

УДК 658.3.07

Шевчук І.В., к.е.н.

Бодак В.І., к.т.н., доцент

Луцький національний технічний університет

## РОЛЬ БІЗНЕС ЕТИКИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглянуто сутність, аспекти та значення бізнес етики в сфері управління персоналом. Визначено важливість формування бізнес культури для підприємств та організацій з метою підбору персоналу, у якого цінності, ставлення, норми поведінки є близькими до корпоративної бізнес культури та цінностей компанії.

**Ключові слова:** бізнес етика, управління персоналом, корпоративна культура, HR менеджер.

Shevchuk I., Bodak V.

## ROLE OF BUSINESS ETHICS IN HR MANAGEMENT

The article considers the essence, aspects and significance of business ethics in HR management. Defined importance of creating a business culture for companies and organizations for the purpose of recruitment personnel, whose values, attitudes, norms of behavior are close to corporate business culture and company values.

**Keywords:** business ethics, human resources, corporate culture, HR manager.

Шевчук І.В., Бодак В.І.

## РОЛЬ БИЗНЕС ЭТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассмотрены сущность, аспекты и значение бизнес этики в сфере управления персоналом. Определены важность формирования бизнес культуры для предприятий и организаций с целью подбора персонала, у которого ценности, отношение, нормы поведения близки к корпоративной бизнес культуры и ценностей компании.

**Ключевые слова:** бизнес этика, управление персоналом, корпоративная культура, HR менеджер.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** В сучасних умовах розвитку економіки спостерігається посилення ролі людського чинника в діяльності підприємств. Тому особливого значення набувають питання удосконалення процесу управління персоналом та забезпечення стабільності трудового колективу. Важливу роль в успішному управлінні персоналом відіграють морально-етичні та соціально-психологічні аспекти тобто бізнес культура, що значним чином впливає на працездатність, злагоженість, позитивну психологічну атмосферу колективу організації, а, отже, на продуктивність праці та показники фінансово-господарської діяльності. Бізнес етика HR менеджера є складовою частиною професійної етики. Оскільки питання, які повинен вирішувати менеджер з персоналу в ході своєї професійної діяльності виходять далеко за межі питань, які вирішуються засобами універсальної етики [1, с. 74]. Бізнес етика вивчає такі аспекти розвитку професійної моралі, які у своїй суті являють собою конкретизацію універсальних моральних принципів і норм у сфері здійснення професійної діяльності.

Порушення етики є одним із найбільших недоліків в сучасних умовах управління персоналом і в цілому ведення бізнесу. Досвід зарубіжних країн підтверджує, що поліпшення функціонування апарату управління підприємством можливе лише за умови запровадження в практику норм і принципів бізнес етики.

Порушення етики з боку керівництва по відношенню до працівників призводить до зниження якості та продуктивності праці, породжує неповагу до керівника, його вказівок і до організації в цілому, зростає плинність кадрів через масові звільнення за власним бажанням. Молодь є найбільш вразливою до неетичного поводження як з боку керівництва, так і з боку колективу. На жаль серед багатьох управлінців розповсюджена думка про те, що молодий працівник не заслуговує поважного до себе ставлення, оскільки є недосвідченим і не загартованим життям. Члени вже сформованого колективу не приймають молодого співробітника з різних причин, часто це звичайна зневага до молодшого колеги з точки зору психологічної переваги над ним [2, с. 240]. Тому розглядаючи механізм управління персоналом в сучасних умовах, необхідно починати із системи цінностей, а далі підбирати форми і методи управління персоналом та будувати кадрову політику (підбір, навчання, розвиток персоналу), враховуючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Вивченню питань управління персоналом присвячена значна кількість праць вітчизняних та зарубіжних науковців, що свідчить про актуальність даного питання серед пріоритетних сфер управління персоналом. Проблемами вдосконалення кадрової політики займалися Богиня Д.П., Грішнова О.А., Колот А.М., Петюх В.М. Питання формування та використання персоналу досліджували Кібанов А.Я., Коваль Г.В., Крушельницька О.В., Хміль Ф.І. Управлінню конфліктними ситуаціями присвятили свої праці Бородин Ф.М., Громова О.М., Донченко Є.А., Кузьмін О.Є., Мескон М.Х. та ін. Однак необхідно зауважити, що питання ролі бізнес етики в управлінні персоналом підприємства є недостатньо вивченим та дослідженим.

**Цілі статті.** Дослідити сутність, аспекти та вплив бізнес етики в сфері управління персоналом на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У загальній формі етика бізнесу визначається як ділова етика, в основі якої справедливість та ефективність. До елементів бізнес етики відносять: етика менеджменту; етика відносин із державою, діловими партнерами, споживачами, суспільством; моральні засади та соціальна відповідальність бізнесу; особиста етика й ділова культура підприємця; діловий етикет; етика ділового спілкування та інші. Зокрема, дотримання бізнес етики означає виконання підприємством обов'язків перед найманими працівниками, партнерами, суспільством та державою; виключення зловживань із підприємницької діяльності, серед яких порушення умов конкуренції, використання методів корупції, засобів незаконного бізнесу. Етика є однією з найдавніших дисциплін, об'єктом вивчення якої є мораль. Термін «етика» був запроваджений ще Арістотелем, який глибокодумно зауважив, що етика «допомагає пізнати, що слід робити і від чого слід утриматися». Зокрема, сучасна етика - наука, що дозволяє розглядати людські стосунки, а також оцінювати поведінку людей з погляду загальноприйнятих норм. Існує професійна етика, яка містить у собі систему норм морального поведіння людини, що належить до певної суспільної групи. Підприємець повинен не тільки знати етичні норми поведінки, але і дотримуватися їх.

Етика, що містить у собі норми поведінки підприємця та менеджера у системі управління персоналом досліджує професійна етика, зокрема бізнес етика. Управлінська чи підприємницька діяльність неможлива без численних контактів з людьми, вона не розрахована на роботу «поодиноці», тому культурне суспільство висуває до бізнесмена як особистості, що займається почасти і «суспільно-контактною» роботою, особливі вимоги до стилю його роботи, соціального вигляду, характеру спілкування з оточуючими.

Бізнес етика вивчає основи ведення переговорів із партнерами, етику ведення документації, використання етичних прийомів конкуренції, манеру спілкування між фірмами, зовнішній вигляд бізнесменів, послідовність і манеру ведення переговорів та інші аспекти. Необхідно зауважити, що бізнес етикет формується під впливом традицій і певних сформованих історичних умов конкретної країни. Тому тим управлінцям, що співпрацюють із закордонними партнерами, досить корисним є ознайомитися з національним діловим етикетом партнера ще до початку спільної діяльності.

Проблеми бізнес етики зазвичай розглядались крізь призму особистої етики бізнесмена та тих моральних засад на яких він будує свою справу. Влучно зауважила Рудакевич М.: «соціальний портрет українського підприємця суперечливий, складний і неоднозначний; цей новий соціальний клас сформувався з різних прошарків: підприємців, які раніше працювали в тінювих структурах, молодих людей, які ще не встигли набути професію, але вже опанували ази бізнесу» [3, с. 4].

Наукова група під керівництвом канадського професора етики Рейні Петерсона дослідила та визначила 7 основних проблем в сфері бізнес етики українських підприємців:

- відсутність звички та традицій прислужувати, особливо у сфері послуг. Науковці вважають, процвітати будуть ті підприємці, які не просто ідеально обслужать, а й дадуть відчутти клієнтові, що роблять це із задоволенням. Знання етикету й відповідна поведінка є визначальними критеріями відмінного обслуговування;
- комплекс неповноцінності, покірність, боязнь ризикувати; психологія переможеного ще до початку роботи і разом із тим сподівання на миттєві результати;
- рабська агресивність, нетерпимість, підвищена конфліктність, небажання йти на компроміс;
- психологія рантьє: не ототожнює себе із фірмою, доки не досягне бодай середнього за споживчими стандартами рівня життя, прагнення до накопичування, а не до інвестування та розширення власного бізнесу;
- потяг до обмеження конкуренції;
- прагне урвати більше від пирога, який ще не спечений;
- відсутність іміджу ділової людини, що виявляється у стилі мислення, манері одягатися, відповідно поводитися [4].

Тобто з розглянутих характеристик українських підприємців можливо стверджувати, що правила бізнес етикету не є достатньо поширеними у вітчизняному бізнес середовищі. Однак, на нашу думку цілком можливо стверджувати, що існуючі міжнародні компанії, чиї представництва знаходяться в Україні мають розроблену бізнес культуру, а персонал таких компаній володіє навичками бізнес етики. Зокрема для підприємств чия продукція виходить на міжнародний ринок, важливим питанням є забезпечення достатнього рівня бізнес етики для персоналу.

Відповідно до стратегії організації та її бізнес культури встановлюється зв'язок із ринком праці та джерелами, які забезпечують підприємство кадрами. При сильній позитивній бізнес культурі, керівництво формує не лише вимоги стосовно професійних навиків, вмінь та знань персоналу, а й стосовно загальнолюдських якостей та цінностей, які притаманні всім працівникам організації. Це зменшує ризик найму працівників, які переслідують цілі, відмінні від прийнятих в організації, та можуть внести дисонанс в загальний ритм і настрій роботи. При залученні персоналу необхідно відбирати тих працівників, у яких мотивація, цінності, ставлення, норми поведінки є близькими до корпоративної бізнес культури та цінностей компанії, зокрема, у яких соціальна відповідальність є цінністю. При анкетуванні, співбесіді, тестуванні тощо потрібно оцінити справжні життєві цінності кандидата і зіставити їх із цінностями компанії. Співпадіння цінностей кандидатів із цінностями компанії має навіть

важливіше значення, ніж професійний досвід і навички роботи. Тому визначення бізнес етики організації є важливим аспектом в успішному веденні діяльності.

**Висновки.** Отже, можливо стверджувати, що роль бізнес етики в управлінні персоналом має важливе значення для успішної діяльності підприємства не лише на вітчизняному, але й іноземному ринку. Завдяки формуванню бізнес культури організації формується її позитивний імідж на ринку.

**Список використаних джерел:**

1. . Свиткин М. З., Від менеджменту якості до якості менеджменту та бізнесу: міф і реальність / М. З. Свиткин / Стандарти і якість .- 2004 .- № 1 .- с. 74-79.
2. Захарчин Г. М. Сучасний механізм управління персоналом у транснаціональних корпораціях / Г. М. Захарчин // Вісник Львівського державного інституту новітніх технологій та управління ім. В. Чорновола «Актуальні проблеми ринкової економіки». – Львів. – 2008. – №3. – С.239–250.
3. Рудакевич М. Етика бізнесу в умовах трансформації української економіки / М. Рудакевич // Наукові виклади. – 2008. - №1. – С.1-6.
3. Гугнін В. Етика ділової людини. – Київ, 1994.