

Мірошніченко Валентина Іванівна – доктор педагогічних наук, доцент, зав. кафедри теорії та історії держави і права Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

УДК 17.037

МОРАЛЬНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНА ОЗНАКА ПРОФЕСІЙНОГО УПРАВЛІННЯ

М.В. Набок

В статті обґрунтовується домінуюча роль моральності в професійному управлінні та необхідність дотримання моральних норм управліннями в установах, організаціях, суспільстві. Встановлено, що ігнорування вимог до моралі в управлінській діяльності неминує приводить до суспільного протесту.

Ключові слова: мораль, управління, соціальна цінність, суспільство, протест.

Постановка проблеми. Докорінні та стрімкі зміни всіх сфер соціокультурного життя минулого року в Україні змушують розглядати проблему моральності в управлінні як таку, що забезпечує істотний вплив на життя і поведінку великої кількості людей та функціонування державно-владних інститутів. Останнім часом в Україні управлінська діяльність набула яскраво вираженого політичного забарвлення і, водночас, надала привілейованого становища тим, хто здійснює цю діяльність у суспільстві. Це, в свою чергу, нерідко приводить до абсолютизації політичної доцільності, знецінення і порушення моральних засад життєдіяльності суспільства і появи розриву між політикою

і мораллю або так званої «подвійної моралі» у частини керівників та їхніх підлеглих, в тому числі в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Внаслідок цього поширились і стали загрозою для територіальної цілісності держави сепаратистські настрої в окремих регіонах України. Особливо помітним стало це наразі у діяльності регіональних управлінських структур в Криму та на Сході України.

У даному дослідженні моральність в управлінській діяльності розглядається як складова суспільної свідомості окремої соціальної спільноти – керівників за посадою – та з'ясовується вплив моральності на управління в контексті останніх суспільно-політичних подій в Україні. Зважаючи на це та на актуальність проблеми моральності в управлінні загалом, **метою статті** є дослідження моральності як важливої соціально-ціннісної ознаки професійного управління. Основні завдання дослідження: обґрунтувати необхідність дотримання в управлінні прийнятих у суспільстві моральних норм та дослідити складові моральності у їх соціально-ціннісному вимірі.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Співвідношення політики і моралі – це проблема, яка викликала і викликає численні дискусії, а її обговорення триває з давніх давен. Найдавніші судження щодо моралі та етику поведінки людини висловлені відомим античним філософом Арістотелем. Основні етичні погляди цього великого давньогрецького мислителя викладені у його вченні про душу. Багато його порад є актуальними і для нашого часу і можуть допомогти у вирішенні сучасних проблем суспільства, адже він у своїх працях розкриває сутність вічних та незмінних понять і цінностей – добра і зла, дружби, відповідальності, справедливості та інші [2].

Проблеми моральності у поведінці людей досліджували відомі британські економіст і філософ XVIII-XIX ст. Адам Сміт та Герберт Спенсер. Сутність їх тверджень полягала в тому, що мораль людини визначається необхідністю виживання людей, упорядкування їх суспільного способу життя і суворо пристосовується до умов зовнішнього середовища [1;7]. Низку суджень щодо моральності в управлінні людьми висловив у XIX ст. російський революціонер, теоретик анархізму П.О/ Кропоткін [4].

Дослідження впливу моральних норм на поведінку управлінських кадрів в умовах становлення незалежності України виконували В.В. Цветков, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.М. Логунова, О.І. Денищик [8;6;5;3]. Так, розмірковуючи про моральні якості та етику поведінки управлінських кадрів, В. В. Цветков зазначає, що у нових політичних та економічних реаліях потрібно виробити для них нові морально-етичні стандарти суспільної поведінки [8]. Л.Е. Орбан-Лембрик стверджує, що в умовах активізації особистості в управлінні мораль виступає тим самим виміром, який визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства та мотивує до здійснення певних вчинків [6]. М.М. Логунова, досліджуючи вплив моральних норм на регулювання державно-управлінської діяльності, намагається розв'язати проблему політичної і моральної доцільності [5]. О.І. Денищик досліджує рівні сформованості моральної культури окремих професійних спільнот [3]. Однак досліджень щодо домінування моральності як основи професійного управління в сучасних умовах, недостатньо. Крім того, не зважаючи на тривалу історію досліджень людської моралі, моральність вимагає постійного відтворення. Для повернення моралі до сфери

управління необхідно вирішити чимало проблем – інтенсифікувати дослідження організаційно-правових питань удосконалення діяльності всієї системи соціального управління, насамперед, апарату державного управління та впровадити їх висновки у практику, розробити ефективніші шляхи поліпшення стилю й етики управлінської діяльності у різних сферах суспільного життя загалом.

Виклад основного матеріалу. Відображаючи у суспільній свідомості загальні уявлення про добро і зло, мораль виражає ідеали всього суспільства або певної соціальної групи про норми поведінки людей і тим самим визначає критерії їх оцінювання. Історично склалося в суспільстві так, що професійний поділ праці сприяв появі професійної моралі у окремих соціальних спільнот. До таких видів професійної діяльності, об'єктом в яких є людина, ставляться підвищені вимоги до особистої відповідальності, поведінки, морального обличчя та результатів праці фахівців. Це працівники охорони здоров'я, освіти, правоохоронних органів, державного управління, засобів масової інформації і, звичайно, керівники будь-яких рівнів у будь-яких сферах суспільного життя. І хоч керівники організацій, установ, підприємств, органів влади та місцевого самоврядування не об'єднані в певну професійну спільноту за посадою, їх службова діяльність має спільні ознаки. Насамперед, це трудові відносини з підлеглими. Більше того, в практиці роботи органів державної влади та місцевого самоврядування і зараз переважають започатковані ще в радянські часи різні форми навчань, нарад, зборів активу тощо, в яких беруть участь переважно керівники різних сфер виробництва та обслуговування громадян. Для окремих представників з них запроваджені норми поведінки понад законодавчі і

підзаконні норми, якими регламентовано виконання службових обов'язків за посадою. Досить згадати знамениту клятву Гіппократа, кодекс офіцерської честі, військову присягу, присягу державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, положення і стандарти поведінки у різних сферах соціального управління. Тобто управлінська праця підлягає чіткому правовому регламентуванню, однак, це не суперечить її творчій природі і залишає достатньо простору для вияву індивідуальних якостей керівника. Право є найважливішим елементом нормативної основи розвитку ініціативи, творчості і активно впливає на етичний бік відносин у сфері професійного управління. Шляхом правого впливу забезпечуються демократизм, моральність відносин, організованість, дисциплінованість, законність, відповідальність у службових відносинах за суворого дотримання гідності й честі людини [5]. Ці вимоги стали юридичними нормами і є основою етики поведінки в системі соціального управління. Вони містять настанови щодо відповідної поведінки і сприяють орієнтації управлінців, виробленню у них чіткої моральної позиції. Однак за допомогою права не можна врегулювати весь процес управлінської діяльності, всю розмаїтість відносин, що виникають усередині й поза органом управління у стосунках з громадянами. Тому запровадження додаткових присяг, кодексів, клятв, стандартів і, навіть, прийняття нових законів не вирішує проблему морального вибору людини у процесі трудової діяльності і поза нею. Яскравим підтвердженням цьому є прийняття низки Законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про правила етичної поведінки», «Про засади запобігання та протидії корупції», «Про статус

депутатів місцевих рад», «Про судоустрій і статус суддів» та інших, де регламентовано моральні норми у статтях про етику поведінки, якими повинні керуватися державні службовці, депутати, посадові особи органів місцевого самоврядування, працівники правоохоронних органів, судді в процесі здійснення покладених на них від імені держави функцій та основних обов'язків, і що забороняється робити, щоб не зашкодити інтересам громадян України. Однак це не заважає їм використовувати службові повноваження в особистих цілях всупереч передбаченим моральним нормам поведінки. А, оскільки мораль є невидимим, але надзвичайно чутливим та дієвим механізмом регуляції суспільного життя, то наслідком цього стає моральна ерозія всього суспільства. Деформована мораль суспільства, моральної і правової чистоти породжує у значній частини громадян відчуття безсилля, безправності, безперспективності, соціальну апатію, мовчазну згоду жити у напівхворому середовищі. Інших, навпаки, спонукає до протесту. Саме тому не випадково переважна більшість громадян вважає моральність найважливішою професійною характеристикою державних чиновників [5].

Управлінська професія має давню історію, традиції, риси й особливості, які носять комплексний характер, і пов'язані з іншими видами трудової діяльності, оскільки сама управлінська діяльність охоплює всі сфери життя суспільства. Моральність в управлінні – це багатогранне і всеосяжне поняття, яке є критерієм діяльності і загалом поведінки фахівців, що працюють у сфері управління. Як суспільне явище мораль розчленовується, щонайменше, на два складники – моральні відносини і моральну свідомість. Зважаючи на це, моральність в управлінні означає спрямованість відносин та свідомості керівника до людей,

до матеріальних і духовних цінностей, до навколишньої природи, до всього живого світу та виражає міру усвідомлення ним своєї відповідальності перед суспільством, перед підлеглими за свою поведінку, за виконання своїх обов'язків і реалізацію прав. Тому моральним є те управління, яке ставить перед собою суспільно значимі цілі та намагається досягти максимального блага для якомога більшої кількості людей. І аж ніяк не можна назвати моральним те управління, яке ґрунтується на дешевому популізмі і нечесності, що, на жаль, дуже поширене в управлінських структурах України [3].

Досить влучно охарактеризував моральність управлінських кадрів царської Росії XIX ст. відомий на той час революціонер, теоретик анархізму П.О. Кропоткін. На жаль, висловлені ним судження щодо моралі і політики характерні і для сучасного етапу державного будівництва України. Це стосується, насамперед, апарату державного управління, діяльність якого наскрізь пронизана корупційними проявами. «Покуда у нас будет оставаться каста людей, живущих в праздности под тем предлогом, что они нужны для управления нами, – эти праздные люди всегда будут источником нравственной заразы в обществе. Человек праздный, ... у которого чувство солидарности с другими людьми убито самими условиями его жизни — такой человек всегда будет склонен к самой грубой нравственности: он неизбежно будет опошлять всё, до чего прикоснётся. Со своим туго набитым кошелём и своими грубыми инстинктами ... он продаст свою родину врагу, продаст её защитников; и так как он слишком трусоват, ..., то в тот день, когда бунтующий народ заставит его дрожать за кошель – единственный источник его наслаждений, – он

пошлёт наёмщиков избивать лучших людей своей родины» [4]. Такі ганебні явища відбуваються, насамперед тому, що свідомість представників управлінської спільноти не має твердих, усталених переконань про те, що діяти необхідно в інтересах суспільства, громади, держави, а не в особистих. Саме лобювання інтересів олігархічних промислових груп, окремих територіальних кланів, боротьба за розподіл бюджетних коштів в інтересах галузевих компаній стало характерним в діяльності депутатів Верховної Ради України, місцевих рад останнього десятиріччя, що аж ніяк не можна назвати моральним. Саме тому наразі назва терміну «народний депутат України» перестала відповідати його змісту. На жаль, обіймання управлінських посад в апараті управління підприємством, установою, державної влади, навіть, громадською організацією надає можливість спокуситися на використання їх можливостей в особистих цілях всупереч покликанню. Це відбувається тому, що моральні норми не всесильні. Вони відрізняються певною невизначеністю, моральними поглядами людей у залежності від рівня їхньої культури, світогляду, віку. Розходження в моральних уявленнях часто приводять до конфліктних ситуацій, життєвих зіткнень. Норми моралі не забезпечуються якими-небудь особливими законами, державними органами. Однак для окремих згаданих вище професійних груп норми моралі визначено професійною етикою.

Професійна управлінська етика будується на загальних принципах і вимогах загальнолюдської моралі, зумовлена завданнями, поставленими перед апаратом управління, а також містить моральні норми, що відображають особливості конкретної сфери діяльності. Професійна етика не формує нові поняття моральної

свідомості, вона лише пристосовує вже відомі поняття та принципи до специфіки сфер діяльності тих або інших професійних спільнот. Тому професійна етика державного службовця, медпрацівника, військовослужбовця, міліціонера, судді, прокурора, дипломата, митника, освітянина – це галузь знань про особливості прояву його моральних якостей при здійсненні своїх професійних обов'язків, це конкретизація загальнолюдських моральних принципів і норм поведінки у його трудовій діяльності [3].

Аналогічно є сенс говорити про те, що праця будь-якого управлінця, керівника має свою специфіку та здійснюється у сфері виробництва чи обслуговування, де до цієї особи ставляться особливі моральні вимоги. Ці вимоги можуть бути і неписаними, однак насправді вони існують. Ось чому слід говорити і про специфічну професійну етику управлінської діяльності. Підтвердженням доцільності цього свідчить те, що в останній час проблеми професійної етики в управлінській діяльності все частіше порушуються в системі української управлінської освіти. Більше двадцяти років у різних вищих навчальних закладах при вивченні дисциплін з менеджменту персоналу, менеджменту організацій викладаються курси з етики ділового спілкування, культури управління, ведення переговорів, підприємництва тощо. Однак наукові доробки в цій галузі поки дещо не відповідають практичним завданням управління. В монографіях, підручниках, навчальних посібниках управлінська етика подається як збірник моральних норм. Підвищена увага звертається на службовий етикет. Водночас в наукових дослідженнях управлінського спрямування майже не відображена специфіка практичного вирішення моральних проблем. В результаті цього для управлінців професійна етика не може

служити інструментом при вирішенні різноманітних питань в процесі управлінської діяльності. Тому слухними видаються пропозиції окремих дослідників щодо запровадження в життя управлінської прикладної етики, яка повинна передбачати, як на практиці використовувати моральні норми.

У сучасних умовах, коли результат управлінської діяльності значною мірою залежить від особи керівника та безпосередніх виконавців управлінських рішень, пріоритетною є діяльність з добору і розстановки кадрів. Керівники підприємств, установ, організацій мають бути не лише компетентними професійними управлінцями, а й вміти ефективно поєднувати адміністративні та колегіальні методи управління, використовувати позитивні можливості інституцій громадянського суспільства, співпрацювати з населенням, громадськістю [5]. Тому в низці досліджень приділено значну увагу теоретичному обґрунтуванню персоналізованого підходу до управління соціальними системами. Результати цих досліджень ґрунтуються на концепції особистісної орієнтації керівників в їх історичній перспективі. Однак, на жаль, ці ідеї так і залишаються в теоретичній площині, а в житті, наразі, управлінці різних рівнів і сфер більше орієнтовані на справи, ніж на людину, заради якої ці справи плануються та здійснюються.

Вихідним поняттям професійної етики є поняття професійного обов'язку, яке нерозривно пов'язане з почуттям відповідальності. Відповідальність означає здатність людини усвідомлювати свої дії та вчинки, розуміти їх позитивний чи негативний характер, співвідносячи їх з морально-етичними нормами і законами. Відповідальність стосується усіх сфер життя. Для сфери управління вона може бути юридичною, моральною,

політичною, однак в будь-якому випадку її слід розглядати як базову. Це пояснюється тим, що провідна роль в управлінському процесі лягає на плечі керівника. Від його професійної компетенції, особистих якостей істотно залежить результат функціонування і розвиток об'єкта управління. Справа не лише в певному рівні кваліфікації чи професійної компетентності, а й в тому, наскільки керівник усвідомлює свою персональну відповідальність за стан об'єкта управління. Професійна відповідальність керівника установою, підприємством, організацією полягає в усвідомленні свого впливу на людей через дії або бездіяльність, співвіднесенні їх з моральними нормами нашого суспільства та власній самооцінці. Усвідомлення персональної відповідальності за свої дії та прагнення здійснювати їх з максимальною користю для суспільства є однією з важливих соціально-ціннісних ознак професійного управління.

Кінцевим результатом управління є прийняття управлінського рішення.

Прийняття керівником конкретних управлінських рішень стосовно підлеглих пов'язане із психологічними труднощами, спричиненими необхідністю діяти у площині моральних норм і спокусою задоволення особистого інтересу, нерідко всупереч присязі, кодексу, закону. Альтернативність вибору не просто розуміється, але й болісно переживається людиною. Кожна людина, кожен керівник має визначити свою позицію, мотивувати свою лінію поведінки у ситуації, що виникла і стосується чи то громадянського вибору, чи виробничих стосунків, чи конфлікту інтересів, адже це прямо пов'язано з відповідальністю за свій вибір, а особливо, якщо цей вибір публічний і може порушити внутрішню гармонію людини.

Зрозуміло, чому так часто люди намагаються зняти з себе необхідність зробити вибір і, таким чином, уникнути відповідальності. Немає готових рецептів у вирішенні проблем морального вибору, але природно, що людина хоче вийти зі складної душевної боротьби з найменшими моральними і психологічними втратами. Для керівників така позиція, хоч і можлива, все ж неприпустима. Недалекоглядні керівники пасивно очікують вказівок «зверху», або свідомо відкладають прийняття рішення, думаючи, що назріла проблема якимось самою вирішиться і тим самим уціліє гармонійність їхньої самосвідомості, і не буде завдано збитків душевному комфорту. Продуманий і рішучий вибір у ситуації морального конфлікту загартовує характер людини, сприяє накопиченню особистого морального досвіду, самоствердження і самовдосконалення людини. При, безсумнівно, небажаності моральних конфліктів вони, однак, сприяють моральному дозріванню особистості, в душевній боротьбі мужніє характер, долаються власні недоліки і слабкості.

Є й більш прагматична сторона необхідності дотримання керівником прийнятих у суспільстві моральних норм. Праця керівника завжди спрямована на досягнення певних цілей, розрахована на успіх, але якщо у своїй діяльності управлінець керуватиметься аморальними або просто сумнівними моральними нормами, то він швидко втратить довіру і все одно зазнає душевних страждань і психологічних втрат, адже довіра до керівника – це очікування підлеглими чесної, орієнтованої на спільні цінності його поведінки. Водночас недовіра за всіх умов є вкрай негативним чинником, що деморалізує людську активність. Саме недовіра, на нашу думку, є тим

каталізатором, який сприяє закриттю людини в своєму світі, її егоїстичним проявленням, що врешті-решт позначиться і на кар'єрі керівника. Важливими рисами професіоналізму керівника є його здатність до виявів гуманізму, поваги, справедливості, визнання прав людини, усвідомлення того, що управлінська діяльність потенційно володіє морально-виховними можливостями. Адже ці риси є визначальними для міжособистісних відносин, які можуть приносити задоволення або невдоволеність, а їх прояв зумовлює активність людини, що неминуче впливає на результати спільної трудової діяльності. Тому обов'язковим елементом і умовою ефективного управління є задоволеність працівників організацією та управлінням трудовою діяльністю.

Отже, істинний професіоналізм неминуче повинен мати у своїй основі певну моральну доміную, розуміння свого професійного обов'язку і скрупульозне ставлення до професійної честі і відповідальності, що є також важливою соціально-ціннісною ознакою професійного управління. Не менше важливими є і такі поняття, як професійна гідність, професійна справедливість, професійний такт, професійна солідарність. Від того, наскільки поєднані в людині її професійні та моральні якості, залежить успіх справи, цілісність особистості керівника, міра його творчого самовираження.

Зазначимо, що моральність забезпечує саморегуляцію професійної діяльності, приводить її у відповідність із суспільно-значимими нормами етики, духовними настановами суспільства. Зважаючи на це, можемо стверджувати, що моральність є ще і важливою умовою повноцінного розвитку особистості керівника.

Саме тому професійні якості особистості обов'язково слід розглядати разом з її мораллю.

Отже, різнобічна характеристика моральності і її складників як соціально-ціннісної ознаки професійного управління дає підстави стверджувати, що дотримання ustalених в суспільстві моральних норм є важливою умовою ефективності управління. Адже вони є впливовими чинниками і, водночас, критеріями вимірювання ступеня демократичності управлінських відносин, а, значить, їх якості та ефективності.

Наразі ми стали свідками того, як нехтування моральними нормами всією системою державного управління привело до революції гідності, коли більшість суспільства, насамперед, молодь не стали терпіти обман та ігнорування європейськими прагненнями з боку вищих посадовців уряду і держави. Це привело до суспільного протесту. Навпаки, дотримання моральних норм колишніми Президентом України, головою уряду, іншими високопосадовцями не привело б до трагічних подій в кінці 2013 та 2014 роках, адже вплив моральних норм на регулювання державно-управлінської діяльності виявляється в ненасильницькому, не пов'язаному з людськими жертвами розв'язанні суспільних конфліктів, в орієнтації на законні, мирні засоби вирішення суспільних протиріч в інтересах якомога більшої кількості людей. Натомість нав'язування силою свого бачення перспектив розвитку держави поставило під сумнів їх моральну доцільність, і привело до напруження між владою і суспільством і, врешті-решт до повалення авторитарного режиму. Ще й зараз зберігається невисокий рівень довіри суспільства до державно-управлінських структур, і який є свідченням недостатньої розвиненості цих ціннісних ознак

у практичній діяльності органів державної влади й управління. Можемо стверджувати, що при ігноруванні або відкиданні, навіть, якоїсь однієї з моральних норм поведінки представниками влади чи управління, буде негативний вплив на всю систему державно-управлінських відносин загалом. Саме тому відбувається очищення органів управління через так звану сміттєву люстрацію, коли працівники установ, громадськість не допускають до управління тих, хто себе скомпрометував «подвійною» мораллю. Тому в умовах перехідного стану суспільства моральності в управлінні ще потрібно утвердитися з метою приведення всієї системи соціального управління у відповідність з демократичними нормами і процедурами.

Висновки. Таким чином, мораль в управлінській діяльності є однією з головних детермінант ефективності управління. І не лише управління, а й політики, економіки, культури, науки й інших сфер життєдіяльності суспільства. Будь-яке управлінське рішення, дія або бездіяльність має морально-етичний аспект, адже головним, визначальним чинником у соціальному управлінні є людина з її інтересами, потребами, поглядами, емоціями. Саме соціальне середовище з його мораллю генерує управління і визначає норми у політико-управлінських відносинах. Коли в управлінні виникає ситуація виходу за межі цих норм, коли моральні норми ігноруються, атмосфера в установі, організації, суспільстві напружується. Адже політичний і громадський клімат в суспільстві істотно визначається працівниками, які керують вирішенням повсякденних проблем життя суспільства. Тому на формування моральних норм вирішальний вплив справляє мораль й етика діяльності всіх ступенів управління, ділові, політичні й особистісні морально-етичні якості всіх

керівників, насамперед керівників країни. Наразі в суспільстві склалася така ситуація, що поведінка всіх управлінців оцінюється з позицій моралі та соціальної справедливості. А тому і ефективність роботи всієї системи управління залежить від дотримання моральних норм та етики суспільних відносин. Адже на це націлені сьогодні суспільні очікування. Тому в управлінні на всіх рівнях необхідно підвищити вимоги до рівня не тільки професійної підготовки працівників, а і до моральних якостей управлінців, як однієї з найважливіших умов формування морального клімату в колективі, суспільстві, що надзвичайно важливо для поліпшення якості й ефективності діяльності. Саме в цьому і полягає соціальна цінність моральності в управлінні. Крім того, слід пам'ятати, що моральність неподільна і не може бути вчорашньою або сьогоднішньою. Спадковість моральних традицій забезпечує духовну єдність поколінь, унікальність і безсмертя українського народу.

Література

1. Адам Смит. Теория нравственных чувств или опыт исследования законов, управляющих суждениями, естественно составляемыми нами сначала о поступках прочих людей, а затем и о своих собственных. Електронний ресурс. Режим доступу: https://vk.com/doc33910472_252298252?..
2. Аристотель. Политика. Афинская полития. Серия: "Из классического наследия". – М., Мысль, 1997. – С. 271–343.
3. Денищик О.І. Мораль як суспільно необхідна якість // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – №3 (11). – 2004. С.162–168
4. Кропоткин П.А. Анархия (Сборник) Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.litmir.me/br/?b=61934>
5. Логунова М.М. Морально-психологічна складова соціальної взаємодії в контексті політики й державного управління // Вісник

- Національної академії державного управління при Президентові України. – №4. – 2009.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Івано-Франківськ: Плай, 2001.
 7. Спенсер Герберт. Воспитание умственное, нравственное и физическое. Електронний ресурс. Режим доступу: minervium.com/.../Spenser-Vospitanie-umstven...
 8. Цветков В.В. Державне управління: Основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). – Х: Право, 1996.

НРАВСТВЕННОСТЬ КАК ВАЖНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ЦЕННОСТНЫЙ ПРИЗНАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Н.В. Набок

В статье обосновывается доминантная роль нравственности в профессиональном управлении и необходимость соблюдения моральных норм управленцами в учреждениях, организациях, обществе. Установлено, что игнорирование требований к морали в управленческой деятельности неизбежно приводит к общественному протесту.

Ключевые слова: мораль, управление, социальная ценность, общество, протест.

MORALITY AS AN IMPORTANT SOCIO-OCCUPATIONAL CONTROL VALUES

M.V. Nabok

The article substantiates the dominant role of morality in professional management and necessity to follow moral norms by managers in the institutions, organizations and society. It was established that ignoring the demands as for morality in the management activities in management inevitably leads to social protest.

Keywords: ethics, management, social value and society, protest.

Набок Микола Васильович – кандидат педагогічних наук, доцент, учений секретар Відділення вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (м. Київ), E-mail: nabok09236@ukr.net.