

АПАРАТ КОМПОЗИЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ В УПРАВЛІННІ

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Матеріал статті включає в себе апарат створення корпоративної етики. Дана наукова робота містить основні теоретичні дослідження, які доводять, що корпоративна етика являє собою систему ефективного підходу до управління персоналом. Представлені головні інструменти, які включають в себе цінності, два основних напрями, правила і допустимі норми ділового спілкування.

Розкрито і згруповано властивості груп цінностей корпоративної етики, на підставі чого об'єднуються співробітники однієї організації. Внаслідок чого з'являються загальні цільові професійні напрямки діяльності, а цей важливий процес веде до підвищення якості праці та кадрової роботи.

Ключові слова: етика, корпоративна етика, управління, моральні принципи, цінності, норми, правила.

АППАРАТ КОМПОЗИЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ В УПРАВЛЕНИИ

Гриценко Н.В., к.э.н., доцент (УкрГУЖТ)

Материал статьи включает в себя аппарат образования корпоративной этики. Даная научная работа содержит основные теоретические исследования, которые доказывают, что корпоративная этика представляет собой систему эффективного подхода к управлению персоналом. Представлены главные инструменты, которые включают в себя ценности, два основополагающих направления, правила и допустимые нормы делового общения.

Раскрыты и сгруппированы свойства групп ценностей корпоративной этики, на основании чего объединяются сотрудники одной организации. Вследствие чего появляются общие целевые профессиональные направления деятельности, а этот важный процесс ведет к повышению качества труда и кадровой работы.

Ключевые слова: этика, корпоративная этика, управление, нравственные принципы, ценности, нормы, правила.

APPARATUS OF CORPORATE ETHICS COMPOSITION IN MANAGEMENT

Gritsenko N.V., Ph.D., Associate Professor (USURT)

The article material includes a corporate ethics education apparatus. This scientific work contains the basic theoretical studies that prove that corporate ethics is a system of effective approach to personnel management. It presents the main tools that include values, two fundamental directions, rules and acceptable norms of business communication.

The properties of groups of values of corporate ethics are disclosed and grouped, on the basis of which employees of one organization are combined. As a result, there are general

targeted professional areas of activity, and this important process leads to an increase in the quality of work and personnel work.

It is substantiated that it is very important for the management of the organization to develop an algorithm by which corporate ethics will be introduced among the employees of the organization. Provided that this algorithm takes into account the specifics of the organization, as well as the established habits and customs of employees. It is proved, provided that the norms of the proposed algorithm of corporate ethics are aimed at goodwill, the tolerance of each employee this innovation will bring the organization only benefit, and the satisfaction of the members of his team.

The introduction of corporate ethics in the organization's system confirms its high value in effective personnel management. Colleagues, including managers, observe cultural and ethical standards of behavior and subordination to each other. Management is based on justice, responsibility, respect and tolerance, which allows you to balance relationships in a team. Confirmed, the listed arguments lead to high results of activity, both in the whole organization and in interpersonal relations of employees.

Key words: *ethics, corporate ethics, management, moral principles, values, norms, rules.*

Постановка завдання дослідження. Відомо, що процес управління персоналом поєднує в собі багато сфер діяльності з персоналу. Деякі з них пов'язані з кадровою роботою, а деякі професійним розвитком співробітників. У будь-якому випадку, метою раціонального управління організації є забезпечення сприятливих та злагоджених умов праці. Як слідство, це призведе до введення певної ділової етики у трудовому колективі, яку ще називають корпоративною етикою. Однак, для дієвого ведення особистих норм етики в організацію, необхідно мати відповідні інструменти формування корпоративної етики, завдяки яким, даний процес призведе до підвищення рентабельності організації в цілому.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням корпоративної етики, як важливого чинника управління займається велика кількість наукових діячів, таких як Беляцкий Н.П. [1], Березянюк Т.В. [2] Гриценко Н.В. [3,4], Стоян Т.А. [5], Тимцуник В.І. [6], Чмут Т.К. [7], Євтушевський В.А. [8]. Проте дане питання сьогодні тільки набирає оберти, адже, невід'ємно пов'язане з мінливими зовнішніми змінами, чим більше викликає інтерес науковців в цій галузі, та потребує відповідних доопрацювань.

Метою даної наукової статті є дослідження та узагальнення апарату створення корпоративної етики в організації, як раціонального елементу управління.

Виклад основного матеріалу. Фактично, корпоративна етика в Україні досить рідкісний незвичайний феномен. Практично, даний феномен став домінувати з моменту появи великих приватних фірм господарської та соціальної діяльності, в яких за особливим характером було здійснено поділ праці. Виключенням з правил є транснаціональні компанії, що функціонують по всьому світу. В даному випадку метою корпоративної етики є не високі стандарти професії, а створення єдиного корпоративного вектору, що об'єднує структурні підрозділи організації, які розміщені по світу. Задля ефективного впливу корпоративної етики на членів організації необхідно упорядкувати апарат її основних композицій.

Апарат композиції корпоративної етики має гнучкі властивості та впливає як на внутрішні зв'язки так і на зовнішні працівників організації, тому, що регулює відносини на підставі правил та норм етики. Це пов'язано з морально-етичними правилами та репутацією організації [2].

Певні моделі корпоративних поглядів сформувались ще в середноріччі. Історично, їх загальними ознаками є: співдружність працівників однієї професії, чітка інструкція з прав та обов'язків професійної діяльності.

Корпоративна етика включає різнобічні елементи: оцінку норм поведінки в організації; добросесні професійні принципи; соціально-моральний клімат в організації; ввічливість та порядність між співробітниками організації.

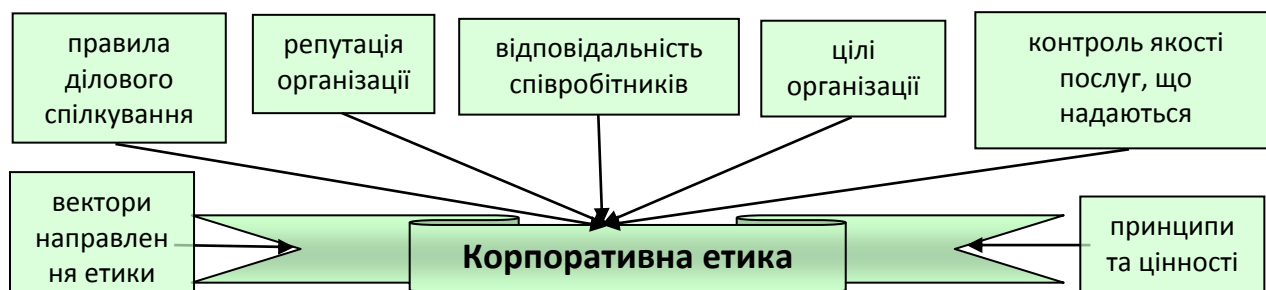
Організації, яка прагне стати більш успішною необхідно враховувати і розвивати сучасний діловий етикет і впроваджувати серед своїх співробітників корпоративну етику. Корпоративна етика характеризується нормами моральної поведінки працівників в організації.

Дотримуючись законів, правил і норм етикету, спілкування працівників розвивається на підставі взаєморозуміння, та загалом справляє позитивне враження [1].

Розумне введення корпоративної етики згуртовує співробітників в єдиний дружній колектив, в якому кожен підтримує і допомагає іншому, прямуючи в одному напрямку до загальної мети. Кожна особистість потребує уваги і відчуття гідності у колективі, лише за таких умов, вона спроможна бути до кінця відданою своїй професійній роботі.

Керівництву організації вкрай важливо розробка алгоритму корпоративної етики та впровадження його серед співробітників. Наступним кроком даного впровадження є контроль запропонованих норм етикету, однак якщо норми даної корпоративної етики направлені на доброзичливість, толерантність кожного співробітника, то таке впровадження принесе організації тільки користь, а членам її колективу задоволеність від спілкування.

Основними компонентами апарату корпоративної етики є загальновідомі елементи які є підґрунтям для розробки її алгоритму (рис.1):



*Рис.1.Компоненти апарату корпоративної етики
[упорядковано автором на основі [1,4]]*

- візитною картою будь якої поважаючої себе організації є правила ділового спілкування. Це стосується і зовнішніх і внутрішніх спілкувань особистостей;

- турбота співробітників колективу про інтереси організації, тобто підтримка її репутації;

- гуртове виконання функцій організації з метою досягнення загальної цілі;

- контроль якості надаваних послуг або продукції, що випускається;

- доля відповідальності кожного співробітника у виконанні своїх функцій.

- вектор направлення корпоративної етики залежить від цілей та функцій організації;

- принципи і цінності етики направлені на перелік визначених методів, спрямованих на формування якісних, добрих етичних відношень між співробітниками.

Авторитет керівництва організації залежить від культури службових відносин, тому необхідно заздалегідь

спроєктувати норми етикету. Наприклад, керівник не має морального права принижати, або висловлювати своє невдоволення підлеглому на очах інших, і навпаки показувати свою прихильність, якщо і виникає така потреба необхідно вирішувати її сам на сам.. Керівник повинен чітко розуміти відповідальність своєї посади та бути однаково ввічливим до кожного підлеглого працівника своєї організації.

Загальні манери професійної поведінки відомі кожній освіченій людині. Все ж таки треба проводити спеціальні

роз'яснювальні роботи і контролювати виконання етичних норм, в такому випадку результат не змусить себе чекати.

Безумовно від створення збалансованих етичних норм в організації при яких співробітники почуваються впевнено і є частиною спільного колективу залежить багато. Тому керівництву необхідно започаткувати відповідні корпоративні норми етикету. Існує два основних вектори корпоративної етики, що включають загальновідомі морально-етичні ідеали та правила поведінки робітників (рис.2).

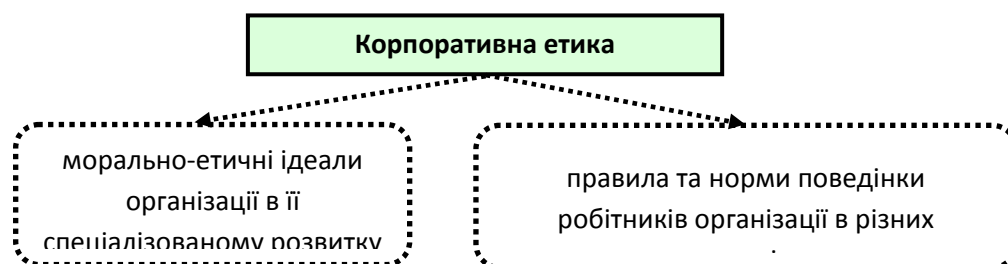


Рис. 2. Вектори корпоративної етики [складено автором на підставі [5,6]]

Використання даних напрямків сприяє позитивному настрою професійного спілкування працівників, що націлює організацію на успіх в досягненні головної мети.

Організація побудована на підґрунті морально-етичних ідеалів членів свого колективу є гармонійною і динамічною формою корпоративного співтовариства. Узагальнено, сутність корпоративної етики полягає у систематизації взаємоспілкування співробітників колективу однієї організації.

Введення корпоративної етики в систему спілкування організації надасть можливість врівноважити внутрішні особистісні зв'язки, як між колегами так і між керівництвом і підлеглим. Стримуватиме можливі суперечки на підґрунті різноманітних можливих суперечок, заснованих на різних поглядах. (політичні, віросповідання тощо). Відомо, що базовим елементом корпоративної етики є етикет. Етикет поєднує в собі

велику кількість правил та норм, основними з яких є:

- форма знайомства, вітання і прощання;
- вираження подяки і співчуття;
- культура контактності (ввічливість, вдячність тощо);
- правила соціальної поведінки (манери за столом, поздоровлення і подарунки тощо);

Впроваджуючи корпоративну етику необхідно враховувати специфіку функціонування організації, стилю ділового спілкування та керівництва (авторитарний, демократичний, ліберальний), і звичайно від її традицій. Керівництву необхідно норми корпоративної етики викласти документально і довести до відома співробітників та претендентів на вакантні посади.

Апарат композиції корпоративної етики включає в себе перелік нормативних принципів. Тобто, основних правил діяльності узагальнених морально-

етичних норм поведінки особистостей, кожен з яких виконує свої функції. Методом узагальнення, виділено перелік нормативних принципів [6,8]:

- забезпечення рентабельності функціонування організації;
- зобов'язання роботи у колективі;
- використання морально-етичних норм;
- відповідальність співробітників;
- надійність, при виконанні своїх функцій;
- універсальність;
- толерантні відносини між співробітниками;
- обмін співробітників професійним досвідом
- надійність, виконання в строк професійних зобов'язань перед організацією;
- раціональне використання робочого часу (пунктуальність);
- виконання правил трудового розпорядку (виконання наказів і розпоряджень);

- інформаційна довіра між співробітниками, доступ до інформації яка необхідна для виконання своїх обов'язків (зворотній зв'язок)

- професійні навички та прояв ініціативи співробітників.

Відомо, що норми корпоративної етики створені на підставі цінностей. Головним чинником цінностей є важливі аспекти для людини на підставі яких кожен для себе усвідомлює, що таке добро, справедливість, патріотизм і навпаки. Цінності є джерелом мотиваційної діяльності, на їх підставі визначають трудові дії працівників, їх трудову активність, та проводять аналіз результатів роботи організації. Цінності розділяють на дві групи: індивідуальні та організаційні. Їх властивості багато в чому збігаються та можуть бути загальними, тобто відноситися до обох груп, а можуть відноситись лише до однієї з груп. Основні з них наведено на рисунку 3.

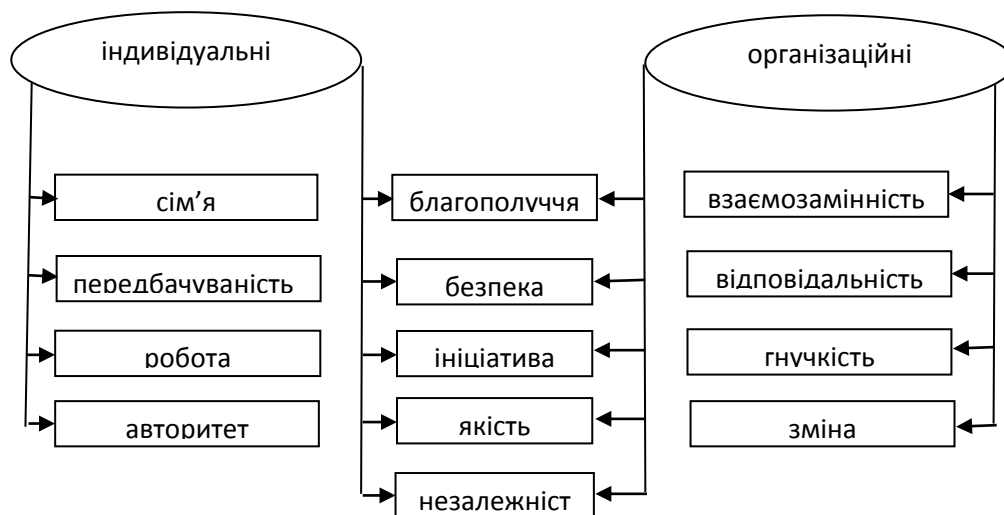


Рис. 3. Властивості груп цінностей [складено автором на підставі [7]]

На підставі наукових досліджень виявлено основні цінності на яких структурована корпоративна етика (рис.4).

Безумовно, до наведених цінностей слід додати і морально етичні, що включають духовність, культуру, толерантність, чесність тощо.

Виходячи з вище наведеного матеріалу, простежується залежність управління персоналом від впливу корпоративної етики. Її вплив підвищує моральний дух товаришів по службі і впливає на стимулювання та регулювання виникаючих міжособистісних сутичок. Формування певного стилю і правил

поведінки спілкування товаришів по службі об'єднує їх в єдиний організм організації. Даний факт дає можливість регулювати управлінський процес спираючись більше на компроміси і домовленості, ніж жорсткі накази і розпорядження.

Корпоративна етика впливає на людей різних рівнів ієрархії від керівника до службовця цілі яких пов'язані однією професійною діяльністю організації.

Однак, для кращого впровадження корпоративної етики в Українській організації необхідний злагоджений методичний механізм, який дозволить адаптувати дані норми для середовища організації (навчання), проводити аналіз дій та реакцій співробітників і при необхідності мати можливість їх корегувати (приспосовувати) тощо.



Рис. 4. Основоположні цінності формування корпоративної етики [узагальнено автором на підставі [1,8]]

З цією метою, у закордонній управлінській практиці організовано спеціальні заходи спрямовані на формування здорової етичної основи трудових відносин [8]:

- корпоративні кодекси;
- комітети;
- навчання співробітників і керівників етичній поведінці (семінари);

- етична експертиза.

Безумовно існують стандарти етики, які розроблені Міжнародною організацією праці, і більшість з яких прийнято національним державним законодавством. Між тим, в Україні, корпоративна етика є занадто молодою культурою, яка на сьогоднішній день ще не затвердила свою пріоритетність. Однак

прогрес культури спілкування та етики не стоїть на місці, отже, дуже скоро, корпоративна етика ґрунтовно займе свої позиції в українських організаціях.

Висновки. На підставі вище наведеного, стверджуємо, що основним потенціалом корпоративної етики організації є ініціатива, прийняття, відповідальність та повага. До апарату композиції корпоративної етики входять: правила ділового спілкування; направлення етики; принципи та морально-етичні норми; дві групи цінностей етики.

Корпоративна етика є головним елементом який поєднує співробітників однієї організації. Морально етичні норми поведінки співробітників об'єднують їх в єдиний дружній колектив, що надає можливість керівництву, при управлінні, лояльно впливати на підлеглих, не застосовуючи жорсткі міри. Колектив стає більш згуртованим та об'єднаним загальними орієнтирами, що веде до прагнення єдності поглядів.

Безумовно такі властивості колективу організації в результаті поєднують спільні цілі в їх професійній діяльності, що призводить до підвищення продуктивності праці, поліпшенню роботи кадрової політики та, як результат, підвищенню рентабельності всієї організації.

Управління є головним фактором впливу на роботу людей, чим логічніше та структуроване воно буде тим більш ефективнішими будуть результати. Сприятливі норми корпоративної етики, враховуючи характер організації, принесуть більше користі в управлінні людьми, ніж жорстокі фундаментальні впливи на них.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Навч. посібник; /Н.П. Беляцкий, О.О. Осіпенко та ін. - Інтерпрессервіс, екоперспектива, Київ, 2002. - 352 с.

2. Березянюк Т.В. Проблеми корпоративного менеджменту національної трансформаційної економіки / Т.В. Березянюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 161–164.

3. Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації / Н.В. Гриценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Х.- 2017. - №59. - С. 284-290.

4. Гриценко Н.В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом / Н.В. Гриценко // Вісник НТУ «ХП» Економічні науки. – 2018. - №15(1291). – С. 145-149.

5. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: / /Т.А. Стоян // навч. посіб. Центр навчальної літератури – К. 2004. – 232 с.

6. Тимцуник В.І. Корпоративна культура як основа формування мотиваційного механізму у стратегічному управлінні підприємством / В.І. Тимцуник, О.І. Белова // Наук. вісн. акад. муніцип. управління - Харків, 2011. – №2. – С. 54-59.

7. Чмут Т.К. Етика ділового спілкування: навч. посібн. / Т.К.Чмут, Г.Л.Чайка //– 3-те вид., стер. Вікар: –Київ, 2003. - 148с.

8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2008. – 406 с.

REFERENCES

1. Belyatsky N.P., Osipenko O.O. and other. *Upravlinnja personalom: Navch. Posibnyk* [Personnel Management: Teaching manual]. Kyiv: Interpresservis, eco-prospect. (in Ukrainian)

2. Bereyanchenko T.V. (2010) Problemy korporatyvnogho menedzhmentu nacionaljnoji transformacijnoji ekonomiky [Problems of Corporate Governance of the National Transformation Economy]. *Bulletin*

of the Khmelnytsky National University. Vol. 2., No 2, pp. 161–164.

3. Gritsenko N.V. (2017) Osoblyvosti formuvannja korporatyvnoji kuljтуры orghanizaciji [Features of the formation of corporate culture of the organization]. *The bulletin of Transport and Industry Economics*. No. 59, pp. 284-290.

4. Gritsenko N.V. (2018) Korporatyvna kuljтура jak element systemy upravlinnja personalom [Corporate culture as an element of the personnel management system]. *Bulletin of the NTU "KhPI". Economic Sciences*. Vol.15, No.1291, pp. 145-149.

5. Stoyan T.A. (2004) *Dilovyj etyket: moraljni cinnosti i kuljтура povedinky biznesmena: navch. Posib* [Business etiquette: moral values and behavior culture

of a businessman: teach. manual]. K: Center for Educational Literature. (in Ukrainian)

6. Tymcunyk V.I., Belova O.I. (2011) Korporatyvna kuljтура jak osnova formuvannja motyvaciynogho mekhanizmu u strategichnomu upravlinni pidprijemstvom [Corporate culture as the basis for the formation of a motivational mechanism in the strategic management of the enterprise]. *Science Bulletin of the Academy of Municipal Governance*. No. 2, pp. 54-59.

7. Chmut T.K., Chayka Gh.L. (2003) *Etyka dilovogho spilkuvannja: navch. posibn.* [Ethics of business communication: teaching manuals]. Kyiv: Vikar. (in Ukrainian)

8. Evtushevsky V.A. (2008) *Osnovy korporatyvnogho upravlinnja : navch. Posibn* [Fundamentals of Corporate Governance: Teach. manuals]. K.: Knowledge-Press. (in Ukrainian)