

Mövzu 15. Müasir işgüzar münasibətlərdə etik prinsiplərin və normaların tətbiqi mexanizmi

Plan

Etik normaların praktikaya tətbiqinin metodları. Etik kodekslər. Etika üzrə komitələr. Treyninq. Sosial audit. Hüquqi komitələr. Vətəndaşların etika məsələləri üzrə iddialarına nəzarət edən xidmətlər. Korporativ strukturdakı dəyişikliklər. Etika üzrə komitənin funksiyaları. Etika kodekslərinin xarakterik xüsusiyyətləri. Etik kodeksin üstünlükləri və çatışmamazlıqları.

Etik prinsiplərin, normaların, qaydaların və standartların işgüzar həyatın həqiqətlərinə çevirilməsi üçün onlar bütün idarəetmə səviyyələrində qərarların qəbul edilməsi prosesinə, eləcə də işçilərin iş praktikasına daxil edilməlidir, yəni real kadr siyasətinin bir hissəsinə çevirilməlidir.

Dünya istisadiyyatında etik normaların praktikaya tətbiqinin yeddi əsas metodu vardır. Bunlar aşağıdakılardır:

- 1) Etik kodekslər
- 2) Etika üzrə komitələr
- 3) Treyninq
- 4) Sosial audit
- 5) Hüquqi komitələr
- 6) Vətəndaşların etika məsələləri üzrə iddialarına nəzarət edən xidmətlər
- 7) Korporativ strukturdakı dəyişikliklər

Ən çox tətbiq olunan metod etik kodeksidir. Xarici kompaniyaların 90 %-i etik prinsipləri məhz bu kodeksin vasitəsilə tətbiq etmişdir. Onlar ümumilikdə kompaniya üçün işlənib hazırlana və hamı üçün ümumi qaydalardan ibarət ola bilər.

Kodeks həm də müəyyən funksional yarım-bölmələr üçün də yaradıla bilər. Məs: tədarük şöbəsi üçün. Belə olan təqdirdə o, yalnız həmin şöbəyə məxsus etik problemlərə toxuna bilər.

Etik kodeks bir qayda olaraq, xüsusi yaradılmış orqan tərəfindən - komitə, komissiya və s. işləyib hazırlaya bilər.

Kodeksi səmərəli etmək üçün kodeksi pozanların cəzalandırılmasına və etik kodeksin qaydalarına uyğun olaraq edilən davranışların mükafatlandırılmasına istiqamətlənmiş müəyyən nizam intizam qaydaları qəbul olunur.

Korporasiyanın etika üzrə komitəsi müəyyən funksiyalar toplusuna malikdir. Bunlara aşağıdakılar aiddir:

- İdarəetmə strukturlarının və ya top menecerlərin müzakirəsi üçün etika məsələlərinin gündəmə çıxarılması;
- Etika kodeksinin əsas tələblərinin bütün səviyyə menecerlərinin və sırası əməkdaşların nəzərinə çatdırılması;
- Kodeksi dəstəkləyən tədbirlərin işlənməsi;
- İllik korporasiyadaxili hesabatlar əsasında kodeksiə yenidən baxılması və onun təhlili, əsasən də təşkilatın xarici mühitin, mənəvi dəyərlər sisteminin və ictimaiyyətin rəyinin dəyişməsindən asılı olaraq;

- Direktorlar şurası üçün komitənin fəaliyyəti haqqında hesabatların tərtibi;
- Etika məsələləri üzrə mütəxəssislərin məsləhətləri nəticəsində menecmentin ali səviyyəyə sahib olması;

İdarəedici etik trening, etik prinsiplərin korporasiyasının fəaliyyətinə tətbiqinin daha bir imkanı hesab olunur. Bunlara etik normalar toplusu, özünəməxsusu etik modullar aiddir ki, bunlar da aşağı və orta səviyyəli menecerlərin ümumi hazırlıq proqramına daxil edilirlər.

Beləliklə, əgər etika üzrə komitə korporasiyanın yüksək səviyyəli menecmentinə xidmət edirsə, etika problemlərinin fərdi qərarlarını tapmağa kömək edirsə, onda etik treyninq həm orta, həm də aşağı menecment səviyyəsini etik tələblər çərçivəsinə toplanmış hazır qərarlar məcmusu ilə təmin edir.

Treyninq etika prinsiplərinin, korporativ qərarların qəbulu strukturuna, praktiki tətbiqinə səbəb olur.

Sosial audit, korporativ praktikaya etika tələblərinin başqa tətbiqi formaları kimi nisbətən kiçik tarixə malikdir, 2-3 onilliyə yaxın.

Sosial audit ictimai mühitdə korporasiyanın sosial davranışını qiymətləndirmək cəhdindən ibarətdir. Nizamnamənin qəbulu ona müəyyən hüquqlar və hətta üstünlüklər verir. Buna görə cəmiyyət korporasiyadan cəmiyyətin inkişafına və çiçəklənməsinə səbəb olan müəyyən hərəkətlərin və ümumi etika fonunu pozmayan müəyyən davranışlar tələb edir.

Sosial audit korporasiyasının fəaliyyətinin, cəmiyyətin tələblərinə uyğunluğunu yoxlamaq üçün yaradılmışdır. O, korporasiyada menecerlər korpusunun hərəkətlərinin etika səviyyəsinin, ehtiyatların səmərəli istifadəsini

və s. daxili nəzarəti üçün istifadə oluna bilər. Ancaq sosial audit biznesin inkişafı üçün dəyərli olmasına baxmayaraq, o qədər də inkişaf etməmişdir və əsasən korporasiya miqyasında tətbiq olunur. Görünür, audit yoxlamalarının, çətinliyi və bahalı olması buna səbəb olur.

Bu gün sosial audit, səhiyyə, təhlükəsizlik və ya ətraf mühitin çirklənməsinə dair nəzarət kimi korporasiyalar fəaliyyətinin dövlət normalarına nə qədər uyğun olmasını müəyyən etmək üçün istifadə edilir.

Hüquq komitəsi bütün fəaliyyətlərin istiqaməti üzrə qanuni və qanuna tabe olan sənədlərin riayət olunmasına nəzarətlə məşğul olur. Bu komitənin işinin bir hissəsi korporasiyanın fəaliyyətinin etik xarakter daşıyan qanunlarına dair müşahidələrinə aid olunur.

Yalnız bəzi müəssisələr etik iddiaların tənzimlənməsi üzrə xidmətlərə malik olur. Adətən bu kimi xidmətlərin əməkdaşları həm kənardan, həm də korporasiya daxilində fəaliyyət göstərən etik məsələlər üzrə şikayətlərə və iddialara nəzər yetirir.

Dünya iqtisadiyyatını xarakterizə edən məlumatlara görə yalnız bir neçə korporasiyalar etik tələblərə uyğunlaşmaq məqsədilə daxili struktur dəyişiklikləri qəbul edir.

Bir çox ölkələrdə hökumət qərarları korporasiyaları dəyişən ictimai dəyərlərə tez reaksiya verməyə, ətraf mühitin çirklənməsi üzrə nəzarətə vəsait xərcləməyə milli azlıqlara və qadınlara fəaliyyət göstərməkdə bərabər imkanları təmin etməyə məcbur etmişdir.

Bu qərarlar əsasında işlənib hazırlanmış etik kodekslər bir çox hallarda menecerlər çətin vəziyyətdə çıxış tapmağa, eləcə də korporativ mədəniyyət yaratmağa köməklik etmişdir.

Şübhəsiz ki, korporasiya həm daxili mexanizmlər, həm də xarici məhdudiyyətlər vasitəsilə etik prinsiplərə riayət etməyə vadar edə bilər.

Ancaq heç bir korporasiya tamamilə özünü tənzimləyən ola bilməz. Bu sistemin yaranmasında həddindən çox subyektiv və institusional maneələr vardır. Buna görə də özünü tənzimləmə mexanizmi yaxın gələcəkdə dövlət tənzimləməsini əvəz edə bilsin.

Bir çox iri korporasiyalar geniş kütlə qarşısında imicini saxlamağa və öz davranış xəttini tapmağa cəhd göstərsə də etik kodeksləri işləyib hazırlayırlar.

Belə kodekslərin mövcudluğu ümumilikə etik işgüzar iqlimin yaranması probleminin olmasını təsdiqləyir, hansı ki, xidməti münasibətlərdə amoral davranışları təhqir edir.

Etik kodekslərin çoxu 70-ci illərdə işlənib hazırlanmış və tətbiq edilmişdir. Onların həcmi müxtəlifdir. İşgüzar etikanın formalaşması “Ekson Korporeyşn” kompaniyasının məhsulu 1 səhifə həcmində, “kompaniyanın etik standartı” – Sitikorp kompaniyasının məhsulu 60 səhifədir.

Öz məzmununa görə də bu kodekslər fərqlənirlər, bu da ali menecment nümayəndələri arasında əhəmiyyətli ziddiyyətlərin olmasını əks etdirir. Kodekslərin müxtəlifliyinə səbəb həm də son onilliklərdə milli təsərrüfatlar və dünya iqtisadiyyatı şəraitində menecmentin onları kompaniyanın tələblərinə uyğunlaşdırılması cəhdləri ola bilər.

Müasir etika kodekslərinin xarakterik xüsusiyyətləri ondan ibarətdir ki, maraqların münaqişəsi zəminində yaranan etik problemlərin qarşısının alınmasına dair məsləhətlərdən ibarət bölmələr, başqa bölmələrdən fərqli olaraq, daha dəqiq və ətraflı işlənmişdir. Belə olan halda korporasiyanın maraqlarının üst-üstə düşməməsinə daha çox diqqət yetirilir:

- a) Korporasiyanın əməkdaşları və ya səhmdarları ilə
- b) Korporasiyanın əməkdaşları və ya səhmdarları ilə
- c) Xarici dövlətlərin hökumətləri ilə

Bir çox kodekslər ona riayət olunmasına dair daxili korporativ nəzarətə əsaslanır. Xarici ictimai təşkilatlar və dövlət nəzarəti kifayət qədər dəyərli uyğun dövlət strukturunun yaranmasını tələb edir.

Bundan başqa, xarici nəzarətin keçirilməsi ideyası həm hökumət, həm də menecment nəzəriyyəsinin və praktikasının tərəfdarları tərəfindən dəstəklənir. Bu ideyanın reallaşmasında bir sıra maneələr meydana çıxır: korporasiyada lazımi səlahiyyətlərə və hakimiyyətə malik şəxsin aşkarlanmasının çətinliyi, mümkün olan etik pozulmalar haqqında informasiyanın alınmasının mürəkkəbliyi, ımkdaşların etik kodekslərə qarşı vahid motivasiya sisteminin işlənməsi problemi və s.

Etik kodeksin yaradılması həm korporasiyaya, həm də onun əməkdaşlarına bir sıra üstünlüklər verir:

- 1) Kodekslər ayrı-ayrı şəxsiyyətlərin məsləhətlərindən və tövsiyyələrindən fərqli olaraq, daha əsaslı, vahid şəkllə salınmış, düzgün davranışa istiqamət verən “göstəricidir”. Ayrı-ayrı işçilər gündəlik praktikada xidməti davranışların etika səviyyəsini müəyyən edəndə bir çox hallarda onların mülahizələri həddindən artıq subyektiv olur və həmin əməkdaşların həm etik tərbiyyə səviyyəsindən, həm də onun təhsilindən, mədəniyyətindən, korporasiyada olan işlərin vəziyyəti barədə məlumatlanmasından, sosial məsuliyyət dərəcəsindən, vətənpərvərliyindən və bir sıra başqa amillərdən asılı olur.

Etik kodekslər sadalananların hamısını əhatə edərək, menecerlərə diqqətlərini əsas birinci dərəcəli məqamda cəmləyərək köməklik edir və ən məntiqli qərarlar qəbul etməy yol göstərir.

- 2) Etik kodeksin kollektiv etik standart kimi mövcud olması korporasiyanın menecerlərinə qəbul etdikləri qərarların etikliyini dərk etməyə və anlamağa kömək edir. Yalnız forma etik kodekslərə daha da böyük önəm verir.
- 3) Korporasiya menecmentinin fəaliyyətində nəyin etik nəyin qeyri-etik olduğunu eynimənalı müəyyən etməkdə çətinliklər yaranan zaman kodeks oriyentir kimi çıxış edir. Yəni universal etika və peşəkar etika ziddiyyətlərlə qarşılaşan zaman.
- 4) Etik kodekslər bəzən tabeliyindəki işçilərə nəinki etika normalarına zidd olan, həm də qeyri-qanuni hərəkət etməyə məcbur edən menecerlərin hakimiyyətinə nəzarət etməyə köməklik edir. Kodekslər həm ümumilikdə kompaniyaların, həm də ayrı-ayrılıqda hər bir əməkdaşın müəyyən hüquqi müdafiə səviyyəsini təmin edir. Ancaq etika kodekslərinin də öz çatışmamazlıqları var:
 - a) Onlar çoxlu sayda vəsait və vaxt tələb edirlər.
 - b) Onlar tərtibatçıların yüksək ixtisaslı olmasını tələb edirlər.
 - c) Bəzən onların tövsiyyələri birmənalı olmur və onların köməyi ilə çətinliklə konkret etik problemi həll etmək mümkün olur.
 - d) Kodekslərdə qanun pozanların cəzalandırılması nəzərdə tutulur.
 - e) Bununla belə kodeksdə əks olunmayanları icazə verilən davranışlar kimi qəbul etmək olar.

f) Etik kodekslər nə qlobal etik problemlərinin həlli yollarını, nə də işgüzar etikaya xarici nəzarətin menecerlər tərəfindən edilməsinə zəmanət vermir.

Sadalanən etik kodekslərin çatışmamazlıqları onların əhəmiyyətini əksiltmir. Onlar korporasiyalarda daha çox fayda verirlər.

Amerika kompaniyalarının etika kodekslərinin təhlili göstərir ki, onlarda xüsusi diqqət aşağıdakılara yetirilir:

- Hakimiyyətlə münasibətlərə
- Alıcılarla münasibətlərə
- Maraqların münaqişəsinə
- Hesablamalarda dürüstlüyə

Aşağıda göstərilən məsələlər təhlil olunmuş kodekslərin əsasını təşkil edir:

- Menecerin şəxsi keyfiyyətləri;
- Buraxılan məhsulların və satılan əmtəələrin təhlükəsizliyi;
- Ətraf mühitin mühafizəsi;
- Buraxılan məhsulların və satılan əmtəələrin keyfiyyəti;
- Vətəndaşların hərəkətləri;

Amerikanın sosioloji xidmətlərinin (News – CNN) tədqiqatları və sorğuları göstərdi ki, amerikalıların əhəmiyyətli hissəsi hesab edir ki, xidməti davranışlarda etikəsizlik və ədalətsizlik daha çox vüsət almışdır.

Dünya iqtisadiyyatında bir çox kompaniyalar hal-hazırda yarım-bölmələr yaradırlar və etik kodekslərin işlənməsi üçün ayrıca əməkdaşlar dəvət edirlər.

Bu zaman menecerlərin bu kodekslərin nizamnaməsi ilə tanışlığına dair tədbirlər görülür, həmçinin qərarların qəbulunda menecerlər tərəfindən etik məsələlərin nəzərə alınmasının mükafatlandırılması yaradılır, kodekslərdə

təsbit olunmuş etika normalarına xidmət davranışlarının uyğunluğu da mükafatlandırılır.

Xidməti fəaliyyətlərə nəzarət edən menecerlər yalan detektorundan, narkotiklərin qəbulu testlərindən və s.-dən istifadə edirlər.

İşə yeni menecerlərin və sırası əməkdaşların qəbulu zamanı istifadə olunan testlərin işlənməsi üçün xeyli səy göstərilmişdir.

Ancaq bəzi menecerlər və kompaniya sahibləri ədalətlə hesab edirlər ki, kifayət qədər həyat təcrübəsi olan və həmin firmada iş təcrübəsi olan əməkdaşın xidməti davranışlarının etik korreksiya cəhdləri bəzən uğursuz alınır. Yetkin insanda formalaşmış hərəkətlər manerası, qərar qəbul etmək üslubu, çətinliklə düzəlişlərə məruz qalır. Böyük təcrübəsi olan insanın özünəməxsusu dəyərlər və nəzərlər sistemi formalaşır və bunun kimi insanların kadr siyasətində nəzərə alınır.

Ali məktəb məzunlarının işə götürülməsi daha məhsuldar olur, çünki onlar geniş və şaxələnmiş etika əsaslarına yiyələnmiş olurlar. Belə halda etik standartlar gələcək əməkdaşın təfəkkürünə həkk olunur. Şəxsi işgüzar məktəbləri olan böyük firmalar tələbələrin tədrisinə menecment etikasını, biznes etikasını, işgüzar münasibətlər etikasını, nitq etikasını proqramlarını tətbiq edirlər. Bəzən bu etika standartlarını nəzəriyyədə təqdim edən etika prinsiplərinin toplusundan ibarət olur. Bəzən isə bu etik hərəkətlərin həddlərini müəyyən etmək nəzəri teoremləri formalaşdırmağa, tələbələrə imkan verən konkret misallar və situasiyalar olur.

