

Професійна етика в діяльності керівника організації
Осипенко А. С., здобувач вищої освіти 4 курсу
спеціальності «Публічне управління і адміністрування», НФаУ
Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного адміністрування, НФаУ
vikakova04@gmail.com

Сучасного керівника, як зазначає видатний економіст П. Друкер, можна оцінювати за професійною майстерністю (класичний підхід) та стилем поведінки. Якщо професійна майстерність – це ті аспекти діяльності, які здійснюються завдяки використанню спеціальних знань, набутих у процесі навчання, то під стилем поведінки слід розуміти ті аспекти діяльності, яких людина набуває, самовдосконалюючись, – зокрема лідерство, цілісний характер, вміння взаємодіяти з іншими людьми та ефективно спілкуватися з ними.

Керівниками, як правило, стають менеджери, що мають для цього професійні знання та значний досвід роботи з людьми. Рівень спілкування та взаємодії, корпоративної культури в організації багато в чому залежить від її керівників, визначається їх поведінкою і моральними якостями.

Керівник, менеджер завжди перебувають у центрі уваги, їх знають усі, про них говорять, з них беруть приклад інші. Соціальні очікування щодо керівника відбиваються на свідомості підлеглих, в їхніх установах. Відповідно до них підлеглі реагують (позитивно або негативно) на все, що стосується або порушує їхні інтереси, потреби, життєві цінності. Складний ритм роботи вимагає від керівника і дотримання ним етичних норм у службових взаємовідносинах з колегами, партнерами по бізнесу тощо.

Основними поняттями професійної етики керівника є :

- «професійний обов'язок», в якому досить детально фіксуються службові обов'язки. Професійний обов'язок стимулює самовіддачу, саме в ньому знаходить конкретне вираження почуття обов'язку Людини;

- «професійна честь». У понятті професійна честь виражається оцінка значущості тієї або іншої професії в житті суспільства. Усвідомлення цієї значущості складає основу професійної гідності, самооцінки своєї діяльності.

- «професійна справедливість». Саме професійна справедливість, професійна совість і спонукає керівника бути справедливим, об'єктивним та ін.;

- «професійний такт». Це, перш за все, повага до співбесідника, бережливе ставлення до особистості.

Аналіз літератури [1;2] дав змогу визначити певні моральні зобов'язання, які покладають на керівника організації, а саме:

1. Аналіз ціннісних аспектів будь-якої проблеми, що встає перед організацією.

2. Контроль афектів і емоцій – як своїх власних, так і оточуючих людей.

3. Аналіз переваг організації в категоріях «усвідомлення», «задіяність», «прихильність», що є невизначеними поняттями.

4. Реалізація етичного вибору – «робити не те, що хочеться, а те, що треба».

5. Оволодіння «філософією шляхетної праці».

6. Оволодіння мистецтвом байдужності до власної вигоди.

Менеджер, який став керівником, не повинен виявляти особистих симпатій, провокувати ситуації, що можуть призвести до міжособистісних ексцесів (пересудів, взаємних випадів, істерик тощо). Добре, якщо керівник посміхається іншому, має почуття гумору, гарно вдягнений, говорить чітко і зрозуміло. Керівник не повинен допускати грубощів, принижувати людську гідність підлеглого.

Керівники повинні сприяти створенню позитивного морального клімату в організації, який складається з моральності кожного його члена та базується на кращих моральних якостях сформованих суспільством, а саме:

- довірі,
- відповідальності,
- доброзичливості та відкритості,
- повазі до закону,
- толерантності та позитивному відношенні до думок членів колективу,
- урахуванні пропозицій при прийнятті значущих для колективу рішень,
- високому ступені взаємодопомоги,
- бажанні співпрацювати з колегами та представниками суспільства.

Отже професійна етика має величезну роль в діяльності керівника організації і повинна ґрунтовно аналізуватися науковцями, викладатися у ВНЗ з підготовки керівників та обов'язково впроваджуватися у практичну діяльність сучасної організації.

Використана література:

1. Яремін І. І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2016. 68с.

2. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 252 с.

Типологія керівників–лідерів на державній службі

Радіонова В. В., здобувачка вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент», НФаУ

*Світлична К. С., к.фарм.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ
karinasv77@gmail.com*

Інституціональні особливості державної служби визначають формат взаємодії керівників і спеціалістів. Істотним чином на це впливають функціональні обов'язки державних службовців та обсяг їх повноважень. У цьому контексті лідерство можливо розглядати як складову взаємовідносин суб'єкта і об'єкта управління, що інтегрують внутрішню структуру державної служби шляхом групової консолідації.