

Т. Є. Киркач

*Харків, Харківський національний університет
міського господарства ім. О.М. Бекетова*

ДІЛОВА ЕТИКА У ВИРШЕННІ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ

Необхідність у вирішенні гендерних проблем виникає в різних сферах людської діяльності.

У деяких випадках необхідно вирішувати питання з позиції «рівноваги статей», у інших – займати протилежну позицію. Існують гендерні проблеми, вирішення яких пов'язано зі значними матеріальними витратами, і тому мають вирішуватися на державному рівні. Деякі з гендерних питань вирішуються протягом тривалого часу за допомогою виховання.

Третину свого життя людина проводить у колективі – дитячий садок, школа, навчальний заклад, виробництво. Від психологічного клімату в колективі в значній мірі залежить самооцінка людини, відчуття захищеності і впевненості у майбутньому. Особливо це важно для жінки.

Характер норм ділової етики, які прийняті в тій або іншій організації, як й їхнє дотримання, значною мірою залежать від загальної моральної парадигми управління. На них серйозно впливає також система життєвих цілей і цінностей, морально-етичних принципів і переконань керівника, а також обраний їм стиль управління. За своєю суттю етика управління проявляється в управлінні діловим спілкуванням в організації. Воно включає різноманітні форми й методи управління взаємодією людей й їхніх груп у ході здійснення спільної діяльності.

У процесі ділового спілкування керівник переслідує дві основні мети. Перша з них полягає в забезпеченні встановленого режиму функціонування й розвитку організації й успішної реалізації обраної стратегії. Друга мета керівника полягає в забезпеченні сприятливого психологічного клімату в організації, який би в максимальному ступені сприяв успішному досягненню першої мети.

Такі особливості ділового спілкування керівника й практики здійснення їм управлінської діяльності є важливою умовою успішності управління та забезпечення його етичного характеру. Ця вимога означає, що в основі управління і його цілей повинні бути не тільки виробничі інтереси й завдання, але й загальноприйняті моральні норми спілкування, які нерозривно пов'язані з визнанням унікальності й неповторності кожної особистості, її самоцінності.

Ця обставина визначає для керівника необхідність повсякденного прояву своєї вихованості й ввічливості, коректності й тактовності, особистій скромності, точності й люб'язності поряд з вимогливістю. Іншими словами, управління людьми буде успішним, якщо воно базується на певних етичних принципах.

Кожна сучасна організація прагне до забезпечення високої ефективності своєї діяльності, до створення комфортної, у тому числі в етичному відношенні, атмосфери в середовищі своїх працівників. Дійсно, показниками соціально-економічної ефективності роботи організації сьогодні виступають продуктивність праці, дисципліна та задоволеність персоналу своєю роботою. Тому найважливішою частиною просвітительської роботи в організації повинно стати дослідження й обговорення конкретних дій, вчинків і поведінки конкретних людей, коли вони постають перед необхідністю вирішувати складні проблеми морально-етичного характеру, у тому числі й етичні проблеми, які виникають у процесі управлінської діяльності.

Такі міри підвищують сприйнятливість працівників до етичних проблем, які можуть виникнути в процесі діяльності. Впровадження ділової етики як спеціальної навчальної дисципліни в курсі навчання у вищих навчальних закладах є ще однією формою забезпечення етичного поведіння випускників у процесі майбутньої професійної діяльності.