

## **ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В теорії менеджменту загально прийнятою вважається думка, що організація є успішною, якщо досягла поставленої мети. Саме для того, щоб організація мала можливість досягти своєї мети, всі члени її колективу повинні злагоджено співпрацювати один з одним. Тобто, керівництвом повинна бути вироблена така соціальна стратегія, котра дозволила б поєднати цілі своїх працівників, та дозволила б їх ефективно реалізовувати. Але створення і реалізація такої стратегії не відбувається автоматично. Цей процес передбачає тривалу й наполегливу працю менеджерів організації з одним із найважливіших видів ресурсів – людьми. Керівництво організації має регулювати діяльність працівників для досягнення ефективної роботи, адже воно несе відповідальність за суспільну корисність виробництва. Суспільна корисність виробничої організації складається з різних чинників, які характеризуються тим, що вони вироблені завдяки співпраці багатьох людей; належать організації, а не окремому працівникові. Суспільну корисність виробничої організації визначають не лише фізичне устаткування, патенти та контракти, а й добра воля, мораль, лояльність і єдність команди менеджерів та репутація [1, с. 30].

Менеджерам в організаціях делегується право контролю над різними ресурсами і процесами, але контроль ними підлеглих має вагомі особливості. Влада над працівниками повинна регулюватися етичними нормами, що прийняті в даній організації.

Керувати можна лише за згодою тих, ким керуєш. Якщо ця згода досягається шляхом вимагання чи примусу, маємо справу з тиранією в межах держави чи корпорації. Менеджер також «сидить на бочці з порохом» у випадку, коли немає реальної згоди на його керівництво. Навпаки, якщо згоди досягти легко, і трудова угода є взаємоприйнятною, з'являється атмосфера, при якій відповідальність і взаємна довіра значно сприяють продуктивності праці [2, с. 33].

Сучасна економіка повинна ґрунтуватися на економічній етиці – етиці трудових взаємовідносин; нормах організаційної поведінки, обов'язковій для всіх працюючих; зобов'язаннях партнерів, скріплених не лише договором, а й чесним словом менеджера [2, с. 31]. Сучасна економічна етика визначає методи і форми досягнення етично виправданих економічних цілей, які ведуть до зростання продуктивності праці і сприяють підвищенню ефективності всієї організації. Стандарти етичної поведінки залежать від організаційної культури як всієї організації, так і її підрозділів. Крім того, варто відзначити, що ця поведінка знаходиться під

впливом національних особливостей та соціотипів працівників.

Дослідження етичної організаційної поведінки виявили досить широке поле проблем – від впливу особистісних якостей працівників до дії організаційного контенту, як то конфлікти, система заохочень і стягнень тощо) [3].

Для конструктивного розв'язання підприємцями етичних проблем, з якими їм доводиться стикатися, рекомендується розвивати моральну свідомість та навички етичної поведінки. В якості інструмента для такого розвитку розроблені соціально-психологічні тренінги, для корекції етичних установок і в роботі з підприємцями, управлінцями, і в рамках професійного навчання майбутніх менеджерів. Дотримання етики ділових стосунків – це один із основних критеріїв оцінки професіоналізму як окремого працівника, так і організації в цілому. Індивідуальна мораль у професійній сфері передбачає усвідомлення свого професійного обов'язку. Моральні та ділові якості для менеджера є об'єктом професійної діяльності, їм необхідно знати, які норми складаються в колективі, адже від їх якості залежить робота організації. Одне із найважливіших завдань менеджменту: сприймати працівників як особистостей, а трудові відносини формувати як партнерство, бо корпоративна мораль посилює самоорганізацію і самодисципліну колективу [3].

Сучасний менеджмент пропонує різноплановий інструментарій для формування етичної поведінки: запровадження етичних норм, що відображають систему загальних цінностей та правил етики працівників організації; створення комітетів з етики; проведення соціальних ревізій; організування навчання етичній поведінці; інформування працівників про випадки високоетичної поведінки; нагадування про публічні зобов'язання, проведення нарад, конференцій, симпозіумів тощо з проблем етичної поведінки. У зв'язку з цим подальші дослідження треба спрямувати на визначення і оцінку параметрів впливу цих інструментів на покращення стану формування етичної організаційної поведінки різних вітчизняних суб'єктів господарювання.

#### *Література*

1. А.О. Молчанов, І.В. Воляник, В.П. Кондратьєв. *Організаційна поведінка: навчальний посібник*. Івано - Франківськ: Лілея – НВ, 2015. 176 с. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki\\_pracevlasht/organizac\\_povedinka.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/organizac_povedinka.pdf) (дата звернення 05.08. 2019)
2. В.В. Тютлікова. *Формування етичної організаційної поведінки в сучасних умовах. Економіка та управління підприємствами*. 2011. №4. URL: [http://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2011-4\\_0-pages-95\\_100.pdf](http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2011-4_0-pages-95_100.pdf) (дата звернення 05.08.2019)
3. Карковська Р.І. *Етична організаційна поведінка у відчизняних психологічних дослідженнях. Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 2-3 (9-10). URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i9/n9/8.pdf> (дата звернення 06.08.2019)