

УДК 658.1

*І. А. ЮР'ЄВА, В.А.ВАКУЛЮК, М.О.ПАРХОМЕНКО***БІЗНЕС-ЕТИКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК НАПРЯМОК ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ**

Запропоновано аналіз впровадження елементів бізнес – етики в трудових відносинах на підприємстві як напрямок забезпечення елементів психології управління. Визначено актуальність тематики, мета та методи дослідження. Надана характеристика елементів бізнес-етики та підходів психології управління поведінки працівників на підприємстві. Досліджені чинники, які впливають на систему етичної поведінки на підприємстві. Зроблено висновки щодо впровадження системи бізнес-етики на підприємстві та можливості застосування цих принципів у груповій поведінки працівників підприємства.

**Ключові слова:** бізнес-етика, організація, підприємство, групова поведінка, фактор, підприємство, управління, забезпечення, елементи, методи, підходи, відповідальність, ефективність, психологія управління, трудові відносини.

Предложен анализ внедрения элементов бизнес - этики в трудовых отношениях на предприятии как направление обеспечения элементов психологии управления. Определена актуальность тематики, цель и методы исследования. Предоставлена характеристика элементов бизнес- этики и подходов психологии управления поведения работников на предприятии. Исследованы факторы, которые влияют на систему этического поведения на предприятии. Сделаны выводы относительно внедрения системы бизнес- этики на предприятии и возможности применения этих принципов в групповой поведения работников предприятия.

**Ключевые слова:** бизнес- этика, организация, предприятие, групповое поведение, фактор, предприятие, управление, обеспечение, элементы, методы, подходы, ответственность, эффективность, психология управления, трудовые отношения.

Analysis of implementation approaches to subjects' socially responsible group behavior at an enterprise has been suggested as a way to management psychology elements provision. The relevance of the topic has been identified, as well as its goal and research methods. Characteristics of socially responsible group behavior at an enterprise have been given along with the analysis of the state of group behavior efficiency indices. Factors which affect the system of socially responsible group behavior at an enterprise have been researched. Conclusions regarding the implementation of social responsibility system implementation have been made as well as of possibilities of applying these principles in enterprise employees' group behavior.

**Keywords:** organization, enterprise, group behavior, factor, enterprise, management, provision, elements, methods, approaches, social responsibility, efficiency.

**Вступ.** Світові економічні зв'язки зобов'язують ділових людей знати правила гарного тону для підвищення конкурентоспроможності організації. В ділових стосунках порушення правил етикету можуть привести навіть до розриву ділових зв'язків і обернутися втратою ринків збуту. Правила ділового етикету згодом змінюються, деякі з них у цей час втратили свою обов'язковість. Недаремно метою запровадження системи бізнес-етики називають сприяння ділових відносин, розвитку умов для мотивованих трудових відносин в колективі, налагодження ділових стосунків з партнерами. Саме активні дії компаній у впровадженні елементів бізнес-етики є запорукою результативності та ефективності бізнесу. Подібна діяльність позитивно впливає на імідж і репутацію компанії, надає їй певні конкурентні переваги, здатність залучати та утримувати кращих спеціалістів, будувати ефективні відносини з партнерами, ЗМІ, державними органами та суспільством.

**Актуальність теми.** У питаннях моделювання процесів бізнес- етики з точки зору психології управління трудових відносин з метою їх використання в управлінні найбільш складними виявилися завдання узагальненої оцінки етичної поведінки групи робітників підприємства (бригади, відділу) або команди. Кожна з теорій висвітлює окремий аспект проблеми, стосуючись тільки частки випадку прояву емоції або її компонентів. Необхідно пов'язувати групу поведінку з елементами системи бізнес-етики, існуючої в організації та застосовувати ефективні засоби психології управління. Коли

людина або підприємство усвідомлює, що вона/воно також несе відповідальність за внесок у стійкий розвиток, абсолютно всі рішення та дії стають усвідомленими, ефективними, екологічними, етичними. При цьому з кожним днем зростає поінформованість щодо відповідальності, але не треба плутати її з добродієм. Не завжди матеріальні стимули можуть допомогти людині, організації досягти успіху. У трудових відносинах домінує

система роботи на досягнення результату, злагоджена робота в команді, можливість втручання в процеси прийняття рішень і усвідомлення їх впливу на суспільство та навколишнє середовище. Фундаментальним принципом втілення елементів бізнес-етики є гармонічний розвиток трудових відносин в організації, довіра, відповідальності, дотримання верховенства закону та відповідність юридично обов'язковим вимогам. Елементами бізнес-етики можуть бути і мотиватори соціально-трудова відносин. Керівники повинні повинні виокремлювати тих, хто зацікавлений в її рішеннях і діяльності, щоб розуміти свій вплив і шляхи вжиття заходів у відповідь на них. Носіями організаційної культури, бізнес-етики можуть бути співробітники, які сприймають та усвідомлюють місію, філософію та бізнес-стратегію організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми впровадження системи бізнес-етикета ефективних методів психології управління підприємством науково-практичного та методологічного характеру висвітлено в роботах

багатьох провідних вітчизняних та зарубіжних вчених. Значну їх кількість присвячено питанням бізнес-етики трудових відносин та психології управління на різних рівнях. Теоретичні та практичні питання моделювання бізнес-етики процесів та психології управління знайшли відображення в роботах Бандурки О.М., Бочарової С.П., Землянської С.В, Винославської О.В., Малигіної М.П. та ін.. Вклад у дослідження етики, відповідальності трудових відносин на підприємстві внесли відомі вчені-економісти: Бондаренко А. В., Вінніков В. С., Ляшенко О. М., Жирков С. Ф., Плетникова І. Л., В. Шликов, Кірієнко А. В.

**Мета і завдання дослідження.** Основною метою даної наукової роботи є дослідження процесу рівня бізнес-етики, відповідальності та ефективної групової поведінки суб'єктів підприємства як складових елементів психології управління підприємством, ідентифікація позитивних та негативних факторів, які впливають на економічну діяльність підприємства, а також побудова адекватної моделі оцінки рівня бізнес-етики, ефективної групової поведінки в трудових відносинах на підприємстві. В процесі досягнення основної мети необхідно: визначити та охарактеризувати існуючі підходи щодо системи бізнес-етики, групової поведінки працівників підприємства як складових елементів психології управління підприємством. Методи дослідження. Для вирішення завдань, використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Це зокрема: аналіз – при виявленні особливостей економічних загроз і вдосконаленні їх класифікації, побудові багаторівневої системи складових елементів психології управління підприємством; індукція і дедукція – для формування висновків про стан складових на основі певних показників, що використовувалися при їх діагностиці; системний метод – при розгляді елементів бізнес-етики та психології управління підприємством, як системи, що об'єднує множини функціональних складових у єдине ціле для комплексної оцінки її рівня; економіко-математичне моделювання; статистичні, розрахунково-аналітичні методи; метод експертних оцінок

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, офіційні дані Державного комітету статистики України, фінансова та статистична звітність підприємств України, анкетні дані, одержані в ході комплексного економічного обстеження цих підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Освоюючи цивілізований ринок, сучасні підприємці повинні знати, що лише 10-15% бажаючих ствердитися в ринковому світі домагаються своїх цілей. І саме проходження правил ділового етикету є запорукою успіху в бізнесі. Інакше кажучи, дотримання правил ділового етикету - один з необхідних елементів вашого професіоналізму. Аналіз розвитку відповідальної поведінки дозволяє виділити кілька рівнів етики підприємництва.

Перший - базовий рівень відбиває модель, що

одержала поширення в англосаксонських країнах, "компанії власників". Точніше його слід розглядати як передумову, стартову умову соціально відповідальної поведінки. Його вимоги полягають лише в сумлінному виконанні своїх прямих зобов'язань перед суспільством і державою у відповідності з установленими правилами гри:

- регулярно виплачувати заробітну плату, розмір якої повинен забезпечувати нормальне відтворення робочої сили різної кваліфікації;
- дотримувати норм трудового законодавства;
- вчасно й у повному обсязі сплачувати всі покладені податки;
- забезпечувати встановлені стандарти якості продукції.

Багато аналітиків, представники владних структур, причому, що дотримуються незбіжних точок зору на політику бізнесу в цілому, вважають за доцільне обмеження відповідальності корпорацій цим рівнем.

Другий рівень зв'язаний з розвитком партнерських внутрішньофірмових (бізнес-етичних) відносин і припускає безпосереднє врахування інтересів працівників на основі переговорного процесу. В доповнення до дотримання перерахованих вище базових зобов'язань цей рівень гарантує надання працівникам деякого набору пільг і соціальних послуг, тобто реалізацію цільових соціальних інвестицій, які з відомою часткою умовності можна розділити на два види:

- інвестиції в людський капітал, у тому числі в професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу, в удосконалення організації і збагачення змісту праці, а також в охорону праці і здоров'я працівників;

соціальні інвестиції, віддача від яких носить переважно непрямий характер і важко піддається обліку, такі, як поліпшення пенсійного і житлового забезпечення, програми, спрямовані не на самого працівника, а на членів його родини.

Незважаючи на те, що практично всі успішні компанії декларують як стратегічний пріоритет нарощування вкладень у специфічний людський капітал, при визначенні цільового обсягу інвестицій другого виду вони прагнуть тим або іншим способом розраховувати їх оптимальний (або мінімально прийнятний) рівень.

Третій рівень, зовнішній, стосовно окремої корпорації, але не до бізнес-співтовариству в цілому, охоплює програми і напрямки діяльності, сфера дії яких виходить за рамки підприємства. Об'єктом соціальних інвестицій у цьому випадку стають населення територій або окремі його категорії, де розвертається діяльність корпорації. Сюди попадають усі благодійні програми і частково програми, споконвічно націлені на створення сприятливих умов діяльності компанії, що дають "супутній ефект" ( spill-over effect), наприклад, вкладення в транспортну інфраструктуру регіону, благоустрій території, висвітлення вулиць. На відміну від імперсонального відрахування податків дана форма дозволяє простежити за доцільним

використанням засобів і одержати конкретний кінцевий результат у вигляді підвищення якості життя і поліпшення середовища проживання.

Культура бізнес-середовища передбачає запровадження соціальних норм, які виконують охоронну, регулятивну і виховну функції, визначають раціональні межі свободи людини. Розрізняють такі види соціально-етичних норм як: звичаї, традиції, норми моралі, релігійні (канонічні) норми, етичні норми, політичні норми, корпоративні норми, норми громадських організацій, технічні норми, норми культури, норми права тощо. У залежності від видів соціальних норм виділяють такі різновиди соціальної відповідальності: моральна, релігійна, дисциплінарна, політична, правова (юридична) тощо. Моральна відповідальність настає у випадку порушення традицій, звичаїв, норм культури та естетичних норм. Вона відображається у суспільному осуді та соціальному відмежуванні від суб'єкта, що порушує чи ухиляється від виконання норми поведінки. Політична відповідальність настає при порушенні норм, дотримання яких покладається суспільством на публічного політика. Корпоративна відповідальність настає у випадку порушення корпоративних правил, які прийняті певною соціальною структурою та не мають правового значення. Релігійна відповідальність засновується на нормах, що регламентують порядок відправлення релігійних культів та на вірі у Бога. Всі згадані вище види соціальної відповідальності мають пасивний характер, оскільки негативна реакція з боку суспільства у цих випадках не передбачає примусового впливу на порушника норм. Правова відповідальність настає у випадку порушення норм державно-організованого права. Вона має активний характер, оскільки передбачає активний психологічний вплив на порушника аж до застосування примусового фізичного впливу.

Соціальна етична поведінка розглядається за своїм сутнісним змістом та має позитивний характер. Під позитивною (перспективною) соціальною етичною поведінкою потрібно розуміти добровільне і свідоме використання, виконання, дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів соціальних норм. Під негативною (ретроспективною) соціальних норм заходів впливу, передбачених цими нормами. Соціально-етична відповідальність бізнесу має дві форми реалізації: добровільну – виражену в обов'язку суб'єкта виконувати приписи соціально-етичних норм його правомірною поведінкою і реакцією на нього, і примусову – виражену в обов'язку порушника соціально-етичних норм підпорядкуватися різноманітним заходам суспільного і (або) державного примусу. Виділяють об'єктивні і суб'єктивні підстави відповідальності особи. При дослідженні об'єктивних підстав соціальної відповідальності передбачається всебічне вивчення і врахування цілої низки факторів: об'єктивних законів розвитку природи, суспільства, мислення, що визначають мету і вчинки людей. Об'єктивні

можливості вибору певного варіанту поведінки особи, а отже і ступінь відповідальності, залежать (поряд із соціальною орієнтацією особи) також і від її становища та соціальної ролі у суспільстві. Передумовою суб'єктивної підстави для відповідальності є можливість пізнання суб'єктом законів природи і суспільства. Це, насамперед, пов'язано з проблемами свободи волі, необхідності вибору поведінки. Серед суб'єктивних підстав соціальної відповідальності, зазвичай, виділяють:

— можливість пізнання індивідом законів об'єктивного світу, конкретної соціальної необхідності;

— свободу волі індивіда;

— відносну незалежність його свідомості і волі від навколишнього середовища;

— не жорсткий, а ймовірний характер детермінації поведінки людини;

— можливість вибору і свободу вибору різних варіантів поведінки;

— здатність індивіда оцінювати свої вчинки відповідно до інтересів суспільства.

— Зміст соціальної відповідальності формується внаслідок взаємодії факторів двоякого роду:

— об'єктивних, що змушують до діяння через потреби і, відповідно, через більш чи менш адекватне пізнання дійсності;

— суб'єктивних, що виступають для суб'єкта як внутрішні, свідомі, в тому ж ціннісні фактори.

Загальновідомо, що рушійною силою економіки є потреби суспільства і виробництва та конкуренція. Ці фактори обумовлюють безперервну перебудову національних економік і світової економіки в цілому, що супроводжується зникненням окремих фірм і навіть галузей і виникненням інших. При цьому доля окремого працівника в таких складних умовах залежить не тільки від фатальності долі і волі начальства, але й від відповідності його якостей і потенцій вартим перед фірмою завданням. Мало бути здатним до виконання своєї місії - треба вміти зіграти цю роль перед іншими, щоб і вони у вас повірили. Інакше кажучи, ви повинні поводитися так, щоб у потрібних людей склалася про вас сприятлива думка.

Таким чином, уміння поводитися належним чином, тобто дотримання етикету, стало нині однією з найважливіших умов і способів вирватися вперед і зберегти лідерство в бізнесі. Іншими словами, твердо засвойте, що дотримання ділового етикету - один з елементів вашої професійної стратегії.

До основних принципів соціально-етичної поведінки відносяться:

— підвітність, яка полягає у тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля;

— прозорість, яка означає, що суб'єктам господарської діяльності потрібно бути прозорими в їх рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити

порушення правових зобов'язань;

— гуманність – визнання важливості і загальності прав людини, зазначених у Всесвітній Декларації з прав людини;

— страх як категорія, що обмежує ті сфери, на які за жодних умов не повинен поширюватися вплив людини (страх за майбутнє людства, породжений благоговінням перед життям);

— поміркованість у прийнятті тих чи інших рішень (мета поміркованості – збереження життя, і лише майбутнє покоління здатне повноцінно оцінити наслідки теперішньої діяльності);

— патріотизм як розуміння цінності та унікальності Батьківщини;

— відчуття обов'язку як моральні зобов'язання людини, котрі вона виконує з почуттям совісті;

— моральність як особлива сфера суспільної свідомості та вид суспільних відносин, мета яких – сформувати способи нормативного регулювання поведінки і дій людей у суспільстві за допомогою норм, принципів і категорій моралі;

— духовність як процес гармонійного розвитку духовних задатків людини;

— професійна компетентність як знання, досвід, здобування освіти з відповідної галузі діяльності;

— творча спрямованість як схильність до творчої ініціативи;

— працелюбність як риса характеру, котра полягає у позитивному ставленні особистості до процесу трудової діяльності, що виражається через активність, ініціативність, добросовісність, дисциплінованість тощо.

**Висновки.** Таким чином, підводячи підсумок можна відзначити, що елементи бізнес-етики становлять основу корпоративної культури організації, яка являє собою певні цінності і норми, які розділяються всіма співробітниками даної організації. Ці цінності знаходять своє втілення в символах, легендах, героях, девізах і церемоніях. В завдання менеджерів, зацікавлених у позитивному розвитку і процвітанні компанії, входить процес формування всіх складових бізнес етики організації. Соціокультурна адаптація фахівців різного профілю є одним з фундаментальних підстав професійного "входження" і росту людини в іншій культурі. У результаті сприятливого завершення адаптації й входження людини в іншу культуру в сфері професійної діяльності спостерігається процес професійної ідентичності.

Під впровадженням системи соціоетичної поведінки в бізнесі можна розуміти складний процес, завдяки якому досягається відповідний рівень бізнес-етики соціально-трудова відносин в організації, прийняття її цінностей та норм поведінки.

#### Список літератури:

1. Кириченко О. С. Сутність управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання / О. С. Кириченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. - Мариуполь, 2012. - Вип. 1, Т. 1. - С. 265-270.

2. Atkinson J.W., Cartwright D. Some neglected variables in con

temporary conception of decision and performance. – Psychological Reports, 2014. – P. 14. 2Birch D., Atkinson J.W., Bongort K. Cognitive control of action. –In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y., 2014. –P. 86.

3. Boverd W.A. Concept of hypothalamic functioning // Perfect. Biol. And Brain Research–Tahoe Sity. 2008. – P. 355 – 372.

4. Dewey J. The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. –1894. –V.I. –P. 553 – 569; 2015 –V.II. –P. 13–32.

5. Erman P. Cross-cultural studies of facial expression // Erman P., Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in review. – N.Y., 2012. –P. 169–222.

6. Feather N.T. Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance. – Journal of Personality and Social Psychology, – 2012. –P.63.

7. Feather NT. The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement-related motivation–Journal of Abnormal and Social Psychology. –2013. – P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. –Psychological Bulletin, –2012. – P. 59.

8. Gellhom E. Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions //Psychol. Rev. – 2014. – V.21. –Ns 6. –P. 457 – 472.

9. Guilford J.P. Personality. New York. McGraw–Hill, 2009. – 303 p.

10. Izard C.E. Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes // Psychol. Rev. – 1993. –V. 100. – № 1. – P. 69 – 90.

11. Lazarus R.S. Psychological stress and the copying process. New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78.

12. Leeper R.W. A motivational theory of motion to replace – emotion as disorganized response". Psychol. Rev.. 2008. M, 55 P 5 – 2

13. Lewin K.F. Field theories in den. Social wissenschaften. – Bern. – 2013. – 184 p.

14. Montpellier G. de. Les alteration morphologies des mouvements rapides in – 8 de 251 p. Louvain. Inst. Sup. Phil., 2015. 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. N.Y., gohn Wiley, 2010. – 280 p.

15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66.

16. Osgoods C. Method and theory in experimental psychology. N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p.

17. Price D, Barrell J. Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389.

18. Охрімченко, О. О. Соціальна відповідальність [Електронне видання] : навчальний посібник / О. О. Охрімченко, Т. В. Іванова ; НТУУ «КПІ». – Електронні текстові данні (1 файл: 2,54 Мбайт). – Київ : НТУУ «КПІ», 2015. – 157 с. – Назва з екрана.

19. Гришук В.К. Соціальна відповідальність: навчальний посібник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2012. – 152 с.

20. Шибко Олександр. Система соціальної відповідальності суспільства / Український культурологічний центр – Аналітично-інформаційний журнал «СХІД» № 2 (142) березень-квітень 2016 р.

21. Кліменко О. М. Соціальна відповідальність: робоча програма для студентів усіх спеціальностей всіх форм навчання / укл. О. М. Кліменко. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 63 с. (Укр. мов.)

#### Bibliography (transliterated):

1. Kirichenko O. S. *Sutnist' upravlinnja sistemoju ekonomichnoi bezpeki sub'ektiv gospodarjuvannja* / O. S. Kirichenko // Teoretichni i praktichni aspekti ekonomiki ta intelektual'noi vlasnosti : zbirnik naukovih prac' : u 2-h vip. / PDTU. - Mariupol', 2012. - Vip. 1, T. 1. - S. 265-270.

2. Atkinson J.W., Cartwright D. *Some neglected variables in con temporary conception of decision and performance.* – Psychological Reports, 2014. – P. 14. 2Birch D., Atkinson J.W., Bongort K. Cognitive control of action. –In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y., 2014. –P. 86.

3. Boverd W.A. *Concept of hypothalamic functioning* // Perfect. Biol. And Brain Research–Tahoe Sity. 2008. – P. 355 – 372.

4. Dewey J. The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. –1894. –V.I. –P. 553 – 569; 2015 –V.II. –P. 13–32.

5. Erman P. *Cross-cultural studies of facial expression* // Erman P., Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in

review. – N.Y., 2012. –P. 169–222.

6. Feather N.T. *Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance.* – Journal of Personality and Social Psychology, – 2012. –P.63.

7. Feather N.T. *The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement-related motivation*–Journal of Abnormal and Social Psychology. –2013. – P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. –Psychological Bulletin, –2012. – P. 59.

8. Gellhom E. *Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions* //Psychol. Rev. – 2014. – V.21. –Ns 6. –P. 457 – 472.

9. Guilford J.P. *Personality.* New York. McGraw–Hill, 2009. – 303 p.

10. Izard C.E. *Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes* // Psychol. Rev. – 2013. –V. 100. – № 1. – P. 69 – 90.

11. Lazarus R.S. *Psychological stress and the copying process.*

New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78.

12. Leeper R.W. *A motivational theory of motion to replace – emotion as disorganized response*", Psychol. Rev.. 2008. M, 55 P 5 – 2

13. Lewin K.F. *Field theories in den. Social wissenschaften.* – Bern. – 2013. – 184 p.

14. Montpellier G. de. *Les alteration morphologies des mouvements rapides in – 8 de 251 p.* Louvain, Inst. Sup. Phil., 2015.

15. Mowrer O.H. *Learning theory and behaviour.* N.Y., gohn Wiley, 2010. – 280 p. 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66.

16. Osgoods C. *Method and theory in experimental psychology.* N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p.

17. Price D, Barrell J. *Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling* //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389. 18.

Надійшла (received) 03.10.2017

### Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

**Бізнес-етика трудових відносин на підприємстві як напрямок психології управління/ І. А. Юр'єва, В.Р.Вакулюк, М.О.Пархоменко** // Вісник НТУ “Харківський політехнічний інститут” (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2017. - № 46(1267).- С. 9-13 . Бібліогр. 17 назв. – ISSN 2519-4461.

**Бизнес-этика трудовых отношений на предприятии как направление психологии управления / И. А. Юрьева, В.Р.Вакулюк, М.А.Пархоменко** // Вестник НТУ “Харьковский политехнический институт” (экономические науки). – Х.: НТУ „ХПИ”. - 2017. - № 46(1267).- С. 9-13 . Библиогр.: 17 названий. – ISSN 2519-4461.

**Business-ethics of work relations at an enterprise as direction of management psychology / I. A. Yuryeva, V.R.Vakulyuk, M.O. Parkhomenko** // Bulletin of NTU "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences). – Kharkiv.: NTU "KhPI". - 2017. - № 46(1267).- P. 9-13 . Bibliogr.: 17 names. – ISSN 2519-4461.

### Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

**Юр'єва Ірина Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків; тел.: (050) 630-66-33; e-mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua).

**Юрьева Ирина Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», г. Харьков; тел.: (050) 630-66-33; e-mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua).

**Yuryeva Iryna Analyevna** – Candidate of Economic Sciences (Ph. D.), Docent, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv Docent, (050) 630-66-33; e-mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua).

**Вакулюк Вікторія Романівна** – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студент; тел.: (093) 963-53-18 ; [vak@gmail.com](mailto:vak@gmail.com).

**Вакулюк Вікторія Романа** – технічний Национальный университет «Харківський політехнічний інститут», студент; тел.: (093) 963-53-18 ; [vak@gmail.com](mailto:vak@gmail.com);

**Vakulyuk Viktoriya Romanivna** – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", student; tel.: (093) 963-53-18 ; e-mail: [vak@gmail.com](mailto:vak@gmail.com).

**Пархоменко Марія Олександрівна**– Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студентка; тел.: (050) 865-29-30; e-mail: [mp@gmail.com](mailto:mp@gmail.com).

**Пархоменко Мария Олександрівна**– Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», студентка; тел.: (050) 865-29-30; e mail: [mp@gmail.com](mailto:mp@gmail.com).

**Parkhomenko Mariya Oleksandrivna** – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", student; tel.: (050) 865-29-30; e-mail: [mp@gmail.com](mailto:mp@gmail.com).