этот механизм реализуется на социальном уровне посредством социальных норм и санкций, а на психологическом уровне посредством социальных эмоций (вины, стыда, совести, долга и др.) [5].

Для наглядности приведем характерные для практики примеры безответственности в деловых отношениях между экономическими субъектами *A* и *B* (ниже для краткости изложения мы опускаем прилагательное «экономический», так как речь идет об отношениях в сфере экономики и управления), в которых субъект *A* своими действиями показывает свою безответственность и пренебрежение к интересам, а следовательно и к личности субъекта *B*.

– Субъект *B* пишет электронное письмо субъекту *A* о некоторой просьбе или совместном деле. Субъект *A* не отвечает на письмо от *B*, при этом отвечая на письма других людей, считая их более для себя важными персонами. Субъект *B* звонит по телефону субъекту *A*, а субъект *A* не отвечает на телефонный звонок от *B*. Эта ситуация много раз повторяется, при этом субъект *A* отвечает на телефонные звонки других людей, считая их для себя важными персонами.

– Субъект *A* обещал субъекту *B* выполнить просьбу или решить некоторую для него проблему в некоторый срок и систематически забывает или намеренно откладывает выполнение дела, перенося на более поздний срок. Субъект *A* обещал субъекту *B* выполнить просьбу или решить некоторую для него проблему, заранее зная, что он ее никогда не выполнит.

– Субъект *A* постоянно нарушает нормативы технологического процесса трудовой деятельности, тем самым создавая искусственные авралы, пиковые нагрузки и простои для субъекта *B* и других участников трудового процесса. Происходит неполное использование личностно-квалификационного потенциала субъекта *B* субъектом *A*, который своим безответственным и пренебрежительным отношением снижает мотивацию эффективного труда у субъекта *B*.

– Субъект *B* вынужден общаться с субъектом *A*, который постоянно пренебрегает его интересами из-за наличия монополизма в деловом общении, который не позволяет субъекту *B* «заменить» субъекта *A* в деловом общении только из-за того, что в экономиче-

ском пространстве невозможно найти более адекватного делового партнера.

– Пренебрежительно безответственное отношение субъекта *A* к субъекту *B* приводит к тому, что работа, которую выполняет субъект *B*, становится работой не значимой, как бы «второго сорта», что приводит к ущемлению профессиональной гордости субъекта *B* и снижению его эффективности труда.

– Субъект *A* в ряде случаев, зная об этом, несет значительный личный материальный ущерб от безответственного и пренебрежительного отношения к интересам субъекта *B*, что показывает иррациональный характер исследуемого явления [10].

– Развитие финансового фетишизма как психологической основы стратегии безответственного девиантного финансового поведения в эпоху общества массового потребления, основанной на обожевлении быстрого финансового успеха, приобретает для людей гипертрофированные формы в ущерб его духовному развитию. Основные угрозы финансового фетишизма: снижение профессиональной квалификации кадров из-за беспредельного роста рабочего времени путем предпочтения экстенсивного способа зарабатывания денег интенсивному за счет выполнения большего числа мало оплачиваемых работ, требующих меньших знаний; снижение качества продукции (услуг, работ) из-за повышения их объемов, что способствует повышению заработной платы (в частности, многие работники для повышения уровня заработной платы устраиваются на работу в нескольких местах, что приводит к снижению качества их работы, но повышается уровень их благосостояния по сравнению с уровнем благосостояния более талантливых и квалифицированных работников, которые работают на одном месте и производят меньшие объемы продукции (услуги, работы), но более высокого качества); снижение интереса к повышению образовательного и культурно-воспитательного уровня, так как в условиях внедрения современных цифровых технологий и роста массовой культуры возможны легкие способы обогащения и достижения финансового успеха (например, профессия блогера позволяет зарабатывать не за счет уровня квалификации, а за счет наличия у широких слоев населения низкой общей и финансовой культуры); снижение личной финансовой безопасности и потребительской культуры населения из-за выбора и реализации стратегий неразумного и девиантного финансового поведения, что приводит к росту вещизма – пристрастию к вещам, материальным ценностям, обладанию ими в ущерб духовным ценностям, и, в конечном итоге, к морально-нравственной и духовной деградации населения; снижение гуманитарной составляющей в социальных коммуникациях и в деловых отношениях, так как человек, постоянно думающий о собственном финансовом успехе, пренебрегает этичес-

скими принципами делового общения и интересами окружающих его людей [12].

Указанные примеры не носят единичного характера и поэтому негативно влияют на эффективность деятельности предприятий (организаций), принося им немалые экономические, социальные и психологические потери, в частности, такие как снижение эффективности труда и качества продукции (работ, услуг); ущемление профессиональной гордости и снижение мотивации труда; ухудшение социально-психологического климата трудовых коллективов и социального положения работников; снижение уровня их физического, психического и социального здоровья. Таким образом, явление безответственности в деловых отношениях приводит к дискриминации интересов и личности людей. Согласно принципам социальной справедливости в экономических отношениях оплата труда и уровень благосостояния более квалифицированного работника должны быть выше, чем у менее квалифицированного работника. Однако в настоящее время наблюдается такая закономерность, когда многие не очень квалифицированные работники за счет чрезмерного повышения времени и объемов работ добиваются возможности зарабатывать на много больше, чем более квалифицированные работники. Причем в таких экстремальных условиях возрастания количества труда постоянно возникают авралы, и естественно снижается не только качество результатов деятельности, но и личная ответственность в деловых отношениях: всегда находятся более приоритетные работы в ущерб менее приоритетным и соответственно более пренебрежительное отношение к коллегам, занятым в менее приоритетных работах. Иными словами, деловой человек превращается в ушлого карьериста, думающего только о своих заработках и личном благополучии. Чтобы снизить негативные последствия подобного явления, вероятно, нужно на законодательном уровне регламентировать возможность чрезмерного увеличения рабочего времени для ряда категорий работников, например, профессорско-преподавательского состава, часто совмещающих работу во многих вузах.

Причины возникновения безответственности в деловых отношениях связаны с проблемой формирования и развития девиантного социального и экономического поведения. При принятии решений субъект *A* в отношении субъекта *B* может руководствоваться самыми различными критериями: экономическими, социальными, психологическими и иными, и соответственно его поведение может принимать формы рационального (включая ограниченного по своей силе) и иррационального поведения как поведения, не оптимизирующего некоторый критерий полезности.

Иррациональное поведение может быть определено как либо непоследовательное, либо то, которое не соответствует общепринятым интересам индивида и

нарушающего транзитивность предпочтений либо противоречит постулатам теории ожидаемой полезности. Иррациональное поведение, прежде всего, характерно отсутствием увязки целей субъекта с его осознанными интересами, а также тем, что субъект, формируя и выбирая стратегию своего поведения, игнорирует баланс возможных достижений и издержек.

В составе рационального и иррационального поведения можно выделить различные формы девиантного поведения, среди которых для возникновения явления безответственности в деловых отношениях наиболее характерны:

– асоциальное поведение – поведение, выражающееся в уклонении субъектом от выполнения этических норм, корпоративных ценностей и деструктивно влияющее на межличностные отношения в ходе совместной экономической деятельности и на результаты этой деятельности;

– патохарактерологическое поведение – отклоняющееся поведение субъекта, обусловленное патологическими изменениями его характера вследствие дефектов воспитания или обучения.

К основным методам повышения личной ответственности в деловых отношениях и повышения организационной безопасности мы относим создание институциональной среды, модернизацию информационной политики, системы образования, просвещения и воспитания, а также применение методов менеджмента и тайм-менеджмента.

**Создание институциональной среды.** Для того, чтобы повысить уровень личной ответственности в деловых отношениях как фактора обеспечения организационной безопасности предлагается создание соответствующей институциональной среды, которая будет способствовать повышению личной ответственности и наоборот препятствовать безответственному поведению в деловых отношениях. Институциональная среда включает в себя три разновидности норм. Это социальные нормы, поддерживающие социальную справедливость в экономических отношениях; экономические нормы, дающие приемлемые критерии хозяйственной деятельности, которые приводят к экономической изоляции лиц, выбравших стратегию безответственного поведения, результатом чего является отток деловых партнеров в случае усиления уровня безответственности в деловых отношениях и снижение личного дохода; нормы культуры, поддерживающие устойчивые коммуникации, взаимодействия между индивидами и различными группами. Одна из основных функций культуры – ценностная – тесно связана с регулятивной функцией, так как формирует у субъектов определенные установки и ценностные ориентации, в соответствии с которыми он выбирает стратегию своего поведения, способствующую локализации и снижению влияния безответственности в деловых отношениях и повышения организационной безопасности.

**Информационная политика.** На смену популяризации безудержного потребления, роскошного образа жизни и ложных представлений о жизненном успехе должна прийти взвешенная пропаганда идеологии социальной справедливости в экономических отношениях, в частности к повышению личной ответственности в деловых отношениях. К числу первоочередных задач информационной политики государства относится воспитание, которое предполагает использование механизмов самореализации личности, и в частности нравственное воспитание. Известно, что поведение человека в социуме в значительной степени формируется под влиянием подражания, психического заражения, внушения и убеждения. Чтобы ограничить эгоизм на уровне экономических субъектов и локализовать угрозы безответственного поведения, можно воспользоваться различными сочетаниями следующих методов, приемов и средств воспитания: убеждение путем психолого-педагогического воздействия на разум, чувства, волю человека с целью сформировать у него моральное сознание, необходимые ценностные ориентации и нравственные качества, противостоящие экономическому эгоизму и социальной несправедливости; подражание при задании в качестве эталона нравственного экономического поведения известного человека, обладающего высоким моральным авторитетом; формирование морально-нравственных установок, навыков и привычек поведения в экономических отношениях, несовместимых с эгоизмом.

**Образование, просвещение и воспитание.** В системе современного образования проблемы, находящиеся на стыке экономики и этики, практически не рассматриваются. Процесс образования человека как экономического субъекта не ограничивается передачей знаний и усвоением стандартизованных профессиональных умений и навыков экономической деятельности. Развитию нравственных чувств могут способствовать современные активные методы обучения, в частности деловые игры. Однако задачи морального выбора в их сценариях если и ставятся, то, к сожалению, занимают отнюдь не первое место. Надо дополнительно включить ситуации, где требуется решить такие задачи, и привести наиболее яркие примеры проявления эгоизма и несправедливости в деловых отношениях. Тогда учащиеся будут вынуждены выбирать решения хозяйственных задач на основе не только экономических, но и морально-нравственных критериев.

Спецификой борьбы с девиантным финансовым поведением, в частности с финансовым фетишизмом, является сложность выявления и оказания эффективных воздействий на эти целевые группы населения, представители которых могут быть «сильно заражены» финансовым фетишизмом. Здесь нельзя надеяться на традиционные методы просветительства путем

проведения конференций, семинаров и т.д., на которые сложно привлечь указанные целевые группы. Легко повысить финансовую грамотность и финансовую культуру людей, которые к этому сами стремятся, и намного сложнее с теми, кто этого добровольно не хочет и даже пропагандирует, как лидер мнений, «прелести» быстрого финансового успеха. Высокий уровень финансовой грамотности и финансовой культуры достигается посредством организации и целенаправленного финансового просвещения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Помимо целенаправленных методов воспитания личность человека складывается под спонтанным влиянием институтов социализации. Мы предлагаем на всех уровнях управления предусмотреть мероприятия по исключению вредного влияния институтов социализации, которые формируют негативные виды экономического поведения (прямо или косвенно задают идеалы индивидуализма, нацеливают на борьбу за высокий социальный статус, власть и обладание все большими благами), что способствует росту влияния безответственности в деловых отношениях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. **БОНДАРЕВ А.С.** Юридическая ответственность и безответственность – стороны правовой культуры и антикультуры субъектов права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2008. 187 с.
2. **БОТАВИНА Р.Н.** Этика деловых отношений. М.: Финансы и статистика, 2005. 203 с.
3. **БУСЫГИНА И.С.** Социально-коммуникативные аспекты организационной безопасности / Мультикультуральная современность: Урал-Россия-Мир. Мат-лы XII Всероссийской науч.-практ-ой конф. Гуманитарного университета: 2–3 апреля 2009 г. Доклады. В 2-х томах. Екатеринбург: Гуманитарный ун-т, 2009. Т. 2. С. 639–644.
4. **ВОЛКОВА Е.В., БАШКАТОВ С.А., ЧЕРНЫШОВА Л.В.** Обзор исследований ответственности в отечественной и зарубежной психологии XXI в. // Педагогика. Психология. Социокинетика. 2019. № 4. С. 53–59.
5. **КОСАРЕВА А.А.** Сущность феномена ответственности в отечественной и зарубежной психологии // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических, педагогических и лингводидактических исследований. Мат-лы меж-ой науч-практ. конф. XVII Левитовские чтения. Мытищи, 13–14 апреля 2022 г. М.: МГОУ, 2022. С. 713–719.
6. **ЛЕОНТЬЕВ Д.А.** Очерк психологии личности. 2-е изд. М.: Смысл. 1997. 63 с.
7. **ЛИПИНСКИЙ Д.А.** Юридическая ответственность и безответственность как парные юридические категории // Юридическая наука и правоохранительная

**Ж.К. ЛЕОНОВА,  
А.Н. СТОЛЯРОВА, Д.С. ПЕТРОСЯН**  
ПОВЫШЕНИЕ ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК ФАКТОР  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВА МАССОВОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

- практика. 2019. № 2(48). С. 6–24.
8. **МУЗДЫБАЕВ К.** Психология ответственности / Под ред. В.Е. Семенова. Изд. 2-е, доп. М.: URSS, 2010. 238 с.
  9. Новая философская энциклопедия. М.: Мысль, 2010. Т. 3. 692 с.
  10. **ПЕТРОСЯН Д.С., ЗОТОВ В.В., БОТАШЕВА Л.С., БАЕВА Ф.Н., ПЕТРОСЯН А.Д.** Экономика и этика: о феномене пренебрежительного делового общения // Дизайн и технологии. 2020. № 76 (118). С. 83–94.
  11. **ПЕТРОСЯН Д.С., ОБЕРЕМЕНКО Л.Г., КОЗЛОВА М.А., БОТАШЕВА Л.С., АНДРИАНОВА Ю.С.** Гармонизация структур управления как фактор обеспечения организационной безопасности // Инновации и инвестиции. 2021. № 3. С. 138–144.
  12. **ПЕТРОСЯН Д.С., СТЕПАНОВ Р.В., БОТАШЕВА Л.С.** Рациональное финансовое поведение и снижение финансового фетишизма как условие обеспечения финансовой безопасности // Вестник Государственного социально-гуманитарного университета. 2023. № 3 (51). С. 38–46.
  13. **ПЕТРОСЯН Д.С.** *Homo creator* или *homo inertus*: человеческий фактор обеспечения национальной безопасности в условиях общества массового потребления / Новый путь российской экономики: импортозамещение, инновационность, экономическая безопасность сборник статей по итогам Межд-ой научно-практ. конф. Оренбург, 23 января 2019 года Уфа: ООО «Агентство международных исследований», 2019. С. 165–167.
  14. **ПОЛЯКОВ А.С., ПРЫГОВА А.В.** Теоретические аспекты проблемы ответственности в психологии профессиональной деятельности / Наука на благо человечества – 2019. Мат-лы меж-ой науч. конф.-ии молодых ученых. Москва, 15–26 апреля 2019 г. М.: МГОУ, 2019. С. 129–134.
  15. **СУХОВ А.Н.** Социально-психологический аспект обеспечения организационной безопасности // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 107–113.
  16. **ФРАНКА В.** Человек в поисках смысла. Пер. с англ. и нем. М.: Прогресс, 1990. 366 с.
  17. **ЧЕРНЯВСКИЙ А.Г.** Юридическая ответственность. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. 334 с.
  18. **ШЕВЦОВА С.В., ЖУКОВ А.М.** Научные подходы к изучению ответственности в зарубежной психологии // Вестник Екатеринбургского института. 2014. №1 (25). С. 73–78.

## REFERENCES

1. **BONDAREV A.S.** Legal responsibility and irresponsibility are aspects of legal culture and anticulture of subjects of law. Sankt Peterburg: Yurid. tsentr Press. 2008:187. (In Russian).
2. **BOTAVINA R.N.** Ethics of business relations. Moscow:

- Finansy i statistika, 2005:203. (In Russian).
3. **BUSYGINA I.S.** Social and communicative aspects of organizational safety. Multicultural modernity: Ural-Russia-World. Materials of the XII All-Russian Scientific and Practical Conference of the Humanitarian University: April 2–3, 2009 Reports. In 2 volumes. Ekaterinburg: Humanitarian University, 2009;2:639–644. (In Russian).
  4. **VOLKOVA E.V., BASHKATOV S.A., CHERNYSHOVA L.V.** Review of research on responsibility in domestic and foreign psychology of the 21<sup>st</sup> century. *Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika*. 2019;4 :53–59. (In Russian).
  5. **KOSAREVA A.A.** The essence of the phenomenon of responsibility in domestic and foreign psychology. Current problems of the theory and practice of psychological, psycho-logo-pedagogical, pedagogical and linguodidactic research. Materials of international scientific and practical work. conf. XVII Leviticus readings. Mytishchi, April 13–14, 2022. Moscow: MGOU, 2022:713–719. (In Russian).
  6. **LEONTYEV D.A.** Essay on personality psychology. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow: Smysl, 1997:63. (In Russian).
  7. **LIPINSKY D.A.** Legal responsibility and irresponsibility as paired legal categories. *Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika*. 2019;2;(48):6–24. (In Russian).
  8. **MUZDYBAEV K.** Psychology of responsibility. Ed. V.E. Semenov. 2<sup>nd</sup> edition, additional. Moscow: URSS, 2010:238. (In Russian).
  9. New philosophical encyclopedia. Moscow: Mysl, 2010;3:692. (In Russian).
  10. **PETROSYAN D.S., ZOTOV V.V., BOTASHEVA L.S., BAEVA F.N., PETROSYAN A.D.** Economics and ethics: about the phenomenon of dismissive business communication. *Dizayn i tekhnologii*. 2020;76;(118):83–94. (In Russian).
  11. **PETROSYAN D.S., OBEREMENKO L.G., KOZLOVA M.A., BOTASHEVA L.S., ANDRIANOVA YU.S.** Harmonization of management structures as a factor in ensuring organizational safety. *Innovatsii i investitsii*. 2021;3:138–144. (In Russian).
  12. **PETROSYAN D.S., STEPANOV R.V., BOTASHEVA L.S.** Rational financial behavior and reduction of financial fetishism as a condition for ensuring financial security. *Vestnik Gosudarstvennogo sotsial'no-gumanitarnogo universiteta*. 2023;3;(51):38–46. (In Russian).
  13. **PETROSYAN D.S.** Homo creator or homo inertus: the human factor of ensuring national security in a mass consumer society. New path of the Russian economy: import substitution, innovation, economic security, a collection of articles based on the results of the International Scientific and Practical. conf. Orenburg, January 23, 2019 Ufa: Agency for International Research, LLC, 2019:165–167. (In Russian).
  14. **POLYAKOV A.S., PRYGOVA A.V.** Theoretical aspects of the problem of responsibility in the psychology of professional activity. Science for the benefit of humanity – 2019 Proceedings of the international scientific conference of young scientists Moscow, April 15–26, 2019. Moscow: MGOU, 2019:129–134. (In Russian).
  15. **SUKHOV A.N.** Social and psychological aspect of ensuring organizational security. *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatel'nosti*. 2021;4:107–113. (In Russian).
  16. **FRANKL V.** Man in search of meaning. Per. from English and German. Moscow: Progress, 1990:366. (In Russian).
  17. **CHERNYAVSKY A.G.** Legal responsibility. Moscow: UNITY-DANA: Zakon i pravo. 2012:334. (In Russian).
  18. **SHEVTSOVA S.V., ZHUKOV A.M.** Scientific approaches to the study of responsibility in foreign psychology. *Vestnik Yekaterininskogo instituta*. 2014;1;(25):73–78. (In Russian).
- 
- Леонova Жанна Константиновна**,  
д.э.н., доцент, профессор кафедры менеджмента и экономики ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет»
- ✉ 140411, г. Коломна, ул. Зеленая, д. 30,  
40411, Kolomna, st. Green 30  
e-mail: zh\_leonova@mail.ru
- Столярова Алла Николаевна**,  
д.э.н., профессор кафедры менеджмента и экономики ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет», начальник отдела управления образовательных процессов АО «Институт региональных экономических исследований»
- ✉ 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, 29/16,  
119002 Moscow, per. Sivtsev Vrazhek, 29/16,  
e-mail: stolyarova2011@mail.ru
- Петросян Давид Семенович**,  
д.э.н., профессор, начальник отдела стратегических исследований инновационного развития АО «Институт региональных экономических исследований».
- ✉ 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, 29/16,  
119002 Moscow, per. Sivtsev Vrazhek, 29/16,  
e-mail: pet\_dav@mail.ru