

УДК 658

**ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ З ЕТИКИ БІЗНЕСУ ПРИ  
ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІНАХ**

**Юр'єва Ірина Анатоліївна**, доцент  
**Машарова Альона Генадіївна**, магістр  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Будь-який розвиток організацій потребує детального врахування всіх складових системи організації в цілому, особливо, це стосується людського фактору, взаємовідносин у колективі. Серед основних принципів етики бізнесу при організаційних змінах можна виділити наступні:

- врахування емоцій, почуттів і реакції тих, кого торкаються зміни

(емпатія);

- надання марних обіцянок, що все і всі будуть у виграші;
- необхідне інформування про передбачувані зміни, втягування працівників (участь у змінах),
- дотримання балансу новацій і традицій;
- неможливість руйнувати старе, не побудувавши нове;
- усвідомлення, що неможливо починати зміни без необхідних ресурсів на їх проведення;
- налагодження діалогу (ініціювання змін не тільки зверху вниз, але і знизу нагору);
- сприяння участі різних рівнів управління і функціональних підрозділів

Для забезпечення ефективності принципів бізнес-етики звичайно необхідні: точний діагноз проблем, відбір ключових об'єктів для реформування, застосування комплексу найбільш підходящих методів, які сприяють організаційним перетворенням. 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 [1, с. 11].

Існує низка основних причин, які можуть привести до конфронтації в організації і конфліктам в ній:

- розбіжність у думках із приводу послідовності виконання робіт(особливо тоді, коли проект вимагає залучення великої кількості фахівців різного профілю, яким важко виробляти єдину точку зору);
- виникнення спірних адміністративних питань (кому конкретно повинен підкорятися керівник проекту, які функції йому визначати, з ким він повинен перебувати в постійному контакті, хто повинен встановлювати оперативні виробничі плани);
- розбіжності з технічних питань (коли проект складний, можлива безліч альтернативних рішень);
- розбіжності із приводу використання фахівців (хтось із керівників намагається усунути фахівців високої кваліфікації або передає працівників, менш потрібних у його підрозділі);
- претензії до керівника проекту із приводу вартості окремих видів робіт (не всі фахівці можуть бути задоволені оплатою своєї праці, особливо

якщо проект важливий);

— розбіжності відносно графіків виконання робіт (когось із функціональних керівників і їх фахівців не завжди влаштовують строки виконання проектних робіт).

Залежно від характеру і динаміки процесів, які відбуваються, впроваджені принципи бізнес-етики можуть втілюватись у дві різні форми: еволюційну та революційну. Крім того, виділяють прогресивний розвиток (перехід від нижчого до вищого або від менш зробленого до більш досконалого); і регресивний розвиток (тобто деградацію). Прогресивний розвиток характеризується підвищенням рівня організації системи управління (впровадження підходів з бізнес - етики), який у свою чергу удосконавлює і систематизує процеси організаційних перетворень в керуванні бізнесом.

Існує проблема оцінки ефективності (економічності) заходів щодо розвитку організації. Можна виділити формальні (бізнес) аспекти перетворень і неформальні (соціальні) аспекти. Існує поняття організаційного айсберга, де на поверхні перебувають формальні компоненти організації, схованими виявляються поведінкові (неформальні, соціально - психологічні) аспекти, пов'язані з людським фактором. Для забезпечення ефективності впровадження принципів бізнес-етики необхідні: точний діагноз проблем, відбір ключових об'єктів для реформування, застосування комплексу найбільш підходящих методів з бізнес-етики [2, с. 76].

З точки зору втілення основних підходів з бізнес-етики опір змінам відбувається в силу трьох основних причин: невизначеності наслідків змін, відчуття особистих втрат і переконання, що зміни нічого гарного для організації не принесуть. Подолати опір змінам допоможе облік неформальних аспектів організації, зокрема вивчення взаємозумовлених стосунків в організації та урахування впливу людського фактору.

#### **Список використаних джерел:**

1 І. А. Юр'єва, В.А.Вакулюк, М.О.Пархоменко Бізнес-Етика трудових відносин на підприємстві як напрямок психології управління// Вісник НТУ «ХП». Серія: Економічні науки – Х. : НТУ «ХП», 2017. – № 46 (1267). – С.9.– 14– Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461

2. А. Юр'єва Впровадження підходів з етики бізнесу в інформаційно-комунікаційному забезпеченні економічної безпеки підприємства // Вісник НТУ «ХП». Серія: Економічні науки – Х. : НТУ «ХП», 2017. – № 45(1266) . – С.75.– 79 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461