

РОЛЕВАЯ АМБИВАЛЕНЦИЯ КАК РЕГУЛЯТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Кара-Сал Азиана Радионовна

магистрант ХГУ им. Н.Ф. Катанова, РФ, г. Абакан

Аннотация. В современных социоэкономических условиях значительно возрастает роль укрепления конкурентных позиций организаций и предприятий на рынке труда. Одним из важнейших элементов в этом процессе является управление персоналом, где существенное место занимает деловое общение и этика взаимоотношений в коллективе.

Лицемерие (двуличность) – термин, призванный стигматизировать поведение, прикрывающее неискренность, притворство и демонстрирует добродетель, качество, противоположные честности, прямоте, искренности.

Если вывести за скобки феноменологическую интенцию, остается ролевая амбиваленция.

В современном мире лицемерие можно встретить везде.

И лицемерие встречается гораздо чаще, чем доброжелательное отношение.

Этика делового общения имеет нормативный характер, ее главным назначением является регулирование поведения субъектов деловой коммуникации и обоснование ценностей и приоритетов корпоративной морали.

Для создания оптимальных условий своей деятельности современные банковские учреждения активно разрабатывают систему правил делового поведения, изложенного в кодексах корпоративной этики [4, 19].

Проблему организационной культуры, корпоративной этики в управлении человеческими ресурсами в организации рассматривали ряд отечественных и зарубежных авторов: Т. Дьяченко, Л. Скибицкая, Я. Радевич-Винницкий, Л. Рябова, С. Самыгин, И. Сайтарли, Н. Тимошенко, Г. Чайка, М. Елвессон, А. Холодков, С. Сурков, Ю. Шипицина, В. Петюх и др.

Профессиональную культуру административного работника изучала В. Шлаина.

Отметим, кодекс корпоративной этики - это нормативный текст с деловой корпоративной этики, одно из средств регулирования поведения работников в сфере их деятельности, где участники коммуникации устанавливают и развивают деловые отношения на основе зафиксированных этических норм.

В новом как официальном документе административной сферы постулируются корпоративные принципы и правила этического поведения по социальной ответственности определенной данного учреждения перед работниками, акционерами, потребителями и общественностью [2, 17].

Кодексы корпоративной этики в учреждениях рассматриваются как средство влияния на ценностную сферу личности, нарушают важные этические проблемы, возникающие в деловой сфере, актуализируя при этом этический дискурс.

Этический дискурс - это процесс согласованного между субъектного культурно-коммуникативного взаимодействия, который реализуется в принятии субъектами коммуникации вербализованных норм и правил делового поведения - кодекса корпоративной этики.

Сущность государственного управления раскрывается посредством составляющих его понятий: государство и управление.

Управление - это перевод объекта какой-либо системы в качественно новое состояние или изменение этого состояния для достижения цели системы.

Все виды управления, в которых субъектно-объектные отношения складываются между людьми, являются социальным управлением.

Социальное управление, субъектом которого является государство (посредством органов государственной власти и их должностных лиц), осуществляющее управленческую деятельность в установленном правовом порядке, является государственным управлением.

Основой соблюдения правил этического поведения является знание законодательства и ориентация в правовом поле, которое устанавливает и регламентирует нормы этики в органах исполнительной власти, следовательно, актуальным вопросом является необходимость усилить эту компоненту деятельности государственных служащих.

Чрезвычайно актуальной остается необходимость предоставить разъяснения положений (терминов) законодательства во избежание их многочисленных трактовок, что обеспечит единое понимание этих положений среди государственных служащих органов власти.

Стоит отметить об унификации представления государственных служащих организационных взаимосвязей субъектов, участвующих в регулировании этики поведения в органах власти, а на уровне учреждения - о полномочиях и пути взаимодействия всех участников.

Важная роль возлагается на руководителей структурных подразделений, которые должны не только быть хорошо осведомленными по вопросам административной этики, но и иметь легитимные основы для осуществления контроля за соблюдением правил этики со стороны подчиненных, в свою очередь необходимо закрепить в нормативных документах (положениях о структурном подразделении, в должностных инструкциях и т.п.).

Также особое внимание необходимо уделить корпоративной этической культуре, которая устанавливала нравственные критерии на уровне организации и влияла на формирование профессиональных этических норм, повышала уровень ответственности каждого государственного служащего.

Но основным и самым мощным элементом, обеспечивающим соблюдение правил этики поведения, выступает самоконтроль.

Он синтезирует в себе много факторов - приобретенный собственный опыт и нравственные установки, профессиональное образование, возможность совершенствовать профессиональные навыки, знание нормативно-правовых основ и т.п., помогут принимать этически взвешенные управленческие решения.

Также в перечень элементов, которые обеспечивают соблюдение норм административной этики, можно добавить создание соответствующих структур, которые бы предоставляли консультационную поддержку в решении конкретных этических проблем, проведения этической проверки (мониторинга, экспертизы, аудита и т.д.) профессиональной деятельности государственных служащих, общественный контроль и освещение в СМИ результатов проверки и тому подобное.

Таким образом, эффективная реализация законодательно закрепленных норм административной этики зависит от слаженной работы всех указанных элементов, выступает основой устойчивых этических взаимоотношений и способствует обеспечению контроля за

соблюдением норм административной этики в органах исполнительной власти.

Список литературы:

1. Государственный служащий: культура поведения и деловой этикет. М., 2015.
2. Оболонский А. В. Гражданское общество и правовое государство. Этические аспекты регулирования государственной службы. С. 53–64. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/12/1214867301/Obolonski.pdf> – Назва з екрану.
3. Селюков Ф.Т. Административная этика. М., 2016.
4. . The Ethical Infrastructure in the Public Administration. The Experience of Several Countries. Treasure Board of Canada Secretariat. Office of Public Values and Ethics. – April, 2012. http://www.tbs-sct.gc.ca/veobve/theethicsinfrastructureinthepublicadministration_e.asp