

# PROFESSIONAL ETHICS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF FOOD INDUSTRY COMPANIES

O. Dragan

National University of Food Technologies

## Key words:

*Professional ethics  
Personnel manager  
Personnel management  
system  
Code  
Rules  
Regulations  
CSR  
Company  
Food industry*

## Article history:

Received 04.11.2024  
Received in revised form  
18.11.2024  
Accepted 29.11.2024

## Corresponding author:

O. Dragan

## E-mail:

eidragan@ukr.net

**Citation:** Драган О. І. (2024). Професійна етика в системі менеджменту персоналу компаній харчової промисловості. *Наукові праці НУХТ*, 30(6), 49—57.  
DOI: 10.24263/2225-2924-2024-30-6-6

## ABSTRACT

The article is devoted to the issue of professional ethics in the personnel management system of food industry companies. The development and formation of professional ethics in the best companies according to the rating of 2023, 2024 — IDS Ukraine, Nestle, Coca-Cola Beverages Ukraine and MHP was studied on the basis of regulation in Codes, Programs, Standards of Conduct, Sustainability Reports. Negative consequences and risks of non-compliance with professional ethics in the HR management system for companies' business were generalized: reduced motivation and incentives for staff; increased turnover; dismissal of highly qualified employees; reduced employee loyalty to the company; reduced productivity and increased lost working time; increased reputational risks for the development of the company's employer brand. The author's definition of "personnel manager ethics" was formed, which was observed within the framework of the company's job responsibilities and values and was associated with socially responsible personnel management, which regulated norms, rules, standards of behavior on the basis of Codes, programs, and compliance technologies. The demanded ethical professional issues that are within the competence of a human resources manager of food industry company were substantiated. The ethics of adherence to the principles of fairness, diversity and inclusiveness is especially relevant for companies. To analyze the state of professional ethics in the studied food production company, a survey of employees was conducted to determine the level of satisfaction with ethical issues in the activities of HR managers for 2021—2023. The results obtained showed that over 3 years, there was an improvement in the level of satisfaction with ethical issues in the field of competencies of HR managers at the enterprise due to employees' compliance with the Code of Professional Ethics, development of corporate culture, emotional and psychological support and cohesion of employees during the war. Measures for further development of professional ethics in food industry companies were proposed.

## ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О. І. Драган

Національний університет харчових технологій

*У статті досліджено розвиток і формування професійної етики в найкращих компаніях за рейтингом 2023 і 2024 років — IDS Ukraine, Nestle, Кока Кола Беверіджиз Україна і МХП на підставі регламентації в кодексах, програмах, стандартах поведінки, звітах сталого розвитку. Узагальнені негативні наслідки та ризики, до яких призводить недотримання норм професійної етики в системі менеджменту персоналу для бізнесу компаній: зниження рівня мотивації і стимулювання персоналу; підвищення плинності; звільнення висококваліфікаційних працівників; зниження рівня лояльності працівників до компанії; зниження продуктивності праці та збільшення втрат робочого часу; зростання репутаційних ризиків щодо розвитку бренду роботодавця компанії.*

*Сформовано авторське визначення етики менеджера персоналу, яка дотримується в межах посадових обов'язків і цінностей компанії та пов'язана із соціально-відповідальним менеджментом персоналу, що регламентує норми, правила, стандарти поведінки на підставі кодексів, програм, технологій комплаєнсу. Обґрунтовані затребувані етичні професійні питання, які знаходяться в компетенції менеджера персоналу компанії харчової промисловості. Особливо актуальним для компаній є етика дотримання принципів справедливості, різноманітності та інклюзивності. Для аналізу стану професійної етики в дослідженій компанії, яка займається виробництвом харчових продуктів, було проведено опитування працівників для визначення рівня задоволеності з етичних питань в діяльності менеджерів персоналу за 2021—2023 роки. Отримані результати свідчать, що за 3 роки відзначається покращення рівня задоволеності з етичних питань у сфері компетенцій менеджерів персоналу на підприємстві завдяки впровадження Кодексу професійної етики, розвитку корпоративної культури, емоційно-психологічної підтримки і згуртованості працівників під час війни. Запропоновані заходи щодо подальшого розвитку професійної етики компаній харчової промисловості.*

**Ключові слова:** професійна етика, менеджер персоналу, система менеджменту персоналу, кодекс, правила, норми, КСВ, компанія, харчова промисловість.

**Постановка проблеми.** Розвиток професійної етики в компаніях забезпечує високий репутаційний рівень як надійного партнера та роботодавця. Професійна етика, якої дотримуються компанії-лідери ринку харчової промисловості, є ефективним інструментом дотримання норм і стандартів поведінки персоналу в концепції сталого розвитку. Водночас актуальності набуває дослідження професійної етики в системі менеджменту персоналу компаній, коли пріоритетами стають інтелектуальний потенціал, підбір висококваліфікованих працівників, залучення, утримання талантів за різними напрямками діяльності на принципах справедливості, різноманітності та інклюзивності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні публікації свідчать про неоднотайність науковців у питаннях професійної етики в межах різних сфер діяльності (банки, освіта, юриспруденція тощо), професій (державних службовців, судів, журналістів, медиків, викладачів тощо); середовища (міжнародне, регіональне, виробниче тощо).

В. Липчанський, досліджуючи професійну етику в контексті соціальної відповідальності підприємців та управлінських кадрів, пропонує розроблення корпоративних кодексів, які включають принципи і правила, засновані на положеннях, що містяться в кодексах професійної етики і міжнародних стандартах ділової поведінки (Липчанський, 2020).

У праці (Орлова, & Бірюченко, 2022) зазначається, що поняття «етика бізнесу» та «корпоративна соціальна відповідальність» взаємопов'язані, адже етичні норми є основою для реалізації концепції соціальної відповідальності бізнесу, тому що управління бізнесом на засадах КСВ впливає на формування та трансформацію ключових норм етики бізнесу.

У межах КСВ підприємства формується соціальна відповідальність за різними видами діяльності — соціальний маркетинг, соціально-відповідальний менеджмент персоналу тощо, для яких теж застосовуються специфічні етичні норми і правила поведінки.

При дослідженні соціально-відповідального менеджменту персоналу звертають увагу на розвиток соціально-відповідальних трудових практик, які охоплюють питання дотримання професійної етики в трудових колективах, особистості, топ-менеджменту, керівників (Могилевська, 2023).

Науковці у праці (Остапчук, Бірюченко, & Орлова, 2023) доводять, що під етикою в HR-менеджменті варто розуміти сукупність норм і правил поведінки в комунікаційній діяльності співробітників суб'єкта господарювання як по вертикалі, так і по горизонталі для забезпечення внутрішньої системи цінностей у процесі професійної діяльності. М. Іващенко акцентує увагу на тому, що порушення етики, зазвичай, відбувається в категоріях: поведінка та культура, поводження з працівниками та різноманітність і дискримінація (Іващенко, 2021).

Зарубіжні науковці також розглядають питання покращення професійної етики у взаємозв'язку з системою менеджменту персоналу. Зокрема, результати досліджень (Al-Tarawneh, 2020) свідчать про високий ступінь прихильності до бізнес етики в усіх практиках HRM з точки зору найму, відбору, навчання, винагороди та оцінки продуктивності працівників.

У (Branko, Cvijanović, & Simonović, 2015) зазначається, що важливі етичні питання включають: етичний аналіз вибору, спілкування та поведінки співробітників, ставлення менеджерів і власників до працівників, безпеку, якість і досвід роботи, винагороду.

Результати дослідження, наведені у (Zaim, Wisker, & Acikgoz, 2021), свідчать про тісний зв'язок між етичною поведінкою керівників і підлеглих та результатами діяльності фірми.

Отже, професійна етика працівників у системі менеджменту персоналу компанії є актуальним і цікавим напрямком для проведення досліджень.

**Метою дослідження** є узагальнення теоретико-прикладних підходів до розвитку професійної етики в менеджменті персоналу компаній харчової промисловості.

**Матеріали і методи.** В основу дослідження покладено системний підхід до професійної етики в системі менеджменту персоналу. Для визначення рівня задоволеності з етичних питань у розрізі компетенцій менеджера персоналу компанії харчової промисловості використані загальнонаукові методи: аналіз, синтез, індукція і дедукція, узагальнення, опитування. Дослідження базується на власних авторських розробках, матеріалах фахових і зарубіжних видань, інформаційних порталів про діяльність компаній харчової промисловості.

**Викладення основних результатів дослідження.** В Україні раз на рік визначається рейтинг найкращих компаній-роботодавців. Критеріями для порівняння є офіційне працевлаштування, середній рівень заробітної плати, можливості для кар'єрного зростання, наявність тренінгів і навчання, програм стажувань для студентів, співпраця із ЗВО, відгуки працівників щодо задоволеності роботою в конкретній компанії (Дефіцит, 2023). Компаніями харчової промисловості, які очолили рейтинг у 2023 р., стали IDS Ukraine, Nestle, Кока Кола Беверіджиз Україна.

Дослідимо більш детально питання професійної етики працівників у цих компаніях з метою вивчення досвіду найкращих лідерів.

Компанія IDS Ukraine — найбільший національний виробник бутильованої питної води (Моршинська, Миргородська), який вже понад 25 років працює на ринку України і має близько 3000 працівників. У компанії ухвалено Антикорупційну програму, де представлено пункт «Професійна етика», у якому наголошується, що співробітники компанії під час виконання своїх функціональних обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватися загальноновизнаних етичних норм поведінки та вимог Кодексу поведінки компанії. Співробітники компанії діють об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання. Співробітники компанії зобов'язуються не використовувати свої повноваження в інтересах будь-яких політичних партій та/або політиків, та/або громадських об'єднань, та/або для задоволення своїх приватних інтересів та інтересів афілійованих осіб (IDS Ukraine, 2024).

Компанія Nestle — одна з найбільших компаній світу у сфері виробництва продуктів харчування та напоїв, яка представлена у 187 країнах. В Україні Nestlé працює з грудня 1994 р. і має близько 5800 працівників (Nestle, 2024). Згідно із Звітом сталого розвитку компанії ділова етика та дотримання вимог відповідності є основою для створення спільних цінностей. Наголошується, що чесність, справедливість і прозорість — це зобов'язання згідно з Кодексом ділової поведінки та Корпоративними бізнес-принципами компанії. Комплексна система дотримання вимог допомагає співробітникам діяти правильно та захищати і зміцнювати репутацію Nestlé. У 2020 р. був запущений оновлений тренінг з дотримання Корпоративних бізнес-принципів, який включає в себе позицію компанії щодо сталості, прав людини, різноманітності та інклюзивності, а також принципи прозорості та відкритості у спілкуванні, що є обов'язковим для всіх працівників компанії (Nestle, 2024).

Компанія «Кока Кола Беверіджиз Україна», що входить до Coca-Cola HBC Group, провідного ботлера продукції The Coca-Cola Company, була відкрита в Україні у 1992 році. На підприємстві в Україні працюють понад 1,1 тис. працівників. У компанії прийнято Кодекс ділової поведінки, якого дотримуються всі працівники. Кодекс включає такі розділи: культура чесності і порядності (Зобов'язання. Правила користування); відданість компанії принципам чесності та порядності (Права людини, розмаїття й інклюзивність. Ділова документація. Обґрунтоване використання активів Coca-Cola HBC. Захист інформації та операційних активів. Робота з клієнтами та постачальниками. Конфлікти інтересів); чесність і порядність у контексті взаємодії поза межами компанії (Боротьба з хабарництвом. Техніка безпеки, охорона праці та навколишнього середовища. Чесна ринкова конкуренція та дотримання законів про конкуренцію. Конфіденційність і захист персональних даних. Операції з цінними паперами компанії. Санкції); Порядок реалізації положень Кодексу (Загальні положення. Тренінги. Розслідування) (Coca-Cola, 2024.)

У рейтинг 50 топ-найкращих роботодавців 2024 р. увійшла компанія МХП — міжнародна компанія у сфері харчових та агротехнологій, яка посіла 9 місце (проти 34 у 2023 р.) (Чуловська, 2024). У компанії вагома увага приділена питанням професійної етики. Так, прийнята Програма ділової етики та комплаєнсу МХП, яка прагне забезпечити культуру доброчесності та відповідність ділової практики компанії — закону, міжнародним регуляціям та етичним принципам ведення бізнесу. Кодекс етичної поведінки для всіх співробітників компанії включає такі розділи (МХП, 2024):

- цінності компанії;
- норми і політики МХП;
- права і повноваження співробітників;
- правила користування активами компанії;
- відносини з бізнес-партнерами;
- принципи чесної конкуренції;
- конфлікт інтересів і підкуп;
- корпоративна соціальна відповідальність.

Крім Кодексу, прийнято ще декілька документів з професійної етики:

- *Кодекс бізнес партнера МХП*, який намагається запропонувати орієнтири та пояснити очікування компанії від усіх партнерів стосовно ділової етики, прав людини, відносин із працівниками, охорони праці та інших тем, пов'язаних з відповідальною діловою практикою;

- *Декларацію доброчесності МХП*, яка є юридично обов'язковою угодою та передумовою співпраці з МХП і має на меті застосування підходу «нульової толерантності» до корупції;

- *Заяву щодо різноманітності МХП*, яка активно впроваджує різноманітність як спосіб підвищення ефективності на основі визнання цінності, прийняття, поваги до різноманітності, унікального досвіду, культур, ідентичностей та поглядів різних людей;

- *Лінію довіри МХП*, яка впроваджена задля того, щоб кожен працівник і партнер компанії мав можливість бути почутим.

На нашу думку, етика менеджера персоналу, яка дотримується в межах посадових обов'язків і цінностей компанії, пов'язана із соціально-відповідальним менеджментом персоналу, який регламентує норми, правила, стандарти поведінки на підставі кодексів, програм, технологій комплаєнсу.

Етичні професійні питання, які знаходяться в компетенції менеджера персоналу компанії харчової промисловості, представлено на рис. 1.



**Рис. 1. Професійна етика в діяльності менеджерів персоналу компанії харчової промисловості, складено автором**

Недотримання норм професійної етики може викликати ризики для бізнесу компаній та відобразитися на їхній діяльності негативним чином. Ці наслідки можуть включати:

- призначення юридичних покарань, таких як штрафи або конфіскація;
- припинення ділових зв'язків із зацікавленими сторонами;
- зниження рівня мотивації і стимулювання персоналу;
- зниження продуктивності праці та збільшення втрат робочого часу;
- підвищення плинності працівників;
- звільнення висококваліфікованих талановитих працівників;
- зниження рівня лояльності працівників до компанії;
- зростання репутаційних ризиків щодо розвитку бренду роботодавця компанії.

Для аналізу стану професійної етики в дослідженій компанії, яка займається виробництвом харчових продуктів, було проведено анонімне опитування працівників для визначення рівня задоволеності з етичних питань у розрізі функцій менеджера персоналу за шкалою 100 балів і підсумком середньоарифметичного для кожної позиції — *задоволений; незадоволений; хотілося б позитивних змін; важко відповісти*.

Результати опитування щодо рівня задоволеності станом професійної етики в дослідженій компанії у 2021 р. свідчать, що питома частка працівників (58,4%) надали відповідь «задоволений». Водночас питома частка працівників, які надали відповідь «незадоволений», «хотіли б позитивних змін у цьому питанні» і «важко відповісти» у підсумку склала 41,6%.

У кінці 2021 р. в компанії був запроваджений Кодекс професійної етики з урахуванням основних принципів: професіоналізм, відповідальність, взаємоповага і толерантність, ефективність і продуктивність, лідерство та командна робота на підставі забезпечення прав та потреб людини (свобода думки та віросповідання, здоров'я та безпека, гідна робота, недискримінація, доступ до здорового довкілля, соціальна відповідальність та конфіденційність).

З 24 лютого 2022 р. вторгнення Російської Федерації в Україну призвело до безпрецедентної гуманітарної кризи, до кардинальних змін у функціонуванні українського суспільства. Унаслідок кризових процесів у країні, кадровий склад компанії суттєво змінився за рахунок нових працівників. Водночас за 2022—2023 рр. працівники в міжособистісних стосунках стали відноситися один до одного більш доброзичливо, допомагати вирішувати нагальні питання, підвищили рівень згуртованості та психологічної підтримки, що позитивно позначалося і на корпоративній культурі та професійній етиці компанії (рис. 2).

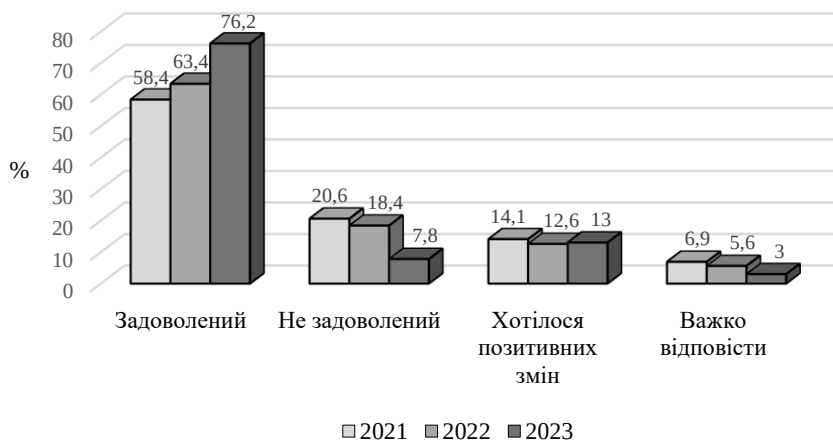


Рис. 2. Структура відповідей працівників щодо рівня задоволеності професійною етикою в дослідженій компанії у 2021—2023 роках (авторські дослідження)

Результати опитування щодо рівня задоволеності професійною етикою у 2022—2023 рр. свідчать, що питома частка працівників, які відповідають на питання анкети «задоволений» поступово збільшилася у 2022 р. — 63,4%, у 2023 р. —

76,2%. Водночас у 2022 р. питома частка працівників, які надали відповіді «незадоволені», «хотіли б позитивних змін у цьому питанні» і «важко відповісти» у підсумку склала 36,6%. А у 2023 р. — 23,8% за рахунок зниження частки працівників, що надали відповідь «незадоволені» і «важко відповісти». У 2023 р. питома частка працівників, які надавали відповідь «хотіли б позитивних змін у цьому питанні», зросла до 13%, що свідчить про помітну тенденцію до покращення професійної етики на підприємстві завдяки дотриманню Кодексу професійної етики і розвитку корпоративної культури компанії.

На нашу думку, для покращення питань професійної етики в компанії було б доцільно провести тренінги, які можуть підготувати для працівників менеджери персоналу. Це покаже співробітникам, що робота менеджерів персоналу вагома для компанії, але, крім позитивних сторін, ця робота має і складності — високий рівень стресу, багатозадачність, прийняття непопулярних рішень, емоційне вигорання, можливість конфлікту інтересів, постійні зміни в законодавстві, бюрократія.

## **Висновки**

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що професійна етика допомагає менеджерам персоналу приймати збалансовані рішення, які сприяють розвитку співробітників і захищають інтереси компанії. Вона також зміцнює довіру між працівниками і керівництвом, покращує репутацію організації на ринку праці та знижує ризики правових або етичних конфліктів.

Основними аспектами розвитку професійної етики менеджерів персоналу в компаніях харчової промисловості стали:

- формування етичного кодексу, який базується на правилах поведінки, моральних цінностях та описує етичність зобов'язань менеджерів персоналу щодо підбору персоналу, справедливого оцінювання та розвитку кар'єри співробітників;
- навчання та підвищення обізнаності при проведенні регулярних тренінгів і семінарів з етики для всіх працівників компанії;
- підтримання прозорості та відкритості в прийнятті рішень, а також дотримання правил рівності та чесності в системі менеджменту персоналу;
- підтримання чесної і відкритої комунікації зі співробітниками та кандидатами на роботу;
- забезпечення конфіденційності особистих даних працівників і недопущення дискримінації чи упередженого ставлення;
- впровадження механізмів контролю за дотриманням етичних норм, таких як регулярний аудит і зворотний зв'язок від співробітників;
- заохочення працівників за дотримання етичних принципів справедливості, різноманітності та інклюзивності, інтеграція етичної поведінки в систему винагороди;
- удосконалення етичних норм як важливої частини корпоративної культури, що підвищує лояльність та мотивацію працівників.

Актуальним для розвитку професійної етики компаній харчової промисловості в системі менеджменту персоналу є подальше запровадження в діяльність Кодексу ділових партнерів, Антикорупційного кодексу, проведення креативних тренінгів і навчання експертами, використання технологій комплаєнсу для посилення зворотного зв'язку з етичних питань на принципі довіри між керівниками і працівниками.



## Література

Дефіцит кадрів диктує умови. Рейтинг найкращих роботодавців України 2023. Взято з: <https://focus.ua/uk/ratings/615922-deficit-kadriv-diktuye-umovi-reyting-naykrashchih-robotodavciv-ukrajini-2023>.

Драган, О. І. (2024). *Удосконалення професійної етики в функціях HR-менеджменту компанії*. Horizons of Innovation: Conference on Multidisciplinary Trends in Science, 2, 133—137. Futurity Research Publishing. <https://futurity-publishing.com/horizons-of-innovation-conference-on-multidisciplinary-trends-in-science-2024-2/>.

Іващенко, М. В. (2021). Корпоративна культура та етика як чинник конкурентоспроможності в міжнародному бізнесі. *Економічна теорія та право*, 1(44), 70—73. Взято з: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua\\_etp\\_2021\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_etp_2021_1_20).

Липчанський, В. О., Царенко, І. О., Пітел, Н. С. (2020). Етика бізнесу як різновид професійної етики в контексті соціальної відповідальності підприємців та управлінських кадрів. *Підприємництво та інновації*, 15, 52—58. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.9>.

МХП: офіційний сайт. Взято з: <https://mhp.com.ua/uk/Corporate-Ethics-and-Compliance-ua/kodeks-etyky-mkhp>.

Орлова, К. Є., Бірюченко, С. Ю. (2022). Етика бізнесу як об'єкт наукового дослідження. *Економіка, управління та адміністрування*, 1(99), 76—82. [https://doi.org/10.26642/ema-2022-1\(99\)-76-82](https://doi.org/10.26642/ema-2022-1(99)-76-82).

Остапчук, Т. П., Бірюченко, С. Ю., Орлова, К. Є. (2023). Професійна етика в HR-менеджменті. *Економіка, управління та адміністрування*, 2, 51—57. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2023-2\(104\)-51-57](https://doi.org/10.26642/jen-2023-2(104)-51-57).

Плотніченко, С. Р. (2016). Етика менеджера в діловому спілкуванні. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*, 1, 53—55. Взято з: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdau\\_2016\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdau_2016_1_11).

Чуловська, О. (2024). В Україні склали рейтинг найкращих роботодавців 2024 року. Взято з: <https://happyunday.ua/rejtyng-najkrashhyh-robotodavtsiv-2024-v-ukrajini>.

Branko, M., Cvijanović, D., Simonović, Z. (2015). Role of business ethics in management of human resources. *Ekonomika — januar-mart*, 61(1), 85—96. DOI:10.5937/ekonomika1501085M.

Coca-Cola: офіційний сайт. Взято з: <https://ua.coca-colahellenic.com/content/dam/cch/ua/documents/about-us/кодекс-ділової-поведінки.pdf.downloadasset.pdf>.

IDS Ukraine: офіційний сайт. Взято з: <https://www.ids.ua/uk/company/ofitsijna-informatsiya/>.

Khalaf, Ibrahim Al-Tarawneh (2020). Business ethics in human resources management practices and its impact on the organizational performance. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 402—411. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11344>.

Mohylevska, O., Dragan, O., Pavlovskyi, S. & Melnyk, N. (2023). Socially responsible personnel management of food industry companies. *International Interdisciplinary Scientific Journal "Expert"*, 1(1) (October—November), 27—47. DOI 10.62034/2815-5300/2023-v1-i1-003.

Nestle: офіційний сайт. Взято з: <https://www.nestle.ua>.

Zaim, H., Wisker, L., & Acikgoz, A. (2021). Modelling managers' and subordinates' ethical behaviour on performance. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(2), 129—152. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2021.113939>.