

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА У ВНУТРІШНЬОФІРМОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ

У статті охарактеризовано поняття професійної етики з позиції сучасного бізнес-середовища. Існує декілька типів діяльності в розвитку людських ресурсів, які можуть ініціювати та вплинути на створення етичних корпорацій та підтримку етичної культури. Автор акцентує увагу на тому, що розвиток людських ресурсів може відігравати критично важливу роль у навчанні персоналу компанії бізнес-етиці, сформувати необхідну корпоративну культуру, за допомогою підготовки та освітніх інтервенцій виховувати висококваліфікований та етично-орієнтований персонал.

Ключові слова: *бізнес-етика, розвиток людських ресурсів, корпоративна культура, внутрішньофірмова підготовка, персонал.*

Постановка проблеми. Ідеальні риси людини – справедливість, чесність, відповідальність, етична поведінка – залишаються однаково цінними. За Б. Рітгером, «етика – це систематичний, раціональний вибір тієї або іншої моделі поведінки, якої можна навчити» [7, с. 154]. Поступово відбувається змістовне поширення поняття етики в практиці розвитку людських ресурсів і зміни поглядів на їх розвиток.

Останніми роками в багатьох країнах світу намагання проводити підготовку та освіту з бізнес-етики як в академічних установах, так і професійних організаціях стали помітними на різних рівнях. Все більше уваги викликає етична основа рішень, які приймаються бізнесменами та їх вплив на клієнтів, а також сприйняття суспільством поведінки бізнес-організацій у цьому зв'язку. Сьогодні ми маємо достатньо доказів економічної вигоди від позитивної корпоративної репутації, підвищення благоустрою працівників та соціальної корпоративної відповідальності. І це потребує обґрунтування необхідності включення питань бізнес-етики до досліджень і практичного запровадження у програми розвитку людських ресурсів.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема формування основ професійної етики розглядалася у працях Протагора, Т. Гоббса, Дж. Локка, І. Канта; взаємозв'язок етики з людською діяльністю висвітлено в роботах сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців (О. Бобир, С. Богдан, Н. Вознюк, Г. Йонас та ін.); пошук шляхів удосконалення морально-етичних відносин у колективі здійснювали І. Бех, О. Федоренко та ін. Однак, питання виховання професійної етики в умовах внутрішньофірмової підготовки висвітлені недостатньо.

Мета статті – виявлення основних проблем, пов'язаних із корпоративною етикою в сучасному бізнес-світі, вивчення різних поглядів на цей феномен і важливість навчання бізнес-етики для конкурентоспроможності корпорацій, висвітлення процесу реалізації програм із бізнес-етики у практиці розвитку людських ресурсів компаній у світі.

Виклад основного матеріалу. Вивчення матеріалів із теми дослідження показало, що існує тісний зв'язок між професійною освітою та професійною етикою. Такий зв'язок є важливим критерієм у визначенні професії. Так, Дж. Бітон у 2010 р. звернув увагу, що визначення, яке було прийнято в 1997 р. на Щорічній загальній зустрічі фахівців галузей Австралії починалось словами: люди професії – це дисциплінована група індивідуумів, які дотримуються етичних стандартів [6, с. 1-2].

Важливість професійної етики підтверджує економічно успішна або неуспішна діяльність компанії. Необхідно зазначити, що в Америці змінилось бізнес-середовище та організаційний контекст, а деякі корпоративні скандали набули розголошення, що призвело до «зростаючої нестачі довіри до етики корпорацій» (Дж. Худ) [3, с. 263]. Етичні негаразди для компаній, за словами Томаса, призводять до неприємностей різних рівнів (1, 2, 3). Так, неприємності рівня 1 – це урядові штрафи; рівень 2 приносить адміністративні штрафи, аудит, коректувальні дії, урядовий контроль; рівень 3 – втрату компанією репутації та клієнтів, цинізм працівників, втрата моралі працівниками, висока нобільність робочої сили, урядові регуляторні дії [1, с. 3].

Водночас етична поведінка не може бути прийнята як щось природне або бути проігнорована у корпоративній Америці

сьогодні. Дослідники та менеджери з розвитку людських ресурсів звертають увагу на питання еволюції та наслідки корпоративної етичної діяльності. Все більше дослідників визнають, що корпорації мають визнати свою відповідальність за забезпечення етичного навчання персоналу компанії, причому етика не повинна бути елективним предметом у навчальній програмі. Бізнес-контекст сьогодні ставить все більше вимог щодо персональних якостей лідерів, менеджерів і робітників компаній. Стратегії розвитку людських ресурсів мають можливість виховувати «глибоких професіоналів, які не ігнорують етики порівняно з іншими дисциплінами» (Т. Хатчер (T. Hatcher)).

У цьому аспекті постає освітня проблема – як навчити професійній етиці. Частково це технічне питання: які педагогічні технології використовувати, але, крім цих питань педагогічної методології, є більш глибокі питання, які мають відношення до природи етичних суджень і шляхів, якими індивід здобуває та розвиває модель етичної поведінки. В останній половині минулого століття ці питання, головним чином, розглядали Лоренс Кохлберг і Джеймс Рест, які вплинули на форми і методи навчання професійної етики в усіх професіях. Водночас теоретичні основи морально розвивальної психології (особливо Кохлберг та Рест) стосуються проблеми, яка є продовженням теорії морального розвитку, питання протистояння універсалізму проти культурної диверсифікації [6, с. 1-2].

З огляду на важливість навчання професійній етиці персоналу компаній головна мета стратегій розвитку людських ресурсів виявляється в допомозі у процесі формування корпоративної культури шляхом запровадження відповідного навчання, заходів із корпоративного розвитку, які б допомагали виховувати етичну свідомість працівників компаній на всіх рівнях.

У результаті проведеного дослідження ми дійшли висновку, що корпоративна підготовка є дуже складним явищем, що є частиною колективного знання та яке потребує неперервного вдосконалення для досягнення працівниками високого рівня виконання своїх професійних обов'язків. Тобто немає нічого «природного» або логічно успадкованого та незапобіжного в перетворенні людських ресурсів у ті ресурси, які потрібні [1, с. 2].

У цьому зв'язку в корпораціях розвиток людських ресурсів перетворюється на важливу стратегічну складову професійної підготовки персоналу компаній шляхом розуміння значення теорії етики та запровадження етичних моделей поведінки і корпоративної культури в програми підготовки працівників. Таким чином, логічним є висновок, що розвиток людських ресурсів – це багатодисциплінарна галузь, програми якої сконцентровані на освіті дорослих і неперервному навчанні.

Дослідження свідчить, що дисципліна бізнес-етика, педагогіка та практика в корпораціях Америки достатньо поширена та розглядається як необхідна умова професійного розвитку персоналу компаній.

Р. Ейчінджер і Д. Улріч (R. Eichinger, D. Ulrich) визначають такі пріоритети в розвитку людських ресурсів. Вони вважають, що розвиток людських ресурсів повинен допомагати організації оновлювати себе для підвищення конкурентоспроможності, одержання гідної позиції на ринку збуту, бути орієнтованою на клієнта, допомагати керівництву компанії розуміти важливість продукції, забезпечувати безпеку та якість послуг, соціальну відповідальність компаній. Розвиток людських ресурсів відіграє головну роль у розвитку етичних лідерів і допомагає фінансовим менеджерам зберігати баланс між бажанням одержати прибуток та відповідальним розподілом корпоративних активів.

Американські дослідники Дж. Хендерсон і Дж. Прово наполягають, що тільки програми розвитку людських ресурсів мають можливість забезпечити навчання етиці, розвиток лідерських якостей людини. Вчені зібрали достатньо доказів впливу спеціально розроблених і систематично організованих програм корпоративної підготовки й висвітлення правил бізнес-етики у програмах навчання на одержання бажаних результатів на індивідуальному, груповому, організаційному та громадському рівнях [2, с. 275].

Р. Свансон (R. Swanson) представив авторську модель «Ланцюга цінності» розвитку людських ресурсів, за якою працівники розвитку людських ресурсів повинні мислити як бізнес-менеджери та розуміти, як організація створює прибуток. Ця модель – схема заходів із розвитку людських ресурсів, яка

починається з розуміння стратегічних цілей бізнесу, спрямування зусиль на досягнення цілей. Створення етичних організацій відбувається шляхом навчання, розвитку лідерських якостей працівників, неперервного організаційного розвитку, в результаті чого підвищується ефективність інвестицій [1, с. 3].

На думку багатьох дослідників, заходи з розвитку людських ресурсів можуть сформувати корпоративну культуру шляхом визначення етичних норм в організації. Для цього фахівці з розвитку людських ресурсів повинні обговорювати з керівництвом і затверджувати програми навчання з етики. На жаль, іноді керівництво компаній поводить так, що ставить під сумнів їхні етичні норми. Тому сучасна теорія менеджменту все більше звертається до філософії етики і моралі. Зростаюча кількість досліджень присвячена питанням покращення етичних стандартів поведінки бізнесменів шляхом забезпечення етичного навчання. К. Джексон виказав ідею, що морально освічена людина – бізнесмен виявляє більше відповідальності під час прийняття рішень і використання влади [4, с. 66]. С. Фельдман (S. Feldman) встановив взаємозв'язок між мораллю та корпоративними традиціями. На його думку, такі моральні традиції забезпечують конкурентоспроможність компанії. Якщо керівництво компанії створює моральну культуру (довіра, повага, співчуття), то працівники виявляють більшу відповідальність.

Т. Шмермерхорн, Дж. Дієнхарт зауважують, що етика та мораль в компанії починається з керівництва, а «етичні меседжі, що можуть бути позитивними, нейтральними або негативними, беруть початок зверху компанії і потім спускаються донизу» [8, с. 56]. М. Дженнінгс представив модель етичної культури як піраміду, що підкреслює критичність етичного тону, що задається керівництвом компанії. Основа цієї піраміди включає щорічні етичні тренінги, інфраструктуру для досліджень, звіти, зворотній зв'язок із етичних питань і недоліків. Наступний щабель – це «людський фактор», що складається з різних типів характеру працівників та їхнього етичного ставлення. Цей щабель визнає вплив навчання на працівників, а також різницю в моралі та етиці різних поколінь (наприклад, для випускників коледжів обман – це частина гри). Третій щабель – це корпоративна полі-

тика та лідерство. Керівництво задає етичний тон у корпорації, перетворюється на моральних менеджерів шляхом «визнання своєї відповідальності за дії як моделі етичної поведінки» [5, с. 14]. Тому керівництво повинно визнати, що вони значно впливають на поведінку інших працівників.

Наше дослідження показало, що серед дослідників менеджменту людських ресурсів існує думка, що не знання бізнес-етики, а сильний моральний стрижень протистоїть неправильним діям під час тиску на робочому місці. Концепція морального стрижня з'явилась як ключовий фактор етичної підготовки. М. Дженнінгс висловлює думку, що фокус етичної підготовки повинен бути перенесений до протистояння тиску для розвитку внутрішньої впевненості [5, с. 46].

У жовтні 2002 р. понад 100 компаній США найняли етичних службовців, тому що «компанії не можуть більше дозволити етиці існувати як те, про що думають після прийняття рішень» [1, с. 4]. Корпоративні правила поведінки встановлюють стандарти ведення бізнесу з внутрішніми та зовнішніми клієнтами, іншими членами компанії. Керівництво відіграє важливу роль у встановленні етичних правил, починаючи з прийому на роботу етично-орієнтованих працівників. Без сумніву корпоративні правила поведінки критично важливі для формування та створення етичної організації, але їх наявність не завжди веде до систематичних результатів. Вони є недостатніми і мають супроводжуватись освітніми інтервенціями, які включають розвиток свідомості серед працівників, створення етичного оточення в організації, виховання етичного лідера, який послуговується за приклад. Розвиток людських ресурсів відіграє стратегічну роль у формуванні та підтримці на належному рівні корпоративної культури.

Крім того, розвиток людських ресурсів відіграє важливу роль і у забезпеченні програм етичного навчання. Головна мета етичної освіти – це визнання етичних проблем, виховання почуття морального обов'язку, розвиток аналітичних навичок, розвиток толерантності та зменшення протистояння. Для кращого розуміння змісту та покращення програм навчання бізнес-етики Дж. Вебер (J. Weber) проводив дослідження теорії освітньої психології та навчання. Він зазначає, що формальна підготовка з

бізнес-етики достатньо поширені в компаніях світу. Але етична підготовка може проводитись і менш формально шляхом проведення групових обговорень, тренінгів, на яких тренери просять учасників міркувати над змінами в їх персональних нормах поведінки, що допомагає підвищувати ефективність і вплив підготовки [1, с. 4].

Висновки. Отже, важливість виховання бізнес-етики в корпораціях не викликає сумнівів. Тому необхідно запровадити навчання етиці на всіх рівнях корпоративної ієрархії та включити бізнес-етику в навчальні програми компаній. Існують різні виміри типів діяльності з розвитку людських ресурсів, покликаних підтримувати етичну культуру та етичну корпорацію. Предмет бізнес-етики був об'єктом вивчення багатьох дослідників, однак ідея, що розвиток людських ресурсів може відігравати важливу роль у бізнес-етичному середовищі є досить інноваційною. Розвиток людських ресурсів може допомогти сформувати корпоративну культуру шляхом розуміння домінуючого значення етики у професійних організаціях, сформувати етичні корпорації шляхом забезпечення підготовки та освітніх інтервенцій.

Список використаної літератури

1. Gedro, J. (2010). A Contemporary Conspectus of Business Ethics Education: Content and Pedagogy for HRD. Empire State College, pp. 1-8.
2. Henderson, G., Provo, J. (2006). A new world ahead - are we ready? Human Resource Development Review, № 5(2), pp. 274-277.
3. Hood J. (2003). The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. Journal of Business Ethics, 43(4), pp. 263-273.
4. Jackson, K. (2006). Breaking down the barriers: Bringing initiatives and reality into business ethics education. Journal of Management Education, № 30(1), pp. 65-89.
5. Jennings, M. (2004). Incorporating ethics and professionalism into accounting education and research: A discussion of the voids and advocacy for training in seminal works in business ethics. Issues in Accounting Education, № 19(1), pp. 7-26.
6. Minkang, Kim. (2012). Universality and Cultural Diversity in Professional Ethical Development: From Kohlberg to Dynamic Systems Theory. Joint AARE APERA International Conference. Sydney, pp. 1-20.
7. Ritter, B. (2006). Can business ethics be trained? A study of the ethical decision-making process in business students. Journal of Business Ethics, pp. 153-164.
8. Schermerhorn, T., Dienhart, J. (2004). Strategic leadership of ethical behavior in business. Academy of Management Executive, № 18(2), pp. 56-68.

Наталья Пазюра

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ВО ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ

В статье профессиональная этика рассматривается как актуальная проблема мира бизнеса. В современном обществе существует несколько типов деятельности согласно развитию человеческих ресурсов, которые могут инициировать и влиять на создание этических корпораций, а также поддержание культуры в компании. Автор акцентирует внимание на том, что деятельность компаний в области развития человеческих ресурсов может играть критически важную роль при обучении персонала бизнес-этике, помочь сформировать необходимую корпоративную культуру и с помощью профессиональной подготовки и образовательных интервенций воспитать высококвалифицированный и этично-ориентированный персонал.

Ключевые слова: *бизнес-этика, развитие человеческих ресурсов, корпоративная культура, внутрифирменная подготовка, персонал.*

Nataliy Pazyura

BUSINESS ETHICS IN CORPORATE TRAINING OF PERSONNEL

This article highlighted the increasing importance of business ethics as a contemporary concern of companies. In the last few years the purposeful and intentional pursuit of business ethics training and education has become clearly visible within the academy and within several professional organizations and credentialing bodies. There are several different dimensions of the types of activities HRD that can initiate and influence to help create and sustain ethical cultures and ethical corporations. The author stresses that the idea that HRD can play a vital role in business ethics.

This paper extends the argument regarding ethics, from the ethics of the practice of HRD, toward a vision for HRD as champion of ethics. As HRD matures as a profession, and continues to embrace the ideal of strategic business partner, it no longer can assume a value-neutral position on contemporary problems facing organizations today that call for attention. The context of business today is permeated by competing demands on leaders, managers and employees to conform to various expectations. The increasingly complex world of business exerts more and more pressure on management and leadership to perform. Among several examples of pressure exerted upon management and leadership includes financial pressure.

The notion of HRD championing business ethics highlights and challenges HRD to consider its role in creating workplaces that are good, just, beneficent, productive, fair, and effective. Business ethics training and education is complicated and perhaps unwieldy, but it presents fertile soil that we must till and cultivate as part of our collective understanding and execution of our responsibilities. The organization and those who practice strategic HRD within it, is made up of stakeholders who have competing interests. The subject of Business Ethics education, pedagogy, and practice within corporations is enormous in scope and in significance. This paper does not presume to provide a comprehensive exploration of the issues of Business Ethics education. Rather, it is a presentation of the rationale for HRD to embrace its role as

an advocate, and as a subject matter resource, for Business Ethics training and education within corporations today.

Thus, HRD can help shape corporate cultures through understanding and appreciating the growing emphasis on ethics in related professional organizations, and by helping to shape ethical corporations through training and developmental interventions.

Key words: *business ethics, human resource development, corporate culture, professional training, personnel.*

Одержано 20.05.2015 р.
