



SECTION: ECONOMIC SCIENCES.

SEKCJA: NAUKI EKONOMICZNE.

How to cite: Dragan, O. (2024). Improvement of Professional Ethics in HR Management Functions of the Company. *Horizons of Innovation: Conference on Multidisciplinary Trends in Science 2024*. (pp. 133-137).

Futurity Research Publishing. <https://futurity-publishing.com/horizons-of-innovation-conference-on-multidisciplinary-trends-in-science-2024-2/>

Improvement of Professional Ethics in HR Management Functions of the Company

Драган Олена Іванівна

професор кафедри економіки праці та менеджменту Національного університету харчових технологій, м. Київ, Україна

Accepted: January 26, 2024 | **Published:** February 9, 2024 | **Language:** Ukrainian

Abstract: The modern development of the professional ethics of companies is a common direction of scientific research. At the same time, the improvement of professional ethics from the position of HR-management functions of the company is relevant and insufficiently researched. The list of ethical issues that are related to the functions of HR management and can negatively affect the company's reputation if they are not followed is substantiated. It offers a methodical approach to determine the level of satisfaction with professional ethics on the example of the researched company in comparison with 2 years. The problem issues are outlined, namely: ethics of interpersonal relationships in collectives; ethics of compliance with norms, rules, standards of personnel safety and labor protection; ethics of business communication with partners, government agencies, stakeholders.

Keywords: professional ethics, level of satisfaction, ethical issues, company, compliance, function, HR-management.

Вступ

Розвиток професійної етики в компаніях забезпечує високий репутаційний рівень як надійного партнера та роботодавця. Ефективним інструментом професійна етика виступає щодо дотримання норм і стандартів поведінки персоналу в концепції сталого розвитку, якої дотримуються компанії-лідери ринку. Водночас затребуваним напрямком досліджень стало удосконалення професійної етики з позиції HR-менеджменту, людського капіталу, корпоративної культури. Саме HR-менеджер постійно стикається з етичними питаннями при внутрішніх і зовнішніх комунікаціях, конфліктних ситуаціях працівників, які можуть мати негативні наслідки для компанії. Отже, питання удосконалення професійної етики працівників у розрізі функцій HR-менеджменту компаній є актуальним для проведення досліджень.

Огляд літератури

Розгляд останніх досліджень та публікацій з професійної етики або етики бізнесу свідчить про високий рівень вивчення даної тематики. Менш поширеним залишається питання покращення професійної етики у зв'язку із функціями HR-менеджменту, яке є новим і затребуваним напрямком при проведенні дослідження. Зокрема, результати досліджень Al-Tarawneh (2020) свідчать про високий ступінь прихильності до бізнес етики в усіх практиках HRM з точки зору найму, відбору, навчання, винагороди та оцінки продуктивності працівників. Науковці Mihailovic et al. (2015) зазначають, що важливі етичні питання включають: етичний аналіз вибору, спілкування та поведінки співробітників, ставлення менеджерів і власників до працівників, безпека роботи, винагорода, якість і досвід роботи. Результати дослідження науковців Zaim et al. (2021) свідчать про тісний зв'язок між етичною поведінкою керівників і підлеглих і результатами діяльності фірми. Отже, питання удосконалення професійної етики працівників згідно функцій HR-менеджменту компаній потребує подальших досліджень.

Результати дослідження

Не дотримання норм професійної етики може викликати ризики для бізнесу компанії та відобразитися на його діяльності негативним чином. Ці наслідки можуть включати: призначення юридичних покарань, таких як штрафи або конфіскація; припинення ділових зв'язків із зацікавленими сторонами; погіршення репутації бренду роботодавця компанії; зниження мотивації і стимулювання персоналу; зниження продуктивності праці та збільшення невинуватених втрат робочого часу; підвищення плинності талановитих висококваліфікаційних працівників; зниження рівня лояльності працівників до компанії; підвищення репутаційних ризиків щодо розвитку бренду роботодавця компанії. Етичні питання, які знаходяться в компетенції HR-менеджера компанії (рис.1).

Рисунок 1

Професійна етика у розрізі функцій HR-менеджменту компанії



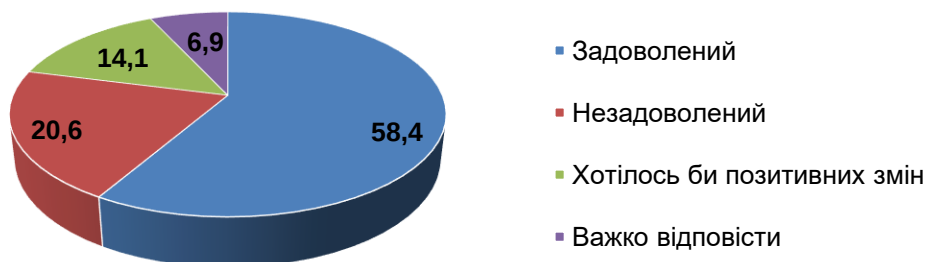
Джерело: Складено автором

Для аналізу стану професійної етики в дослідженій компанії нами було проведено опитування працівників для визначення рівня задоволеності з етичних питань у розрізі функцій HR-менеджменту за шкалою 100 балів і підсумком середньоарифметичного для кожної позиції – *задоволений; незадоволений; хотілося би позитивних змін; важко відповісти.*

Результати опитування щодо рівня задоволеності станом професійної етики в дослідженій компанії у 2021 році свідчать, що питома частка працівників 58,4 % – надали відповідь «задоволені». Водночас питома частка працівників, які надали відповідь – «незадоволені», «хотіли би позитивних змін у цьому питанні» і «важко відповісти» у підсумку склала 41,6% (рис. 2).

Рисунок 2

Структура відповідей працівників щодо рівня задоволеності професійною етикою в дослідженій компанії у 2021 році, %



Проблемними питаннями, які мали менше 50% рівня задоволення є наступні: етика міжособистісних стосунків у трудових колективах – 35%; етика дотримання норм, правил, стандартів безпеки персоналу і охорони праці – 35%; етика ділового спілкування з партнерами, держорганами, стейкхолдерами – 47%.

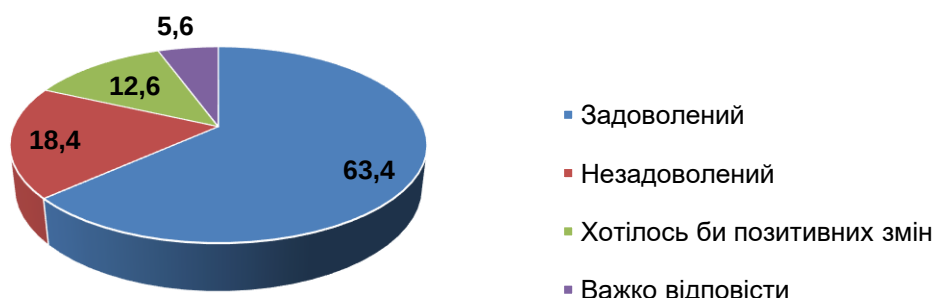
У кінці 2021 році в компанії був запроваджений Кодекс професійної етики з урахуванням основних принципів: професіоналізм, відповідальність, взаємоповага і толерантність, ефективність і продуктивність, лідерство та командна робота на підставі забезпечення прав та потреб людини (свобода думки та віросповідання, здоров'я та безпека, гідна робота, недискримінація, доступ до здорового довкілля, соціальна відповідальність та конфіденційність).

З 24 лютого 2022 року вторгнення російської федерації в Україну призвело до безпрецедентної гуманітарної кризи, до кардинальних змін у функціонуванні українського суспільства. Не минули ці кризові процеси та кадровий склад компанії, який суттєво змінився. Водночас працівники в міжособистісних стосунках стали відноситися один до одного більш доброзичливо, допомагати вирішувати нагальні питання, підвищили рівень згуртованості, що позитивно позначалося і на професійній етиці.

Результати опитування щодо рівня задоволеності професійною етикою у 2022 році свідчать, що питома частка працівників 63,4 % – задоволені (рис. 3).

Рисунок 3

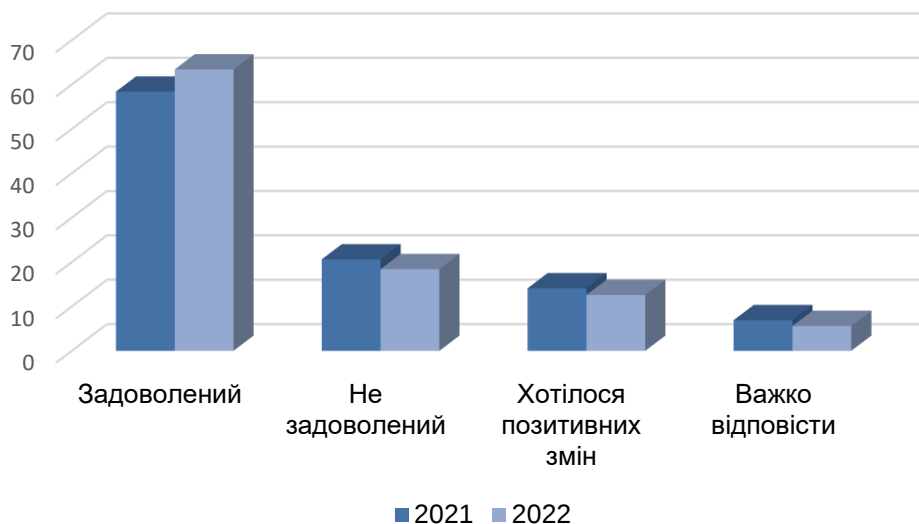
Структура відповідей працівників щодо рівня задоволеності професійною етикою в дослідженій компанії у 2022 році, %



На рисунку 4 наочно продемонстроване порівняння в результатах за досліджуваний період 2021-2022 років.

Рисунок 4

Порівняння результатів відповідей працівників щодо рівня задоволеності професійною етикою в дослідженій компанії за 2 роки



Водночас у 2022 році питома частка працівників, які «незадоволені», «хотіли би позитивних змін у цьому питанні» і «важко відповісти» у підсумку склала 36,6%. Це свідчить про те, що компанія потребує продовження роботи з покращення стану професійної етики працівників.

Висновки

Результати дослідження щодо визначення рівня задоволеності з етичних питань у розрізі функцій HR-менеджменту дослідженої компанії свідчать, що керівництво компанії може впливати на процес покращення за рахунок активної діяльності HR-менеджерів. Саме HR-менеджери створюють комфортний емоційний клімат у компанії та постійно слідкують за задоволеністю та залученістю працівників в усі процеси компанії, у тому числі, дотримання етичних норм. Також актуальним для удосконалення професійної етики компаній є подальше впровадження в діяльність Кодексу ділових партнерів, Антикорупційного кодексу, використання можливостей технологій комплаєнсу, проведення тренінгів і навчання працівників з етичних питань.

Література

- Al-Tarawneh, K. I. (2020). Business ethics in human resources management practices and its impact on the organizational performance. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 21(1), 402–411. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11344>
- Branko M., Cvijanović D., Simonović Z. (2015) Role of business ethics in management of human resources. *Ekonomika – januar-mart*, 61(1), 85-96. DOI:10.5937/ekonomika1501085M.
- Mihailovic, B., Cvijanovic, D., & Simonovic, Z. (2015). Role of business ethics in management of human resources. *Ekonomika*, 61(1), 85–96. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1501085m>
- Zaim, H., Wisker, L., & Acikgoz, A. (2021). Modelling managers' and subordinates' ethical behaviour on performance. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(2), 129. <https://doi.org/10.1504/ijbge.2021.113939>