

Глєбова Н. В., Борбєй Г. Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Визнання ролі професійної етики в адміністративній діяльності керівника організації

glebnv11@gmail.com

Вступ. Для ефективного виконання завдань що на сьогодні стоять перед сучасним керівником вже недостатньо бути професійно підготовленим працівником, мати необхідні знання й достатній досвід роботи, необхідно також уміти встановлювати ділові стосунки зі споживачами управлінських послуг та не допускати упередженості чи перевищення службових повноважень, а це можливо лише за умови постійного дотримання правил етичної поведінки, наявності стійких етичних переконань, розуміння етичних принципів та вимог.

Мета дослідження. Поглиблення теоретичних положень, обґрунтування та удосконалення науково-методичних засад і розробка рекомендацій щодо визначення професійної етики в адміністративній діяльності керівника організації.

Матеріали та методи. *Теоретичною і методологічною основою дослідження виступили монографії, статті, інші наукові праці українських і зарубіжних вчених з питань дослідження методів, технологій, механізмів розробки сучасних правил та норм ділового етикету в діяльності адміністративного персоналу. У ході дослідження використано такі методи та підходи: морфологічний аналіз, метод аналізу і синтезу, метод систематизації, класифікаційно-структурний метод, системний аналіз.*

Отримані результати. Сучасний керівник має бути не просто професіоналом, а й визнаним лідером. Для цього він повинен бути особистістю, якій притаманна висока особистісна і професійна культура. Та надзвичайно висока і вкрай відповідальна місія, яку соціум покладає на керівника, формує і ускладнює загальну структуру його особистісної культури. Особистісна культура керівника, або, як її ще називають, його загальна культура є важливою характеристикою його особистісного розвитку. Вона має досить розвинену

структуру, яка охоплює такі складники, якими виступають культура мислення керівника і його культура мовлення, культура поведінки і культура взаємовідносин з іншими людьми та культура спілкування з ними. Ці складники у своїй системній єдності характеризують особистість керівника та визначають його поведінку і ставлення до інших людей не тільки в умовах виробництва, а й у повсякденному житті. Тому їх слід доповнити такими його рисами і якостями, як чесність, моральність, чуйність, доброзичливість, надійність, наполегливість, принциповість та відповідальність. Крім того, важливу роль має відігравати його здоровий спосіб життя.

Інший підхід до визначення структури особистісної культури керівника, характеризується більш глибокою деталізацією. В структурі особистісної його культури прийнято виділяти такі складники, як: інтелектуальна культура, світоглядна культура, мовленнєва культура, моральна культура, естетична культура, фізична культура, політична культура, правова культура та екологічна культура, культура спілкування, культура почуттів або емоційна культура та інші підсистеми культури, які завдяки системі своїх взаємозв'язків, взаємозалежності і взаємодії утворюють системну цілісність. Саме ця її цілісність і забезпечує прагнення керівника до свого постійного особистісного саморозвитку і самовдосконалення, збагачення свого духовного світу. Завдяки розвиненості загальної культури керівника та її системній цілісності люди і сприймають його як особистість, з повагою ставляться до нього, визнають його особистісний авторитет. Тим більш що його проявом виступає бездоганна поведінкова культура керівника.

Професійна ж культура керівника постає інтегральною характеристикою його як фахівця і визначає рівень його кваліфікації і авторитету у професійному середовищі і рівень володіння філософією управління персоналом, психологією технологією управління. Важливим елементом професійної культури керівника слід вважати також сукупність норм і правил поведінки, цінностей та ідеалів, які напрацьовані світовим менеджментом і які сповідують кращі його представники, а також притаманні їм характерні професійно значущі особистісні риси.

Етичні засади сучасного керівника не виникають стихійно, це є поступовий процес формування уявлень про вимоги щодо поведінки публічного службовця. Результатом такого процесу є вироблення відповідних правил і їх фіксація у відповідному нормативно-правовому акті.

Можливо виділити основні принципи ділового етикету: пунктуальність, конфіденційність, доброзичливість, увага до оточуючих, зовнішній вигляд, грамотність. Тобто, саме вміння поводити себе з людьми належним чином є одним з важливих факторів, який допомагає досягти успіху.

Як свідчить аналіз літератури, науковців різних країн об'єднує спільність поглядів щодо використання загальнолюдських норм моралі як засад управлінської етики та етики державних службовців. На це вказують підходи до управлінської етики, які співвідносяться із загальними нормативно-етичними положеннями, виробленими науковою думкою впродовж історії людства.

Правомірно стверджувати, що професійна етика – не просто конкретизація загальноетичних норм у професійній сфері або, іншими словами, застосування результатів теоретичної етики до професійної діяльності. Це – своєрідна форма самоорганізації моральної свідомості і відповідної професійної поведінки суб'єкта професійної діяльності.

Висновки. Професійна етика в адміністративній діяльності керівника організації регулює:

- 1) прийняття рішень у типових і нетипових ситуаціях професійної діяльності;
- 2) вирішення етичних проблем колективної діяльності, оскільки загальна теорія етики традиційно досліджує вчинки окремої людини;
- 3) аналіз і визначення загальних моральних основ професійної діяльності;
- 4) залучення до вирішення моральних проблем знань з інших галузей науки: політичних, управлінських, поведінкових, організаційних, правових, економічних;
- 5) пропаганду моральних ідеалів, процеси утвердження бажаних цінностей і взірців, до яких слід прагнути керівникам та працівникам у своїй повсякденній діяльності.