

Гуцуляк В.Р.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського

Hutsuliak Viktoriia

Ivan Bobersky Lviv State University of Physical Culture

ВПЛИВ БІЗНЕС-ЕТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЇ

Нині спостерігається зростаючий інтерес до бізнес-етики, тому що вона стала необхідністю у всіх бізнес-функціях в організаціях, особливо в контексті раціонального використання людських ресурсів. Людські ресурси виконують одну з найважливіших функцій у компанії для підвищення продуктивності та отримання конкурентної переваги. Отже, методи управління людськими ресурсами повинні застосовуватися на основі етичних принципів, таких як справедливість, прозорість і рівні можливості. Це дослідження спрямоване на визначення ступеня прихильності до бізнес-етики в межах діяльності з управління людськими ресурсами компанії. Результати дослідження показали, що у всіх практиках управління людськими ресурсами є високий ступінь прихильності до бізнес-етики в плані найму, відбору, навчання, оплати праці та оцінки роботи співробітників. Результати також показали, що практика бізнес-етики впливає на всі види діяльності менеджменту людських ресурсів. У кінці дослідження розроблено набір рекомендацій, які є найбільш важливими для досягнення більш високого рівня прихильності до бізнес-етики з метою поліпшення менеджменту компанії.

Ключові слова: бізнес-етика, управління людськими ресурсами, ефективність організації, компанії, практика управління людськими ресурсами.

Постановка проблеми. Проблема бізнес-етики (БЕ) останнім часом стала предметом підвищеного інтересу з боку державних і приватних компаній. Це викликає великі суперечки в університетах та академіях, а також серед менеджерів різних місцевих і міжнародних компаній, з огляду на що розвивається роль компаній, що включає стійкість, охорону навколишнього середовища, участь спільноти та дотримання вимог законодавства. Стало необхідним дотримуватися етичної поведінки на операційному та управлінському рівнях у всіх відділах компанії, що не дає їй змоги розглядати свої інтереси з матеріалістичного погляду тільки з метою досягнення прибутку. Таким чином, компанії почали просувати програми бізнес-етики в різні бізнес-функції, зокрема в контексті менеджменту персоналу.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Дослідженням впливу бізнес-етики на систему менеджменту персоналу підприємства займалися такі вчені, як М. Пімента [1]; Ш. Жавад [2], Ф. Венделл [3], Н. Гама, С. МакКенна, А. Петріка-Харіс [4], Дж. Деслер [5] та інші.

М. Пімента [1] досліджував особливості етики під час управління трудовими ресурсами і те, як на практиці бізнес-етика може вплинути на цей процес.

Ш. Жавад [2] приділив увагу дослідженню процесу організації бізнесу з урахуванням етики.

Ф. Венделл [3] досліджував менеджмент персоналу і те, як етика загалом впливає на стратегію розвитку підприємства.

Н. Гама, С. МакКенна, А. Петріка-Харіс [4] провели теоретичний і концептуальний аналіз можливих шляхів застосування бізнес-етики у процесі управління людськими ресурсами.

Дж. Деслер [5] присвятив своє дослідження особливостям управління персоналом на підприємстві.

Відаючи належне науковому здобутку провідних учених, зазначимо, що сьогодні досі залишається не повністю розкритим питання характеристики впливу бізнес-етики на систему менеджменту персоналу підприємства.

Постановка завдання. Мета дослідження – охарактеризувати особливості впливу бізнес-етики на систему менеджменту персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Бізнес-етика стала наріжним каменем у розвитку компанії, що відбивається на її репутації в суспільстві та її здатності досягати цілей. Етика стала частиною культури компанії, відбиваючи статус і амбіції людини, а також її адаптацію до суспільства, що веде до соціальної згуртованості. Бізнес-етика – це набір переконань і принципів, які визначають поведінку людини і відображаються на її діях. Етика означає процес вивчення того, що правильно і що неправильно, а бізнес-етика – це застосування етики в бізнесі.

Ділова етика – це прихильність співробітника до своїх обов'язків, повага до законів і постанов, повага до цінностей і звичаїв суспільства, справедливість і неупередженість, повага до часу, збереження робочих секретів, дотримання офіційних інструкцій і старання праця для успіху менеджменту компанії. Можна побачити, що всі визначення погоджуються з тим, що бізнес-етика – це принципи і переконання, які визначають правильне і неправильне поведіння окремих осіб у компанії, що відбивається на продуктивності людини, являє собою основу для прийняття рішень і, таким чином, впливає на виконання цілей компанії загалом.

Є декілька факторів, які сприяють формуванню етичної системи в компанії: організаційна культура, правила і закони, а також особисті цінності людини. Є чотири джерела етичної поведінки у процесі ведення бізнесу (рис. 1).

Бізнес-етика заснована на двох основних стовпах: системі самооцінок, пов'язаних з особистістю людини і її досвідом, який формується на вікових етапах; системи соціально-моральних цінностей і традицій у суспільстві.

Менеджмент персоналу став ключовим у покращенні результатів діяльності компанії, зміцненні її конкурентного становища та отриманні стійких конкурентних переваг. Управління персоналом – процес набору, навчання, оцінки працівників, уваги до їхнього здоров'я та безпеки, проблем правосуддя і трудових відносин. Управління персоналом – це діяльність із виявлення потреб компанії з відповідною кількістю та компетенцією робочої сили, що координує використання цього людського ресурсу якомога ефективніше. Менеджмент персоналу – це сукупність видів діяльності, які стосуються працівників, від планування людських ресурсів, аналізу роботи, підготовки систем відбору та набору персоналу, оцінки результатів роботи та мотивації працівників до досягнення цілей компанії. Якщо компанії хочуть отримати стійкі конкурентні переваги, їм слід зосередитись на інтелектуальному капіталі та неявних знаннях про людські ресурси, оскільки конкурентам важко наслідувати їх. Департамент персоналу, як і інші бізнес-функції, розробляє та впроваджує спеціальні стратегії, які підтримують стратегії компанії щодо поліпшення діяльності та конкурентної позиції.

Результати менеджменту компанії відображають здатність останньої досягати цілей, особливо довгострокових, таких як зростання та виживання. Результати роботи відображають ступінь досягнення компанії в контексті високої продуктивності, що супроводжується задоволенням працівників та споживачів, а також придбанням високої частки ринку, що може забезпечити належну фінансову віддачу. Ефективність менеджменту компанії також відображає, наскільки вона прихильна до етичної та соціальної відповідальності перед суспільством та середовищем, у якому функціонує.

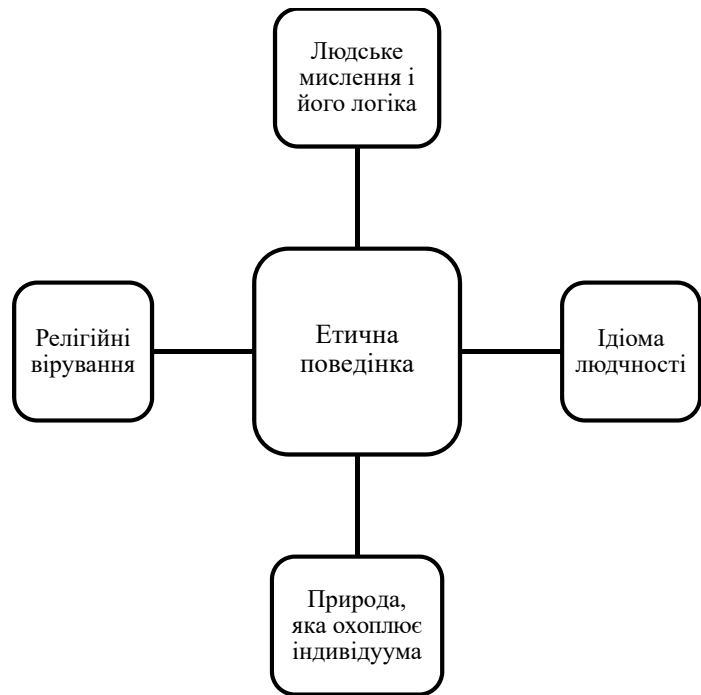


Рис. 1. Складники етичної поведінки в процесі ведення бізнесу

Для вимірювання ефективності менеджменту компанії переважно використовують вимірювальні інструменти, які є більш точними та об'єктивними. Наприклад, модель карт збалансованих відносин для вимірювання продуктивності. Складники цієї моделі були визначені у чотирьох вимірах:

1. Фінансовий вимір: відображає фінансові цілі, такі як прибутковість.
2. Вимір внутрішніх процесів: відображає результати операційної діяльності.
3. Вимір клієнта: відображає потреби та бажання клієнтів.
4. Вимір навчання та зростання: відображає ступінь, у якому компанія здатна розвивати інтелектуальні здібності та навички співробітників, та створення організаційних інновацій через розвиток організаційної структури і культури.

Практики менеджменту персоналом із позитивною поведінкою, справедливістю позитивно вплинуть на ефективність менеджменту компанії. Етична поведінка втілена у практиках управління персоналом і повинна охоплювати весь спектр підходів менеджменту персоналу, які демонструють вплив на менеджмент компанії:

1. Набір – процес залучення кваліфікованих осіб для заповнення наявних вакансій у компанії. Якщо процес набору персоналу здійснюється належним чином, це позитивно відображається на результатах діяльності компанії, залучаючи кваліфікованих осіб. Етична поведінка виникає завдяки ретельному виявленню потреб, систематичному плануванню та уникненню кумівства, щоб забезпечити рівні можливості та

соціальну справедливість для всіх членів суспільства, а також передбачає обов'язок призначити найкращу та найефективнішу людину, тобто поставити потрібну людину на правильне місце.

2. Співбесіда та відбір. Одним із аспектів підвищення етики є те, що співбесіда ґрунтується на об'єктивних принципах, які не стосуються упереджень та фаворитизму, а процедури та методи співбесіди чіткі та прозорі. Якщо компанія прагне вибрати найбільш ефективного, вона повинна забезпечити належну атмосферу, гарний час для співбесіди та добре прийняти кандидатів. Комітет повинен складатися із спеціалістів та експертів, а також враховувати об'єктивність та не перебільшення під час висування питань. Особисті тести повинні характеризуватися валідністю та надійністю. Окрім того, що компанії повинні брати до уваги правові міркування, політику та процедури зайнятості, що панують у країні, політика компанії повинна підтримувати моральні та поведінкові аспекти.

3. Навчання та розвиток. Менеджмент персоналу втілює свою етичну прихильність завдяки діяльності навчальних процесів співробітників, що позитивно відображається на інтересах людей, компаній та суспільства. Компанія займається науково-технічною діяльністю, це одне з прав працівників в компанії. Тому неправильно виключати будь-кого з цих програм з будь-яких причин, таких як стать, раса, колір шкіри, релігія, національність та інші. Програми навчання аспектів бізнес-етики розвивають навички та формують майбутнє керівництво, необхідне компанії. Однак, на жаль, деякі керівники компанії не люблять навчати та розвивати майбутніх лідерів, вважаючи, що це сприятиме їх усуненню з їхніх посад. Технічні дослідження повинні бути значущими програмами, що підвищують організаційну культуру. Компанія не повинна використовувати програми науково-технічної діяльності для розтрати ресурсів, розтрат та адміністративної корупції.

4. Заробітна плата та винагорода. Компанія прихильна до багатьох етичних аспектів цієї діяльності, оскільки вона пов'язана з добробутом суспільства та розвитком працівників і організаційною діяльністю. Передбачається, що заробітна плата та винагорода справедливі та рівні і що вони можуть мотивувати працівників та підвищують їхню відданість роботі та творчості. Відсутність прихильності до підписаного контракту, нерівність, упередженість та відсутність прозорості в системі винагород негативно впливають на

робоче середовище та паралізують здатність компанії розвиватися і впроваджувати інновації. Компанії взяли пакет непрямих компенсацій, таких як соціальне забезпечення, пенсія, страхування життя, охорона здоров'я, інвалідність та безробіття, без неупередженості та фаворитизму. Етична прихильність компанії до цих пакетів компенсацій відіграє вирішальну роль у покращенні індивідуальних показників.

5. Оцінка результатів роботи працівників: є кілька етичних форм поведінки, прийнятих компанією під час процесу оцінки, включаючи втілення суттєвих та поведінкових аспектів під час розроблення стандартів для оцінки результативності. Процес оцінки повинен бути справедливим, потрібно уникати фаворитизму, а оцінювачі не повинні зачіпатися спорідненістю, дружбаю, статтю, расою та релігією. Крім того, процес оцінки повинні робити досвідчені люди, які мають здатність до стосунків з іншими. Під час оцінки потрібно дотримуватися об'єктивності, уникати поблажливості та суворої оцінки. Не потрібно оцінювати лише за останніми результатами. Управління персоналом має використовувати сучасні критерії та методи оцінки, зрозумілі співробітнику, щоб отримати результати, які позитивно відображають поведінку особистості та впливають на результативність і, отже, на результати діяльності компанії.

Висновки з проведеного дослідження. Незалежні змінні БЕ в межах практик менеджменту персоналу в дослідженні вимірювалися з використанням всіх практик менеджменту персоналу окремо, і ця змінна рідко вивчалася в попередніх арабських дослідженнях. Оскільки організації в багатьох країнах ще не усвідомили важливу роль БЕ, це дослідження було спрямовано на прояснення концепції БЕ і її значення для організацій. Підвищення уваги до БЕ у всіх бізнес-функціях загалом і функції менеджменту персоналу зокрема як найважливішого ресурсу конкурентної переваги і поліпшення організації підприємства є запорукою успіху. Зробити БЕ частиною організаційної культури та розробити етичні кодекси, щоб спонукати співробітників дотримуватися ділової етики, потрібно для досягнення поставлених керівництвом цілей. Слід створити у вітчизняних компаніях спеціалізований відділ, контролювати дотримання окремими особами етичних стандартів і законодавчих норм, що стосуються стандартів етичної поведінки. Потрібно проводити більше досліджень про концепцію БЕ і її позитивні аспекти.

References:

1. Pimenta M. (2015) Ethics in human resource manement: a study on ethical perceptions of HRM practices (Unpublished Master Thesis). ISCTE Business School, Lisbon, Portugal, pp. 11–17.
2. Jawad Sh. (2011) Organizational behaviour in business organizations (1st ed.). Dar-Alhamed for publishing and distribution, Amman, Jordan, pp. 20–25.
3. Wendell F. (2007) Human resource management (international edition). Houghton Mifflin, Boston, USA, pp. 65–69.
4. Gama N., McKenna S., Peticca-Harris A. (2011) Ethics and HRM: theoretical and conceptual analysis: an alternative approach to ethical HRM through the discourse and lived experiences of HR professionals. *Journal of Business Ethics*, vol. 111, pp. 97–108.
5. Dessler G. (2015) Human resource management (14th ed.). Saf-fron House, London, UK, pp. 10–17.

ВЛИЯНИЕ БИЗНЕС-ЭТИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

В настоящее время наблюдается растущий интерес к бизнес-этике, так как она стала важной необходимостью во всех бизнес-функциях организации, особенно в контексте рационального использования человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы – одна из важнейших функций в компании для повышения производительности и получения конкурентного преимущества. Итак, методы управления человеческими ресурсами должны применяться на основе этических принципов, таких как справедливость, прозрачность и равные возможности. Это исследование направлено на определение степени приверженности бизнес-этике в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами компаний. Результаты исследования показали, что во всех практиках управления человеческими ресурсами существует высокая степень приверженности бизнес-этике в плане найма, отбора, обучения, оплаты труда и оценки работы сотрудников. Результаты также показали, что практика бизнес-этики влияет на все виды деятельности менеджмента человеческих ресурсов. В конце исследования разработан набор рекомендаций, которые, по нашему мнению, являются наиболее важными для достижения более высокого уровня приверженности бизнес-этике с целью улучшения менеджмента компании.

Ключевые слова: бизнес-этика, управление человеческими ресурсами, эффективность организации, компании, практика управления человеческими ресурсами.

INFLUENCE OF BUSINESS ETHICS ON THE EFFICIENCY OF COMPANY MANAGEMENT

This study aimed to determine the degree of adherence to business ethics within the human resource management activities of companies. It has become necessary to adhere to ethical behavior at the operational and management levels in all departments of the company, does not allow it to consider its interests from a materialistic point of view only in order to achieve profit. Thus, companies began to promote business ethics programs across various business functions, in particular in the context of human resources management. The results of the study showed that in all human resource management practices there is a high degree of adherence to business ethics in terms of hiring, selection, training, remuneration and performance evaluation of employees. Business ethics – is the employee's commitment to their responsibilities, respect for laws and regulations, respect for the values and customs of society, justice and impartiality, respect for time, secrecy, adherence to official instructions and hard work for the success of company management. Business ethics is based on two main pillars: a system of self-assessments related to a person's personality and experience, which is formed at age stages; and the system of social and moral values and traditions in society. Keeping due to the scientific extraction of scientists, we note that today, the question of characterizing the influence of business ethics on the personnel management system of an enterprise remains fully disclosed. The purpose of the study is to characterize the features of the impact of business ethics on the personnel management system of an enterprise. Business ethics has become a cornerstone in the development of a company, which is reflected in its reputation in society and its ability to achieve goals. Ethics has become part of the culture and ethics of the company, reflecting the status and ambition of the individual, as well as his adaptation to society, leading to social cohesion. The results also showed that the practice of business ethics affects all activities of human resource management. At the end of the study, a set of recommendations was developed that are most important for achieving a higher level of commitment to business ethics in order to improve company management.

Key words: business ethics, human resource management, organizational efficiency, companies, human resource management practice.