

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕТИЧНОГО КОДЕКСУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ

Культура поведінки людини формується у суспільстві за допомогою певних етичних механізмів. Хоча сьогодні етика як наука набуває все більшої самостійності й незалежності від соціальних структур, етична складова культури пов'язана з усіма сторонами життєдіяльності суспільства й надає їм змісту та спрямованості. Тому етичні норми та принципи є сутнісними і невід'ємними компонентами культури, духовно-практичним способом освоєння дійсності, що визначає зміст соціальних перетворень.

Ділова етика регулює відносини бізнесмена, підприємця, менеджера зі своїми партнерами, конкурентами, клієнтами, працівниками тощо. Використовуючи її закони можна:

- регулювати відносин між економічними суб'єктами ринку на підставі виконання договірних зобов'язань та дотримання права (тобто, виконання сторонами контрактних зобов'язань, покриття збитків партнеру в разі заподіяння шкоди, запобігання порушенням ділової практики та вільної конкуренції);
- сприяти дотриманню правил та норм, що стосуються реклами, використання товарних знаків, прав захисту власності, справедливих умов спільної підприємницької діяльності (окремі норми ділової етики включаються в умови договорів, як наприклад: сумлінне виконання зобов'язань, дотримання інтересів контрагента, умов договору та ін.);
- забезпечити виконання норм та правил державного регулювання, що визначають контроль з боку держави за додержанням законодавства, стандартів, постанов та розпоряджень з конкретних питань підприємницької діяльності (повага до закону є одним з найважливіших життєвих принципів, яким повинен керуватися бізнес, бо він може нормально розвиватися тільки в правовій державі на основі розвиненого законодавства, водночас держава має сприяти підвищенню етичних норм та культури бізнесу стимулювати чесність, сумлінність і порядність та покарання за порушення моралі відповідними санкціями);
- регулювати відносин між бізнесом і споживачами – реклама повинна бути чесною та достовірною, а також задовольняти вимоги споживачів щодо кількості, якості, асортименту, новизни, технічних характеристик товарів, що випускаються на ринок (передбачається обов'язкове дотримання стандартів та вимог щодо сертифікації продукції, забезпечення інтересів споживачів; відносини бізнесу із суспільством; керівники зобов'язані приймати рішення і виконувати дії, спрямовані на підвищення рівня життя як працівників самої організації, так і суспільства загалом);
- реалізувати дотримання культури ділового партнерства – відносин, побудованих на довірі, добропорядності, чесності, почутті обов'язку,

вмінні тримати своє слово; уникнення обману, безвідповідальності, зловживань довірою партнера та ін., а також забезпечення етичного ставлення підприємця до своїх працівників, поваги до людей.

Корпоративний (етичний) кодекс містить: цілі компанії; дотримання етичних принципів і правил ділової етики; політику щодо безпеки праці, охорони здоров'я та захисту навколишнього середовища; конфіденційність інформації; відносини з клієнтами; відносини зі співробітниками; відносини з власниками; відносини з постачальниками; відносини з конкурентами; відносини з органами державної влади.

Для посилення етичної сторони діяльності організації використовується моральний кодекс - документ, у якому сформульовані цінності організації й правила поведінки, яких очікує компанія від працівників.

Етичні кодекси розробляюся на основі Конституції України, Законів України «Про захист суспільної моралі», «Про засади запобігання і протидії корупції» і ін. та Статуту організації.

Завданням етичного кодексу є:

- створення сприятливих умов та забезпечення ефективного виконання членами організаційної спільноти своїх обов'язків, в основі яких лежатимуть принципи високої суспільної моралі та культури;
- формування принципової морально-правової позиції суб'єкт-суб'єктних взаємовідносинах;
- підвищення та підтримка позитивного іміджу організації.

Кодекс діє на території організації та призначений для використання у професійній діяльності усіх без винятку співробітників.

Кодекс визначає основні моральні принципи та правила організаційної поведінки.

Основними моральними принципами, якими мають керуватися члени :

- **Принцип законності.** У своїй діяльності персонал повинен суворо дотримуватися та стимулювати інших до дотримання Конституції, законів України та інших діючих нормативних документів, що регламентують її діяльність; вживати заходів для обізнаності спільноти про застосовані нею закони і правила.
- **Принцип взаємної довіри.** не мають права без згоди свого співрозмовника розголошувати особисту інформацію, отриману ним у ході спілкування або надання освітніх послуг, при доступі до особистих справ, а також використовувати її у власних цілях. Дотримання цього принципу сприятиме ефективній співпраці та вільному продукуванню нових ідей.
- **Принцип чесності, порядності та справедливості.** Усі представники громади у власній діяльності зобов'язані діяти чесно та справедливо, не розповсюджувати пліток та непідтвердженої інформації про своїх колег; уникати хабарництва у взаємовідносинах, протидіяти будь-яким формам корупції.
- **Принцип компетентності й професіоналізму.** зобов'язані постійно підвищувати рівень власної професіоналізму та компетентності.
- **Принцип відповідальності.** мають брати на себе відповідальність за результати власної діяльності, не уникати виконання взятих на себе зобов'язань.

- **Принцип партнерства і взаємодопомоги.** З метою підвищення якості результатів діяльності представники організаційної громади повинні орієнтуватися на партнерську взаємодію,
- **Принцип взаємоповаги.** В організаційному середовищі повинна панувати атмосфера взаємної поваги, необхідним є уникнення ситуацій залякування, погроз, принижень та паплюження честі колег, фізичного та психічного насильства, нецензурної, лайливої мови, проявів будь-якої дискримінації.
- **Принцип прозорості.** З метою уникнення зловживань посадовим становищем окремими особами організації необхідною є прозорість, доступність необхідної інформації загалом (не мається на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може призвести до порушення правових зобов'язань).
- **Принцип відкритості.** Процес заохочення та покарання повинен бути публічним. Для підвищення ефективності мотивації професійної діяльності членам трудового колективу повинно бути відомо, за що можуть заохочувати чи карати й за що отримано заохочення чи покарання.
- **Принцип безпеки та добробуту організаційної громади.** Будь-яка діяльність персоналу не повинна створювати загрози життю, завдавати шкоди здоров'ю та чужому майну.

Дотримання зазначених принципів має бути справою честі всіх без винятку членів співтовариства.

З метою моніторингу дотримання персоналом моральних та правових норм Кодексу в організації створюється Комісія з питань етики. Комісія наділяється правом одержувати і розглядати заяви щодо порушення Кодексу та надавати пропозиції адміністрації щодо накладання відповідних санкцій.

Комісія у своїй роботі повинна керуватися Конституцією України, Законом України «Про захист суспільної моралі», «Про засади запобігання і протидії корупції» іншими чинними нормативно-правовими актами, Статутом організації, цим Кодексом та Положенням про Комісію з питань етики, яке затверджується зборами трудового колективу.

Член спільноти, який став свідком або має серйозну причину вважати, що стався факт порушення цього Кодексу, повинен повідомити про це Комісію з питань етики Наприклад:

Якщо працівник має сумніви або непевність, що його дії або бездіяльність можуть порушити Кодекс, він може звернутися за консультацією до Комісії.

Якщо працівник потрапляє у ситуацію в якій існує можливість тиску на його незалежність, об'єктивність, чиниться тиск на їх думку (із боку керівництва, колег), дані факти повинні бути доведені до відома Комісії.

Моральним обов'язком кожного працівника є протистояння практиці неетичної та некомпетентної діяльності колег та виносити обговорення цього питання на розгляд Комісії.

Будь-хто з членів організації має право звернутися до Комісії з метою внесення пропозицій та доповнень до цього Кодексу. Неприйнятно подавати (підтримувати подання) безпідставних або анонімних скарг. Персонал громади зобов'язаний знати Кодекс. Незнання або нерозуміння норм Кодексу саме по собі не є виправданням неетичної поведінки.

Порушення норм Кодексу може передбачати накладання санкцій, аж до звільнення з роботи, за поданням Комісії з питань етики.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Брич В.Я., Корман М.М. Психологія управління: Навч. Посібник. / Брич В.Я., Корман М.М. – Київ: Кондор-Видавництво, 2013., 384 с.
2. Брич В.Я., Корман М.М. Управлінська етика як складова ефективної ділової взаємодії. Економічний аналіз: зб. наук. пр. / Брич В.Я., Корман М.М. – 2012. – Вип. 11, ч. 1. – С. 47-50.
3. Електронний ресурс: <http://kpi.ua/code>

УДК 37.013.42 – 364.048.6

Крупник З. І.

к.пед.н., викладач кафедри психології
та соціальної роботи
Тернопільський національний
економічний університет

ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*Здоров'я – не все,
але все без нього – нічого.
(Сократ)*

Активна модернізація суспільства на початку ХХІ ст., що супроводжується кризовими процесами (ускладненням життєвого середовища, змінами моральних цінностей тощо), відзначається зростанням соціально негативних явищ і соціально небезпечних захворювань, збільшенням кількості людей, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Здоров'я - це перша і найважливіша потреба людини, що визначає її здатність до праці і забезпечує гармонійний розвиток особистості. Воно є найважливішим кроком до пізнання навколишнього світу, до самоствердження і щастя людини. Активне довге життя - цей важлива умова людського існування. Здоровий спосіб життя - це спосіб життя людини, заснований на принципах моральності, раціонально організований, активний, трудовий, гартуючий і, в той же час, захищаючий від несприятливих дій довкілля.

Наукові вчення про здоров'я бере свій початок у Стародавній Греції і стародавньому Римі. Через тисячі років до нас дійшов античний афоризм: «У здоровому тілі – здоровий дух». Ще Арістотель вважав, що фізичне, моральне й розумове виховання взаємопов'язані. Сьогодні знавці, наприклад, як Т. Ротерс продовжують наголошувати на тому, що « у