

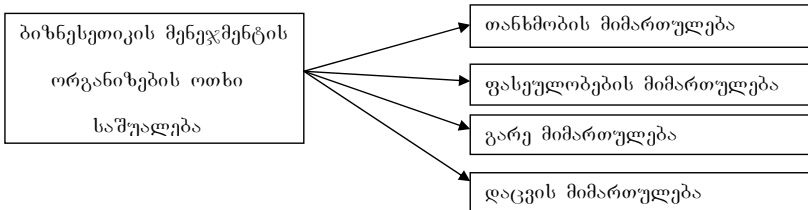
ბიზნესეთიკის მენეჯმენტის ორგანიზება

ვასილ ხიზანიშავილი

სოციალური მეცნიერებათა დოქტორი
ეკონომიკაში, თელავის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორი

იმისათვის, რომ კომპანიამ შესძლოს საკუთარი მიზნების მიღწევა, მისი ფუნქციონირების გარკვეულ ეტაპზე სავსებით შესაძლებელია დღის წესრიგში დადგეს საკითხი იმის შესახებ, თუ როგორ აღწევს ის სხვადასხვაგვარი კომპონენტების საუკეთესოდ ორგანიზებას და მათი ინტეგრირებას თავისთავად წიაღში.

არსებობს ბიზნესეთიკის მენეჯმენტის ორი, ფორმალური და არაფორმალური მიდგომა, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელი ხდება მსგავსი ამოცანის გადაწყვეტა. ფორმალური მიდგომა მოიცავს თანხმობის, ფასეულობების, გარე და დაცვის მიმართულებებს¹, რაც სქემატურად შეიძლება შემდეგნაირად გამოისახოს:



• თანხმობის მიმართულება. ამ მიდგომის არსი მდგომარეობს კანონდარღვევათა პრევენციაში, გამოვლენასა და დასჯაში. პერსონალი ინფორმირებულია არსებულ წესთა შესახებ და მართებულ ფუნქციონირებას შიშის ფაქტორი განაპირობებს. ამგვარი მიდგომა ეფუძნება იმ მოსაზრებას, რომ კონკურენტულმა გარემომ შესაძლოა წააქეზოს თანამშრომლები საქმის ნებისმიერი ფორმით კეთებისაკენ, მათ შორის არალეგალური თუ არაეთიკური მოქმე-

1 Treviño, L.K., Weaver, G.R., Gibson, D. G., and Toffler, B.L., „Managing ethics and legal compliance: what works and what hurts”. California Management Review, 1999, #41/2, P. 131-51.

დებების ჩათვლით.¹

- ფასეულობების მიმართულება. ეს მიდგომა ეფუძნება ორგანიზაციული ფასეულობების განსაზღვრასა და მოსამსახურეთა ვალდებულებების შესრულების საიმედოებას, ჭეშმარიტად ეთიკური მისწრაფებით.² ტრევინოსა და მისი კოლეგების³ თანახმად, ფასეულობების მიდგომა „ფესვადგმულია პერსონალურ თვითმართვაში“ და გარკვეული საშუალებებით უზრუნველყოფს ეთიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს, სადაც ცალკეულ ნესთათვის ადგილი აღარ რჩება.

- რაც შეეხება გარე მიმართულების მიდგომას, ის ნაკლებად ფოკუსირდება კომპანიის ფასეულობებზე, და მეტად – გარე სტიკეჰოლდერების (კლიენტები, საზოგადოება და აქციონერები) დაკმაყოფილებაზე.⁴ აქ სამართლიანად მიიჩნევა ის, რაც მოსალოდნელი ან მისაღებია უმთავრესად გარე სუბიექტებისათვის.

- დაცვის მიმართულება. დასასრულს, ზოგიერთი პროგრამები⁵ უპირატესად ორიენტირებულია ტოპ - მენეჯმენტის დაცვაზე, ეთიკური პრობლემებისა თუ სამართლებრივი დარღვევების ბრალდებებისაგან. აღნიშნული მიდგომა ფირმის თანამშრომლებისა და სხვა სტიკეჰოლდერებისათვის არის უფრო მეტად ეთიკის მენეჯმენტის შესავლის სფერო, ვიდრე მენეჯერთათვის ლეგალური საფარის შექმნის მცდელობა, ზოგიერთი სახის სამართალდარღვევის შემთხვევაში.

ბიზნესეთიკის მენეჯმენტის ჩვენს მიერ განხილული ფორმალური მიდგომის ოთხი მიმართულებიდან, აშშ-ში გაბატონებულია თანხმობის მიმართულება,⁶ მაშინ როდესაც ევროპაში დომინი-

1 Hoffman, W.M., Driscoll, D. –M., and Painter-Morland, M., „Integrating ethics”. In C. Moon and C. Bonny (ads.), *Business Ethics: Facing up to the Issues*. London: The Economist Books, 2001, P. 38-54.

2 Paine, L.S. „Managing for organizational integrity”. *Harvard Business Review*, 1994, Mar.-Apr., P. 106-17.

3 იხ. წყარო 1

4 იხ. წყარო 1

5 იხ. წყარო 1

6 Weaver, G., Treviño, L.K., and Cochran, P.L., „Corporate ethics programs as control systems: influences of executive commitment and environmental factors”. *Academy of Management Journal*, 1999, #42/1, P.41-57.

რებს გარე და ფასეულობებზე დაფუძნებული მიმართულებები. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ყველა ეს მიდგომა არ არის ურთიერთსაინანაღმდეგო და ურთიერთშეთავსებადი.¹ მაგალითად, მრავალი ეთიკური კოდექსი ეფუძნება ძირითად კორპორაციულ ფასეულობებსა და პრინციპებს, მაშინ როდესაც ამგვარი კოდექსის ეფექტიანობა ასევე დამოკიდებულია სათანადო იმპლემენტაციასა და შემდგომ ღონისძიებებზე. როგორიცაა, სხვადასხვა სახის დარღვევებზე თანამშრომელთათვის დისციპლინარული სასჯელის დანესება (თანხმობის მიმართულება). ფასეულობების, გარე და თანხმობის მიმართულებათა გაერთიანების მიზნით, ანალოგიურად მკაცრად კონტროლდება სტიეკჰოლდერებთან შეხვედრებსა და კონსულტაციებზე დაფუძნებული ეთიკური აუდიტის პროცესები.

მიუხედავად იმისა, რომ განსხვავებული მიდგომების (და მიდგომათა კომბინაციების) ეფექტიანობის შესახებ წარმოებული კვლევა საკმაოდ მწირია, მაინც აღსანიშნავია გასული საუკუნის ბოლოს აშშ-ში, მეცნიერთა ერთი ჯგუფის² მიერ ექვს უმსხვილეს კომპანიის 10 000 მეტ თანამშრომელზე განხორციელებული დაკვირვება, რამაც აჩვენა, რომ ფასეულობების მიმართულება ყველაზე ეფექტიანი ერთადერთი მიმართულებაა ეთიკური ქცევების ნახალისების კუთხით, თუმცა თანხმობისა და გარე მიმართულებები ნაკლები ხარისხით ასევე შეიძლება იყოს გამოსადეგი. რაც შეეხება დაცვის მიდგომას, ის ცალსახად საზიანო მიმართულებადაა მიჩნეული. მათი მნიშვნელობის მიუხედავად, ეს ფორმალური ელემენტები წარმოადგენს ბიზნესეთიკის მართვის მხოლოდ ერთ-ერთ ასპექტს. მრავალი დასავლელი მეცნიერი³ გამოთქვამს მოსაზრებას, რომ ფირმის კულტურასა და გარემოში არსებული ფართო ეთიკური კონტექსტი დიდი ზემოქმედების მქონეა ეთიკური გადაწყვეტილებების ფორმირების პროცესში. ამგვარად, ბიზნესეთიკის მენეჯმენტის ორგანიზებისას, ასევე მნიშვნელოვანია ფირმის ეთიკური კულტურის მხედველობაში მიღება.

1 იხ. წყარო 7

2 იხ. წყარო 1

3 Andrew Crane, Dirk Matten., *Business Ethics: A European Perspective (Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization)*, Oxford University Press, Oxford, 2004, P. 172

არაფორმალური მიდგომა დაკავშირებულია სწორედ ორგანიზაციის ეთიკურ კულტურასთან. ორგანიზაციის კულტურას და ნორმებს გააჩნია საკმაოდ დიდი გავლენა ეთიკურ გადანყვეტილებებზე, რაც ზოგიერთ მკვლევარს ბიზნესეთიკის მზარდი მნიშვნელობის მხარდასაჭერად აძლევს კულტურის ცვლილებისა და მისი „უფრო გაეთიკურების“ თქმის შესაძლებლობას. „ეთიკური გადანყვეტილებების ფორმირების სრულყოფა ადასტურებს ორგანიზაციის ფასეულობათა მართვის ტრანსფორმაციის საჭიროებას, რათა შესაძლებელი გახდეს კულტურათა უფრო მეტად გაეთიკურება“.¹ ამიტომ, მათი აზრით, სასურველი იქნებოდა თუკი კომპანიები აქტიურად განავითარებდნენ ეთიკურ ორგანიზაციულ კულტურასა და კულტურის ცვლილებით მოახერხებდნენ „ეთიკურ პრობლემებთან“ გამკლავებას.²

კულტურული ცვლილების მიდგომის პოპულარობის მიუხედავად, საკმაოდ მწირი ყურადღება ეთმობა თავად ამ კულტურულ ხდომილებათა მიზეზ-შედეგობრივ პროცესს: როგორ არის შესაძლებელი მსგავსი ტრანსფორმაცია, რა განაპირობებს მას, ან შესაძლებელია კი მისი ყველაზე განვრცობა? ამგვარ სიტუაციაში აუცილებლად გასათვალისწინებელი ის გარემოება, რომ კულტურის წინასწარგანზრახული მართვა წარმოადგენს რთულსა და ხანგრძლივ პროცესს და ცალკეული გამონაკლისის გარდა, როგორც წესი იშვიათად თუ არის წარმატებული. ძალზე ძნელია იმის დასაბუთება, რომ ეთიკური ქცევების სფეროში ნამდვილად იყოს შესაძლებელი კულტურის მართვა. არსებული კულტურული რწმენები და ფასეულობები სწორისა და არასწორის, კარგისა და ცუდის შესახებ, როგორც ცნობილია დიდ წინააღმდეგობაში იმყოფება ცვლილებებთან. ამიტომ, ფასეულობათა ცალკეული ჯგუფის კონფორმიზმზე დაფუძნებული „ეთიკური კულტურების“ შექმნის ნაცვლად, მისაღებია დასავლეთში უკვე აპრობირებული კულტურათა შესწავლის მიდგომა, რომელიც ფოკუსირდება ფირ-

1 Chen, A.Y.S., Sawyers, R.B. and Williams, P.F., „Reinforcing ethical decision making through corporate culture”. *Journal of Business Ethics*, 1997, #16, P. 855-65.

2 Treviño, L.K. and Nelson, K.A., *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to do it Right*, 2 nd edn., New York: John Wiley., 1999, P.204.

მის შიგნით მყოფ მცირე სუბკულტურულ ჯგუფებზე. სწორედ ასეა შესაძლებელი კულტურათა ადაპტაცია ორგანიზაციის მენეჯმენტში, რაც თავსმოხვეულ ავტორიტარულ იდეოლოგიურ კონტროლს გამოორიცხავს.

აშკარაა, რომ ორივე, ფორმალური და არაფორმალური ეთიკური მენეჯმენტის მიდგომას გააჩნია თავისი ღირსება და ნაკლი. უმთავრესი, რაც მათ განსაკუთრებულ მნიშვნელობას სძენს არის ის, რომ კომპანიის ხელმძღვანელებს, ყველა დონის მენეჯერებს მათი გათვალისწინებით შესაძლებლობა ეძლევათ მმართველობით პროცესში მიიღონ ფირმის სტრატეგიულ მიზნებთან თანხვედრაში მყოფი შესაბამისი ეთიკური გადაწყვეტილებები.