

О. І. Серняк, студент
5-го курсу спеціальності «Менеджмент організацій»
Львівський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління
при Президентові України

ПРАВОВІ АСПЕКТИ МОРАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

АНОТАЦІЯ. Розкрито поняття і суть морального менеджменту. Розглянуто основні нормативно-правові акти, які регулюють етику поведінки державних службовців. Проаналізовано документаційне забезпечення моральних аспектів господарської діяльності. Наведено аргументацію «за» і «проти» соціальної відповідальності як складової морального менеджменту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Моральний менеджмент, принципи державного менеджменту, «Кодекс поведінки державних службовців», Присяга державних службовців, Кодекс честі добропорядного виробника України, соціальна відповідальність.

Людина як істота соціальна повинна етично ставитися до інших людей, особливо, якщо це стосується керівництва ними. Незважаючи на численні порушення цього правила в минулому, ХХІ століття вимагає від управлінців поряд із професійними та психологічними якостями ще й наявності моральних рис керівництва, або рис морального менеджменту.

Моральний менеджмент виник на стику етики, моралі та управління, тому можна запропонувати таке його визначення: моральний менеджмент — це процес впливу керуючої підсистеми на керовану з метою досягнення поставлених цілей, дотримуючись морально-етичних норм, які визнані в даному суспільстві.

Правові основи морального менеджменту потрібно розглядати не тільки на прикладі управління підприємством чи організацією, але й на прикладі державного управління.

Найважливішим документом, що визначає основу морально-політичного устрою демократичної держави, є Конституція України від 28 червня 1996 р. У статті 1 Конституції України як суспільна цінність закріплена демократія.

Відповідно до цього найвищою цінністю української держави проголошено Людину: її життя і здоров'я, честь і гідність, права і свободи, вільний і всебічний розвиток. Етичними цінностями також визнано свободу, рівність, соціальну справедливість, законослухняність тощо.

До нормативно-правових актів, які регулюють етичний аспект

професійної діяльності державних службовців, належать:

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993р. і «Загальні правила поведінки державного службовця» (2000 р.), які фіксують основні етичні вимоги до державних службовців;

2. Укази Президента України, постанови КМУ і інструкції Головного управління державної служби, які спрямовані на вдосконалення моральної складової державного управління.

Так, у статті 3 Закону України «Про державну службу» зазначені принципи, на яких ґрунтується державний менеджмент. До них належать: служіння народу України, демократизм і законність, гуманізм і соціальна справедливість, пріоритет прав людини і громадянина, професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі, професіональна відповідальність за виконання службових обов'язків і дисципліни тощо. Стаття 5 цього закону присвячена етиці поведінки державного службовця. Зокрема, він повинен: 1)сумлінно виконувати свої службові обов'язки; 2)шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; 3)не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця. Але водночас йому забороняється:

- брати участь у діях, що суперечать національним інтересам України, ускладнюють функціонування державних органів:

- вчиняти корупційні і корисливі дії;
- виявляти всупереч інтересам справи упередженість або прихильність до будь-якого підприємства, установи організації чи конкретної особи;

- проявляти бюрократизм, відомчість і місництво [1].

«Загальні правила поведінки державного службовця», зареєстровані у Міністерстві юстиції України 7 листопада 2000 р., відомі також під назвою «Кодекс поведінки державного службовця», містять норми, що відповідають правилам міжнародних нормативно-правових актів з питань етики державних службовців. До таких документів належать: Кодекс державних службовців США, Кодекс державних службовців країн ЄС, Кодекс Корони (Сполученого Королівства Великобританія), Федеральний закон «Про основи державної служби в Російській Федерації» тощо. їх всіх об'єднує те, що в діяльності державного менеджера моральні норми є домінуючими і пріоритетними, особливо, якщо це стосується прийняття управлінських рішень.

Також потрібно зазначити, що кожен державний службовець, вступаючи на державну службу, складає Присягу державного службовця, в якій закріплена місія державного службовця: вірно служити народові України, охороняти права, свободи і законні інтереси громадян [2].

Розглядаючи моральний менеджмент у сфері управління підприємством або організацією, потрібно зазначити, що нормативно-правових актів, які регулюють господарську діяльність, є дуже багато, але немає жодного про моральні основи управління цією діяльністю. Умовно сюди можна віднести Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996р., який визначає правові засади захисту підприємців і службовців від недобросовісної конкуренції і спрямований на встановлення, розвиток і забезпечення чесних звичаїв ведення конкуренції. Зазначена умовність проявляється у відсутності морального регулювання відносин «менеджер — підлеглий». Тому даний закон можна використовувати тільки для опису морального аспекту взаємодії між конкурентами та між виробником і споживачем.

Схожий за змістом документ — Кодекс честі добропорядного виробника України, схвалений Радою Клубу лідерів якості України від 28 лютого 2003 р., закріплює за виробником, який його підписав, зобов'язання задовольняти потреби споживачів та досягати стандартів якості продукції і послуг.

Отже, правове забезпечення морального менеджменту у сфері підприємницької діяльності є практично відсутнім. Деякі його елементи зустрічаються у певних документах, але їм бракує кодифікованості й уніфікованості.

Говорячи про моральний менеджмент, потрібно згадати його складову — соціальну відповідальність. Соціальна відповідальність — це рівень добровільного відгуку керівника на соціальні потреби підлеглих. В літературі зустрічаються різні погляди, або аргументи, як «за», так і «проти» соціальної відповідальності. Основним аргументом «за» є моральне зобов'язання менеджера вести себе соціально відповідально, а основним аргументом «проти» — порушення принципу максимальності прибутку та причинно-наслідковий зв'язок між витратами на соціальну відповідальність і зростанням цін на товари. Тому соціальна відповідальність також потребує законодавчого закріплення, хоча би на рівні ратифікації підприємствами України міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000».

Враховуючи недосконалість сучасного законодавства України

у сфері морального менеджменту, актуальним є питання вдосконалення системи його регулювання. При цьому для ефективності морального менеджменту недостатньо створити нормативно-правові акти або внести зміни до вже існуючих законів. Набагато важливішим є застосування морально-етичних норм у повсякденній діяльності як державних службовців, так і менеджерів усіх рівнів на підприємствах і в організаціях.

Література

1. Державна служба в Україні: нормативно-правове регулювання: Навч. посіб. / Упоряд. О. І. Сушинський — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2003 — 292 с.
2. Рудакевич М. І. Етика державних службовців: Моногр. — К.: НАДУ, 2003 — 360 с.

Стаття надійшла до редакції 17.02.2007

УДК 331.101.3:338.312

С. В. Синицин, аспірант,
Одеський державний економічний університет

РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СЛУЖБОВЦІВ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються проблеми мотивації праці службовців, виходячи з подвійності їх положення як об'єктів і суб'єктів в системі управління персоналом організації. Визначаються підходи до регулювання структури трудової мотивації службовців.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Мотивація; механізм трудової мотивації службовців; мотиваційна спіраль; напрями регулювання структури трудової мотивації.

Проблеми мотивації праці службовців завжди були і залишаються актуальними незалежно від суспільно-політичного устрою в країні і від галузі народного господарства, в якій функціонує те або інше підприємство. Від чітко розробленої і ефективної системи мотивації праці службовців в першу чергу залежить соціальна і творча активність кожного працівника, яка впливає на кінцеві результати всієї господарської діяльності підприємств і економіку країни в цілому.

Кажучи про службовців і характер їх трудових функцій у процесі управління, необхідно відзначити їх унікальне