

СЕКЦІЯ 8. УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ

УДК 330.113.2

ПОВЕДІНКОВА ЕТИКА БІЗНЕСУ У ЗАПОБИГАННІ ЕКОНОМІЧНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ ТА ЗАБЕСПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ

Компанієць В. В.,

д.е.н, проф., професор кафедри економіки та права,
Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»

Макасеєв О. В.,

аспірант кафедри економіки та права,
Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»
Харків, Україна

Для будь-якої сучасної бізнес-організації, що бажає зберегти тривалу конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішніх ринках, питання етичного бізнесу є досить важливим і водночас дискусійним, сумнівним щодо реалізації. Перше пов'язано з тим, що порушення етичних норм у внутрішньому середовищі організації та безвідповідальна поведінка компанії по відношенню до зовнішніх стейкхолдерів, так чи інакше негативно вплине на довгострокову ефективність та конкурентоспроможність. Негативними наслідками відповідних дій можуть бути зниження морального духу працівників, зниження продуктивності, втрата довіри акціонерів та інвесторів, а також втрата репутації та ділових партнерів.

Але прагнення до зростання доходів та прибутку особливо в короткостроковому періоді, за умов кризи, все ж таки спонукає власників, керівників, персонал йти на певні порушення норм етики та соціальної відповідальності, в тому числі скоюючи різного виду економічні злочини, корупційні, шахрайські дії.

Так, згідно з даними Глобального огляду економічних злочинів і шахрайства (Global Economic Crime and Fraud Survey) PricewaterhouseCoopers за 2018 рік, 28% компаній з-поміж тих, які протягом останніх двох років повідомляли про внутрішню корупцію, відзначали, що вони постраждали від неналежного ведення бізнесу, а 45% заявили, що постраждали від незаконного привласнення активів [1, р.8].

Зазначимо, що в 2018 році у звіті PricewaterhouseCoopers вперше було виділено широку категорію ризиків внутрішнього шахрайства - «ризик поведінки». Це ризик того, що дії співробітників поставлять під загрозу досягнення справедливих результатів для клієнтів або цілісність ринку.

Сумна реальність полягає в тому, що внутрішнє шахрайство, тобто злочинні дії, вчинені працівниками або особами, пов'язаними з бізнесом, є

досить поширеними. Внутрішнє шахрайство має різні форми, випадки загалом можна розділити на три категорії: розкрадання, шахрайські платежі та порушення даних. Наприклад, у 2019 році [38% компаній Великобританії постраждали від внутрішнього шахрайства](#), починаючи від крадіжки та витоку даних і закінчуючи репутаційною шкодою та агресивною діяльністю в соціальних мережах [2].

І в останні два роки рівень економічної злочинності та шахрайства зростає. Згідно даних звіту Глобального огляду економічних злочинів і шахрайства за 2022 рік протягом останніх 24 місяців, 46% організацій повідомили про випадки шахрайства чи економічних злочинів [3]. І вплив цих злочинів був більш суттєвим, ніж у попередні роки. Серед компаній із глобальним річним доходом понад 10 мільярдів доларів США протягом останніх 24 місяців, 52% зазнали шахрайства, що є найвищим рівнем за 20 років досліджень PricewaterhouseCoopers в цьому напрямі. І майже кожна п'ята з цих великих компаній, повідомила, що найбільш руйнівний випадок мав фінансовий вплив на суму понад 50 мільйонів доларів США. Частка постраждалих компаній з прибутком менше 100 мільйонів доларів США була меншою: 38% компаній зазнали шахрайства, і з них кожна четверта втратила (найбільш руйнівний випадок) понад 1 мільйон доларів США [3].

Відповідно до звіту за 2022 рік АСФЕ («Асоціації сертифікованих дослідників шахрайства») щодо всесвітнього дослідження шахрайства та зловживань у країнах, компанії США втрачуть у середньому 5% свого валового доходу через шахрайство [4]. В звіті АСФЕ відзначається, що найпоширенішою шахрайською схемою є [корупція](#), яка спостерігається у 32% компаній із менш ніж 100 співробітниками та в 43% випадків серед організацій, які мають понад 100 співробітників. Найбільш вразливим є шахрайство, скоєне власниками та керівниками: середній збиток від шахрайства власника та керівника становить 850 тис доларів США. При цьому 65% випадків шахрайства власника/керівника пов'язані з корупцією [4].

Це деяка статистика визнаних економічних злочинів (корупції та шахрайства) у приватному секторі економіки тобто в бізнес-організаціях. Але порушення етичних норм та вимог соціальної відповідальності – це ще ширша проблема, яку навіть неможливо охопити статистикою. Неетична та безвідповідальна поведінки власників, управлінців співробітників бізнес-організацій включає такі порушення, які логічно мають негативний вплив на діяльність компаній, але які складно оцінити. Це може бути надмірна експлуатація працівників, витрачання їх особистого часу для вирішення проблем керівництва, моральний тиск та шантаж, залякування або просування кар'єрними сходами тощо.

Отже, вічна дилема між отриманням або зростанням особистої вигоди та дотриманням норм етики та соціальної відповідальності в своїх діях все ще вимагає свого рішення. З цим пов'язано і виникнення на початку XXI століття в соціально-поведінковій галузі науки нового напрямку досліджень - поведінкової етики бізнесу.

Поведінкова етика бізнесу це певний дослідницький рух, який виник у галузях соціальної психології, менеджменту, організаційної поведінки та поведінкової економіки.

Поведінкова етика бізнесу поєднує підхід поведінкової етики (підхід дослідження соціальної психології) та ділової етики (підхід дослідження менеджменту) щоб досягти кращого розуміння того, як, що і чому трапляються невдачі бізнесу через неетичну поведінку членів організації.

Справа в тому, що традиційно в бізнес-організаціях використовували ділову етику, яка базувалась на *нормативному (зобов'язуючому) підході*. Цей підхід описує те, як повинні вести себе етичні люди. Передбачалось, що обізнана в нормах моралі, свідома людина буди вести себе етично. В реальності, як це доводить практика бізнесу, навіть обізнані в етиці люди з позитивними етичними якостями можуть поводити себе неетично. Утилітарні концепції чи концепції справедливості, які теж використовують в діловій етиці, також не можуть завжди чітко пояснити неетичну поведінку людини. Тому підхід ділової етики є обмеженим і потребує залучення підходу поведінкової етики.

Історія виникнення поведінкової етики, на відміну від ділової, є досить давньою. Вона бере свій початок у філософії та етичних традиціях різних культур. Значний внесок у поведінкову етику зробили також релігійні традиції. Тому її погляд на поведінку людини, в тому числі в економіці та бізнес-організаціях, відрізняється від традиційних підходів економічної теорії та ділової етики.

Поведінкову етику визначають, як галузь дослідження соціальних наук, що прагне зрозуміти, як люди насправді поведуться, коли стикаються з етичними дилемами [5]. А в бізнесі таких дилем виникає досить багато і вирішуються вони не завжди етичним шляхом.

Поведінкова етика, що важливо для бізнес-організації, ґрунтується на виявленні *нераціональної природи прийняття людьми етичних рішень*. Вона доводить те, що неетичні дії працівників не завжди є навмисними чи аргументованими. Причому ці докази ґрунтуються на експериментальних дослідженнях.

Такі ідеї поведінкової етики, як обмежена етичність людини, сліпі плями психіки та автоматичність власних інтересів, показали, що значна частина неетичної поведінки на роботі не обов'язково є свідомим вибором людини [6]. Це необхідно усвідомлювати, щоб керувати етичною поведінкою персоналу бізнес-організації, формувати етичне лідерство.

Реалізація людиною етичних принципів, як це відомо із досліджень, на практиці охоплює два основних кроки. *Перший полягає в розумінні внутрішньої динаміки морального вибору, а другий – у створенні норм, які скеровують етичні дії*. Люди врівноважують свій моральний вибір, постійно порівнюючи своє нинішнє моральне самосприйняття із власними моральними орієнтирами.

Політика бізнес-організації може впливати на внутрішню динаміку здійснення морального вибору й спонукати людей слідувати за своїм моральним компасом двома способами [7, с. 5-6]:

- через підвищення морального орієнтира шляхом спонукання людей порівнювати свої дії із вищими внутрішніми стандартами;

- через підкреслення морального орієнтира (наприклад, через спонукання до роздумів щодо етичних наслідків певних дій).

Другий крок на шляху до вдосконалення етичної практики полягає в розумінні контексту, у якому приймають рішення [7, с. 7]. Рішення часто обумовлюються соціальними мотивами: лояльність, створення довіри, вдячність, взаємність, бажання виглядати етично в очах інших тощо. Ця мотивація може працювати як на користь, так і на шкоду етичним рішенням. Зменшити неетичну поведінку можуть *механізми прозорості та підзвітності, створені в бізнес-організації*.

Важливими для будування етичного клімату в бізнес-організації є дослідження впливу *індивідуальних факторів особистості* на прийняття е(не)етичних рішень в організації: *когнітивних та афективних процесів; індивідуальних відмінностей; процесів на основі ідентичності*.

Поле поведінкової етики розглядає особистість — так само, як і поле поведінкової економіки — як податливу змінну, і таким чином представляє новий погляд на зв'язок між поведінкою та інтерналізованими цінностями.

Дані досліджень поведінкової етики підтверджують важливість для морального вибору соціальних норм та ідентичностей [7, с.7]. Тому, на думку західних фахівців, в бізнес-організаціях важливо запровадити етичну ідентичність. Задля пропагування етичної поведінки як соціальної норми можна використовувати: кодекс етики чи кодекс поведінки організації; поведінкові моделі етичних лідерів, *ціннісні програми*.

Важливим компонентом формування організації з глибшими етичними засадами є виявлення таких організацій, які домагаються певного успіху в етичному плані [7, с.7].

Актуальними напрямками досліджень поведінкової бізнес-етики є розробка конкретних заходів, поведінкових втручань (наприклад, підштовхувань, комунікаційних стратегій, ціннісних програм, системи винагород) для покращення етичних результатів в діяльності бізнес-організації.

З цього приводу доцільно розглядати сучасний міжнародний досвід антикорупційних практик регулювання бізнесу. Адже саме корупційні практики є найбільш поширеним видом економічної злочинності, що досить негативно впливає на діяльність бізнес-організацій, знижуючи їх довгострокову конкурентоспроможність.

У минулому основним механізмом боротьби з корупцією в приватному секторі були підходи на основі дотримання правових норм, а також практика впровадження компаніями власних програм з антикорупційної етики та комплаєнсу.

Але перші програми комплаєнсу, як правило, не давали очікуваних результатів, оскільки компанії зосереджувались на формальному підході введення кодексів поведінки та впровадження внутрішніх правил і процедур, і не оцінювали результати цих процесів та їхній вплив на забезпечення етичної поведінки всередині компанії.

Тому поряд із впровадженням програм правового комплаєнсу, науковці стали пропонувати до впровадження в організаціях підходів, що *передбачають зміну поведінки внаслідок ціннісних програм*, призводять до ширшої обізнаності працівників в етичній сфері, та їх активного залучення до забезпечення в організації реальної етичної культури.

Ціннісні програми ґрунтуються на припущенні про те, що працівники асоціюють себе з будь-якими цінностями – просоціальними чи антисоціальними, які існують в компанії, і засвоюють їх так, ніби вони є їхніми власними цінностями [8, с. 19]. Тобто вони базуються саме на методологічному підґрунті поведінкової етики бізнесу.

Результати досліджень та практичний досвід свідчать: ціннісні моделі є не лише так само (або більшою мірою) ефективними, як і традиційні моделі на основі примусу; вони є набагато кращим стимулом добровільно дотримуватися правил; вони зменшують проблеми та витрати, що асоціюються зі створенням і підтриманням ефективних механізмів стеження, необхідних для моделей на основі покарання [8, с. 19].

Отже, поведінкову етику бізнесу можна визначити, як науковий напрям у сфері соціально-поведінкових наук, який експериментальним шляхом досліджує фактори та процеси, що впливають на прийняття етичних чи неетичних рішень в бізнес-організації, використовуючи знання соціальної психології та традиційного менеджменту.

Роль поведінкової етики у вирішенні етичних проблем в бізнесі полягає у впровадженні психологічного підходу, який досліджує роль когнітивних, афективних та мотиваційних процесів, щоб пояснити «як», «коли» та «чому» людина поводить себе неетично [6].

Цей підхід дозволяє ідентифікувати відхилення від дій та рішень на основі прогнозів раціонального типу, пояснити, чому ці відхилення відбуваються, та *розробити ефективніші заходи профілактики етичних порушень в бізнесі та заходи політики втручання*. Його доцільно використовувати у будь-якій сучасній бізнес-організації задля зменшення ризику неетичних дій працівників та запобігання різних видів економічної злочинності. Застосування поведінкової етики в бізнесі допомагає сучасним управлінцям у вирішенні головної дилеми між отриманням або зростанням особистої вигоди та дотриманням норм етики та соціальної відповідальності в своїх діях. Все це позитивно впливатиме на довгострокову конкурентоспроможність бізнес-організацій.

Список використаних джерел

1. PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2018. Pulling fraud out of the shadows [Electronic resource]. URL:<https://www.pwc.com/gx/en/newsroom/docs/pwc-global-economic-crime-survey-report.pdf>
2. UK businesses should focus more on tackling internal fraud [Electronic resource]. URL: <https://www.consultancy.uk/news/22853/uk-businesses-must-focus-on-internal-fraud#:~:text=According%20to%20a%20new%20global,get%20worse%20in%20coming%20times.>
3. PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2022 [Electronic resource]. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecsm-2022/pdf/PwC%E2%80%99s-Global-Economic-Crime-and-Fraud-Survey-2022.pdf>
4. Current fraud statistics [Electronic resource]. URL: <https://businessfraudprevention.org/fraud-statistics/>
5. Behavioral Ethics: Encyclopedia, Science News & Research Reviews [Electronic resource]. URL: <https://academic-accelerator.com/encyclopedia/behavioral-ethics>
6. [David De Cremer, Wim Vandekerckhove](#) (2016) Managing unethical behavior in organizations: The need for a behavioral business ethics approach [Electronic resource]. URL: https://www.researchgate.net/publication/301575304_Managing_unethical_behavior_in_organizations_The_need_for_a_behavioral_business_ethics_approach
7. Освіта заради справедливості. Серія університетських модулів. Добросесність та етика. Модуль 8. Поведінкова етика [Electronic resource]. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_8_final_UKR.pdf
8. Навчальні інструменти для викладачів і фахівців. Серія модулів УНЗ ООН з протидії корупції. Модуль 5. Корупція в приватному секторі [Electronic resource]. URL: https://grace.unodc.org/grace/uploads/documents/academics/ukrainian/UA_Anti-Corruption_Module_5_Private_Sector_Corruption.pdf

УДК:339.94

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ У ПЕРІОД ВІЙНИ

Новік І.О.

**кандидат економічних наук, доцент,
Корабельникова С.М., студентка,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
Харків, Україна**

Війна, яка почалась в лютому цього року назавжди змінила хід подій не тільки в Україні, але в цілому світі. Руйнування, які були завдані та завдаються Україні потрібно буде відновлювати не один рік, проте