

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ
Кафедра менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій**

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістра

на тему:

**Формування основ професійної етики в умовах удосконалення
адміністративної діяльності (на матеріалах товариства з
додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон»)**

Виконав:

Сивюк Юрій Валерійович, студент
магістратури за спеціальністю 073
Менеджмент за денною формою
навчання

Науковий керівник:

Фурман Діана Григорівна, кандидатка
економічних наук

Рецензент: _____

Хмельницький – 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Сивюк Ю.В. – Формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності (на матеріалах товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон»).

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

Основна увага в магістерській роботі присвячена обґрунтуванню теоретичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності (на матеріалах товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон»).

Так, у першому розділі магістерської роботи визначено сутність та зміст професійної етики, зокрема, історичний та концептуальний аспекти професійної етики. Також обґрунтовано роль професійної етики в системі адміністративної діяльності підприємства, її функції та призначення.

Другий розділ роботи систематизовано чинники впливу на формування професійної етики у товаристві. Поряд з цим, проведено аналіз рівня дотримання професійної етики в товаристві.

У третьому розділі на основі попередніх висновків та узагальнень запропоновано сновні напрями формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності. Також обґрунтовано проект Кодексу професійної етики товариства.

Ключові терміни: етика, професійна етика, адміністративна діяльність, управління, підприємство.

SUMMARY

Syvyuk Y.V. – Formation of the foundations of professional ethics in the conditions of improving administrative activities (based on materials from the additional liability company “Khmelnyskzalizobeton”).

Master's thesis for obtaining a master's degree in specialty 281 Public Management and Administration.

The main attention in the master's thesis is devoted to substantiating theoretical principles and developing practical recommendations on the foundations of professional ethics in the conditions of improving administrative activities (based on materials from the additional liability company “Khmelnyskzalizobeton”).

Thus, in the first section of the master's thesis, the essence and content of professional ethics are determined, in particular, the historical and conceptual aspects of professional ethics. The role of professional ethics in the system of administrative activities of the enterprise, its functions and purpose are also substantiated.

The second section of the work systematizes the factors influencing the formation of professional ethics in the company. Along with this, an analysis of the level of compliance with professional ethics in the company was conducted.

In the third section, based on the previous conclusions and generalizations, the main directions of forming the foundations of professional ethics in the conditions of improving administrative activities are proposed. The draft Code of Professional Ethics of the company is also substantiated.

Key terms: ethics, professional ethics, administrative activities, management, enterprise.

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах реформування системи державного управління та місцевого самоврядування значну увагу приділяють питанням професійної етики державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Формування етичних стандартів у сфері адміністративної діяльності є необхідною умовою підвищення рівня довіри громадян до органів влади, забезпечення прозорості та підзвітності управлінських процесів. Удосконалення адміністративної діяльності вимагає від посадових осіб не лише компетентності, а й дотримання етичних принципів, таких як чесність, відповідальність, неупередженість та відкритість. Відсутність чітких етичних норм або їх недотримання може спричинити корупційні ризики, зниження ефективності управління та негативний імідж влади. Саме тому дослідження проблеми професійної етики в адміністративній діяльності набуває особливої актуальності.

Питання професійної етики та її впливу на адміністративну діяльність досліджували як українські, так і зарубіжні вчені. Зокрема, важливі концептуальні підходи до етичного регулювання в публічному управлінні розробляли Макс Вебер, Джон Ролз, Деніел Боуман, які розглядали етику як складову ефективного державного управління.

Серед українських дослідників варто відзначити праці В. Авер'янова, Н. Гончарук, В. Лугового, Ю. Сурміна, які аналізують проблеми формування етичних норм у діяльності публічної адміністрації. Також питання професійної етики широко висвітлюється в працях О. Петренка, Л. Горбунової, В. Бакуменка, які досліджують механізми впровадження етичних стандартів у систему державного управління.

Дослідження також стосуються питань міжнародного досвіду та впровадження етичних кодексів, які є важливими інструментами для запобігання корупції та підвищення ефективності роботи органів влади. Попри значний науковий інтерес, проблема залишається актуальною, оскільки

сучасні виклики, такі як діджиталізація, зростаючі вимоги до підзвітності влади, вплив глобалізації, вимагають подальшого вдосконалення професійної етики та її адаптації до нових умов адміністративної діяльності.

Мета дослідження полягає в опрацюванні теоретичних та практичних основ, а також розробці практичних пропозицій щодо створенні та використанні комунікацій в системі управління підприємством. Поставлена мета зумовлює необхідність вирішення таких **завдань**:

визначити сутність та зміст професійної етики: історичний та концептуальний аспекти;

пояснити роль професійної етики в системі адміністративної діяльності;
систематизувати чинники впливу на формування професійної етики у товаристві;

провести аналіз рівня дотримання професійної етики в товаристві;

запропонувати сновні напрями формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності;

обґрунтувати проект Кодексу професійної етики товариства.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, пов'язані з комунікаціями в системі управління підприємством.

Предметом магістерської роботи є теоретичні, методичні та практичні аспекти створення та використання комунікацій в системі управління товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон».

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано такі методи дослідження: аналіз і синтез, системний підхід – для дослідження сутності професійної етики; графічний і табличний методи – для наочного відображення основних результатів дослідження; метод систематизації – для узагальнення чинників впливу на формування професійної етики у товаристві; метод наукових узагальнень – для написання логічних та обґрунтованих висновків та пропозицій.

Інформаційною базою магістерської роботи стали: монографії, навчальні посібники, підручники, наукові статті вітчизняних та зарубіжних

авторів, які стосуються теми дослідження, законодавчі та нормативно-правові акти України, статистичні та аналітичні дані досліджуваного товариства.

Практичне значення магістерської роботи полягає у можливості застосування результатів дослідження та пропозицій в поточній діяльності при створенні та використанні комунікацій в системі управління товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон».

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сутність та зміст професійної етики: історичний та концептуальний аспекти

Професійна етика визначається як кодекс правил, що регулює поведінку спеціаліста у робочій обстановці. Вона охоплює норми, які відповідають чинним законам, відомчим нормативним документам, професійним знанням, особливостям взаємодії в колективі, а також моральній відповідальності за виконання професійних обов'язків. Крім цього, професійна етика є прикладною соціально-філософською дисципліною, що досліджує походження, сутність, специфіку та функції морально-професійних норм, а також закономірності їхнього розвитку на різних історичних етапах [30].

Професійна діяльність, де об'єктом виступає людина, формує складну систему моральних взаємовідносин. Ця система охоплює:

1. Взаємовідносини спеціаліста з об'єктом його праці (наприклад, лікар – пацієнт, слідчий – обвинувачений, вчитель – учень).
2. Взаємодію спеціаліста з колегами.
3. Ставлення спеціаліста до суспільства в цілому.

Професійна етика, як функціонально-диференційована рольова система, встановлює правила поведінки, якими керуються спеціалісти під час ухвалення рішень у своїх професійних ролях. Така рольова етика забезпечує цінний підхід до вирішення складних етичних питань, що виникають у процесі професійної діяльності. Наприклад, у медичній сфері це може стосуватися дилеми щодо інформування пацієнта про невиліковну хворобу.

Коріння професійної етики сягає рабовласницького суспільства. У Стародавньому Вавилоні та Індії (ведійська епоха, понад 3000 років тому) лікарі були зобов'язані дотримуватися кодексу медичної етики. Давньогрецький філософ Аристотель вважав медицину особливою галуззю етичного знання, а Гіппократ, відомий як «батько» медицини, створив перший

професійний кодекс у вигляді клятви лікаря.

Клятва Гіппократа стала базовим етичним документом у медицині, зберігаючи своє значення і до сьогодні. Студенти-медики при посвяченні повторюють цю давню клятву: «Присягаюся лікувальними богами Аполлоном, Асклепієм, Гігеєю, Панацеєю і всіма богами, що буду залишатися вірним цій клятві та віддано виконувати свої професійні обов'язки...».

У середньовічний період професійний розподіл праці став більш виразним. Поява ремісничих гільдій, лицарських орденів, чернецьких статутів і моральних кодексів сприяла регламентації моральних стосунків. Такі кодекси не лише регулювали професійну діяльність, а й закріплювали соціальні привілеї певних груп.

З утвердженням буржуазних відносин у Новий час професійний розподіл праці набув нових форм. У цей період морально-професійні кодекси еволюціонували відповідно до змін у суспільстві, що сприяло зміцненню професійних етичних норм. Теоретичною розробкою цих питань займалися такі мислителі, як І. Бентам, Ш. Монтеск'є, О. Конт, Е. Дюркгейм та інші [4].

У сучасних умовах професійна етика відіграє ключову роль у розв'язанні етичних конфліктів і суперечностей. Наприклад, в медицині часто виникають питання, як-от необхідність інформування пацієнта про важкий діагноз, у бізнесі – дотримання прозорості та етичності при взаємодії з клієнтами, а в юриспруденції – збереження неупередженості.

Професійна етика є важливим регулятором суспільних і професійних взаємовідносин, формуючи моральні стандарти поведінки спеціалістів у різних сферах діяльності. Вона розвивалася протягом століть, пристосовуючись до потреб суспільства та особливостей кожної професії. Історичний досвід, накопичений у цій сфері, слугує міцною основою для вирішення сучасних етичних викликів. Дотримання професійної етики сприяє зміцненню довіри, підтримці високих стандартів якості роботи та гармонізації взаємовідносин між фахівцями, клієнтами та суспільством.

Жорстка конкуренція, невпевненість у майбутньому та індивідуалізм у

боротьбі за виживання сприяли формуванню замкнених корпоративних груп і кланів. З розвитком буржуазного суспільства й еволюцією професій відбувалося становлення морально-професійної свідомості. Моральні якості людини часто формувалися під впливом професійної "кастовості", що відображалося на ставленні до роботи, поведінці в повсякденному житті та у суспільстві загалом [30; 33].

Наприклад, професійна етика бізнесменів у великому американському бізнесі XVIII-XIX століть формувала не лише ставлення до роботи (відданість компанії чи керівництву), а й моральні риси особистості. Мораль того часу пронизана духом корпоративності, в якій інтереси професійної групи були домінуючими. Однак така корпоративна мораль часто мала вузький характер, орієнтуючись на захист інтересів окремої групи, а не суспільства загалом.

Ця особливість корпоративної моралі є актуальною і сьогодні. У повсякденному житті ми стикаємося з проявами корпоративних норм серед працівників торгівлі, водіїв громадського транспорту, чиновників та інших груп. Корпоративна мораль створює специфічні правила поведінки та оцінки для певного соціального прошарку, які іноді суперечать суспільним нормам і можуть навіть набувати антисоціального характеру. Такі норми іноді виступають як своєрідна антимораль, порушуючи базові принципи суспільної моралі [12, С. 155-159; 13].

Фактори, що сприяють поширенню такої моралі в сучасному суспільстві, включають розбалансованість ринку, кризові явища у фінансовій системі та нестабільність виробництва. Вони створюють умови, у яких морально нестійкі люди можуть зловживати своїм професійним і службовим становищем для вирішення особистих проблем за рахунок інших. Протидія таким явищам можлива завдяки як моральному осуду, так і правовим заходам, спрямованим на запобігання антисоціальній поведінці [30; 38].

Завдання професійної етики полягає у формуванні морально-професійних відносин на практичному рівні. Вона сприяє реалізації гуманістичних ідеалів у специфічних умовах професійної діяльності,

визначаючи межі бажаного, допустимого та недопустимого в поведінці спеціаліста. Професійна етика встановлює морально-професійний ідеал, слугує взірцем для поведінки й орієнтиром для професійної діяльності.

Важливо зазначити, що професійна етика не спрямована на дріб'язкову регламентацію поведінки. Вона формує у працівників здатність до моральної орієнтації, встановлення кордонів застосування творчих методів і визначає лише базові моральні норми та принципи. Конкретна поведінка у кожному випадку залишається на розсуд самого спеціаліста і залежить від його морального досвіду та професійного такту [36; 39].

Призначення професійної етики полягає не лише в аналізі причин виникнення морально-професійних відносин чи закономірностей їхнього розвитку. Вона також конкретизує взаємозв'язок моральних норм і принципів із професійною діяльністю, розкриває їх вплив на практику професійних відносин. Етика покликана пояснити, як загальнолюдські норми (добро, справедливість, чесність) втілюються у свідомості фахівців, впливають на їхню поведінку, ставлення до людей, які є споживачами професійних послуг [4; 33].

Професійна етика є ключовим фактором у формуванні морально-професійних відносин, гармонізації інтересів професійних груп і суспільства загалом. Вона не лише встановлює норми, але й допомагає фахівцям усвідомлювати відповідальність за свої дії, керуватися гуманістичними ідеалами у професійній діяльності, а також зберігати моральну цілісність навіть у складних умовах сучасного суспільства.

У професійній сфері існують два етичних аспекти – загальна етика (духовний аспект) і професійна етика (практичний аспект) [22] (рис.1.1).

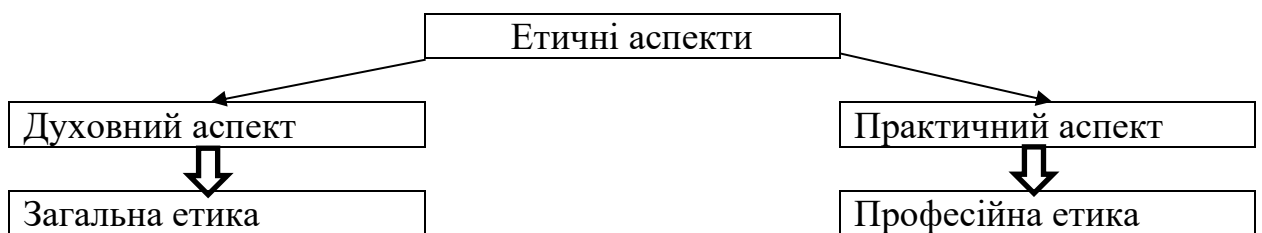


Рис.1.1. Етичні аспекти

Примітка. Складено автором за даними [22].

На нашу думку, зміст професійної етики можна краще зрозуміти, якщо визначитись із суміжними поняттями. Ці поняття систематизовані на рис.1.2.

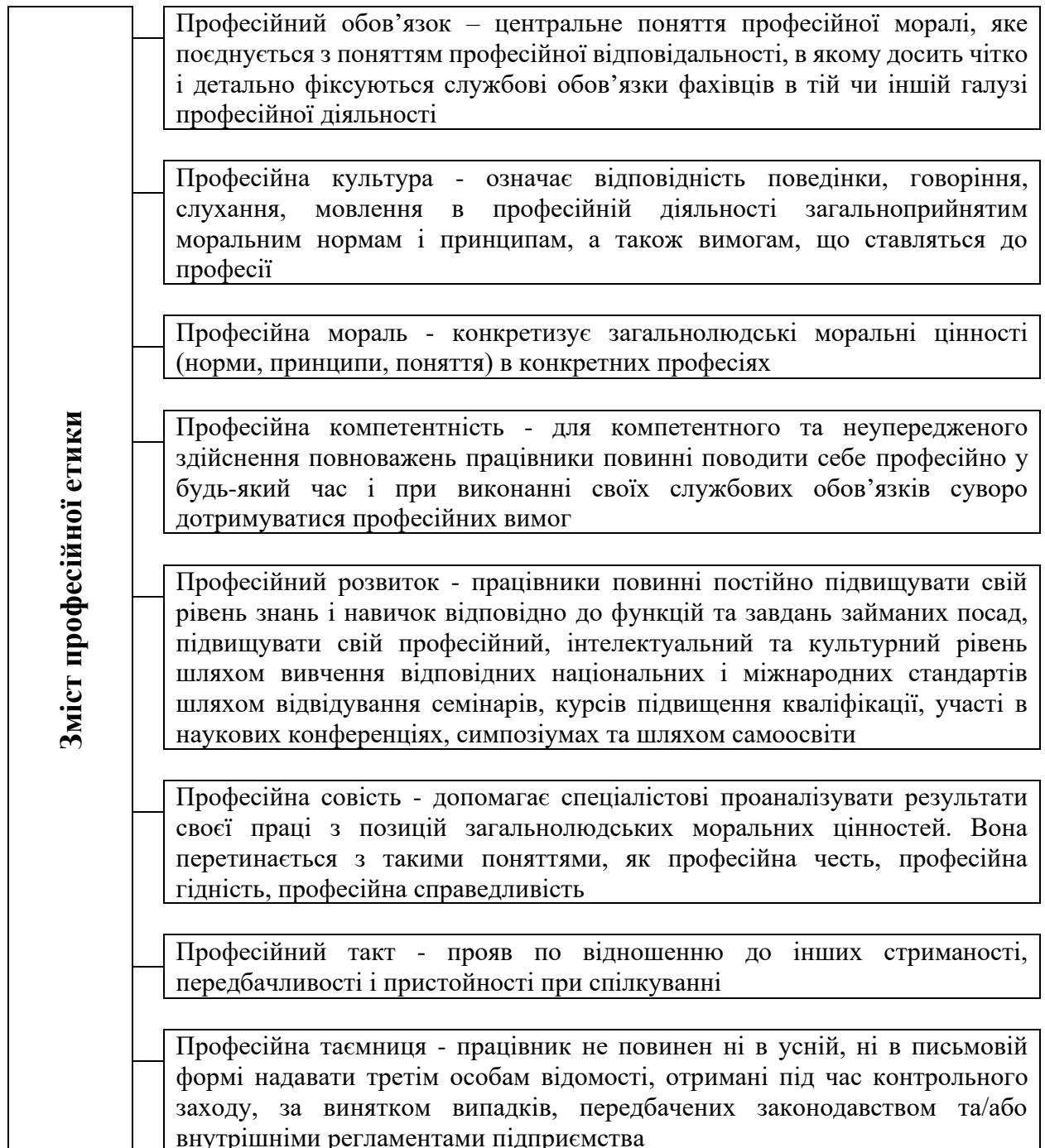


Рис.1.2. Основні поняття професійної етики

Примітка. Складено автором за даними [30].

Професійна етика, як і етика загалом, не створюється миттєво, а поступово формується в процесі щоденної спільної діяльності людей. Вона систематизує накопичений історичний досвід, притаманний конкретному виду діяльності, узагальнює його та вдосконалює відповідно до змін у цій сфері. У

зв'язку з цим професійна етика розглядається як частина загальної моралі, яка має специфічні риси, обумовлені особливостями певного виду професійної діяльності. Це також прикладна наукова дисципліна, що досліджує професійну мораль, і одночасно – прикладна теорія моральності, яка існує в професійному середовищі.

Професійна діяльність, де об'єктом виступають люди, створює складну систему моральних стосунків, які взаємопов'язані та взаємозумовлені. Вона виникла в результаті суспільного розподілу праці, що спричинив формування соціально-професійних груп. Ці групи, своєю чергою, породили необхідність регулювання стосунків між професіоналами та між професіоналами і клієнтами.

Спочатку професій було небагато, однак зі зростанням спеціалізації праці відбувалася їх диференціація, що призвело до виникнення нових професій. Ставлення суспільства до тієї чи іншої професії визначало її цінність. У рамках професійної етики сформувалася система конкретних моральних норм і правил, які регулюють поведінку працівників у певних галузях діяльності. У кожній із цих галузей об'єктом діяльності є людина, яка заслуговує на ставлення до неї не як до об'єкта впливу, а як до особистості, що потребує поваги та розуміння.

Професійна етика розвивається разом із розвитком професій. Вона тісно пов'язана із загальними моральними принципами, але акцентується на питаннях, специфічних для поведінки в конкретній професійній сфері. Загальні моральні норми адаптуються до умов практики і набувають нормативного характеру відповідно до вимог професійного середовища [23; 35].

Основними видами професійної етики виступають:

1. Економічна етика (господарська етика): Цей розділ професійної етики визначає методи та підходи до досягнення етично обґрунтованих економічних цілей. Вони спрямовані на підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, сприяє покращенню добробуту суспільства.

2. Етика управління (етика менеджменту або адміністративної діяльності): Цей напрямок вивчає поведінку та дії менеджерів, які працюють у сфері управління. Етика управління охоплює функціонування організації як "колективного менеджера", розглядаючи її дії у контексті взаємодії із зовнішнім середовищем та відповідності загальнолюдським етичним нормам.

3. Етика ділового спілкування: Цей розділ професійної етики вивчає специфіку, принципи та норми ділового спілкування, його форми (наприклад, співбесіди, ділові переговори), а також діловий етикет. Він також враховує особливості ділового спілкування в різних культурах, поєднуючи етичні норми з соціальною психологією та психологією особистості.

4. Етика бізнесу (підприємницька етика): Цей напрямок аналізує моральну свідомість, діяльність і відносини в бізнес-середовищі. Вона розглядає етичні аспекти підприємництва, включаючи взаємини між бізнесменами, клієнтами, партнерами та суспільством.

Професійна етика є важливим регулятором поведінки в різних професійних сферах. Вона сприяє гармонізації суспільних і професійних інтересів, забезпечує відповідальне ставлення до своєї діяльності та формує моральні основи для прийняття рішень. Розвиток її напрямів, таких як економічна етика, етика управління, ділового спілкування та бізнесу, дозволяє адаптувати моральні норми до потреб конкретної галузі, сприяючи підвищенню ефективності професійної діяльності та її відповідності суспільним очікуванням [24; 26].

1.2. Роль професійної етики в системі адміністративної діяльності

Розкриття цього питання варто розпочати з визначення змісту адміністративної діяльності. Відзначимо, що в Україні досі не існує загальноприйнятого визначення поняття «адміністративна діяльність», а також чітко сформованої її концепції. Однак у наукових джерелах можна знайти низку підходів, які базуються на методологічно обґрунтованих

висновках [17, С.277-282].

Так, Л. Гордієнко визначає адміністративну діяльність як роботу працівників апарату управління, що здійснюється в межах конкретної посади і є предметом дослідження адміністративного менеджменту. Вона підкреслює, що управлінська праця поділяється на окремі структурно-функціональні елементи, а первинною одиницею в цій системі є посадова діяльність. З її точки зору, адміністративна діяльність може розглядатися як взаємодія у системі «посада – працівник», де важливо враховувати основні системні характеристики посади: структуру, функції, зв'язки та організацію [10].

З іншого боку, С. Кирій пропонує ширше розуміння терміну «адміністративний». Він вважає, що цей термін охоплює як управлінську діяльність у широкому сенсі, так і бюрократичний підхід до виконання політичних рішень у вузькому тлумаченні. Адміністративне управління можна розглядати або як самостійний вид діяльності, або як функцію керівника. Його виділення як окремого виду діяльності обумовлене складністю та трудомісткістю процесів адміністрування [15].

Класик управління А. Файоль зазначав, що адміністративна діяльність впливає на соціальну систему підприємства, формуючи відносини між працівниками у процесі виробничої діяльності [11, С. 15].

На основі теоретичних досліджень було визначено передумови, які сприяли формуванню адміністрування як окремої сфери управління:

- виділення функцій управління;
- створення підрозділів, що спеціалізуються на виконанні окремих функцій управління;
- формування груп помічників керівника, які зосереджуються на виконанні певних завдань;
- налагодження взаємодії між підлеглими та окремими структурними підрозділами [29; 34].

З урахуванням цих передумов адміністративна діяльність визначається як управлінська функція, спрямована на встановлення і підтримання

стандартних параметрів функціонування організації. Ця діяльність характеризується чіткою формалізацією, регламентацією, контролем і координацією, які забезпечують досягнення поставлених цілей, вирішення зовнішніх завдань та стійкість організації в умовах зовнішніх змін.

Управління підприємством розглядається як одна з основних функцій його діяльності, яка забезпечує інтеграцію, цілісність та синергію підприємства як виробничої системи. Будучи самостійною сферою діяльності, адміністративне управління «накладається» на інші напрями роботи підприємства, інтегруючи їх для досягнення загальних цілей.

Ключова роль адміністративного управління полягає у мобілізації ресурсів підприємства для забезпечення виконання всіх видів діяльності, підтримки балансу між ними та досягнення стратегічних орієнтирів.

Система управління підприємством базується на трьох основних складових:

1. Інформаційна підтримка. Забезпечення процесів розробки та впровадження рішень актуальною та достовірною інформацією.
2. Набір бізнес-процедур. Використання стандартизованих процедур для досягнення поставлених завдань.
3. Система активізації персоналу. Розробка заходів, які мотивують працівників до ефективної роботи та забезпечують їхню залученість [19].

Адміністративна діяльність підприємства є складною управлінською функцією, яка забезпечує координацію всіх напрямів роботи організації, підтримує її стійкість та ефективність у мінливому зовнішньому середовищі. Чітке визначення ролі адміністративного управління, його передумов та основних складових сприяє підвищенню якості управлінських процесів, що є ключовим для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Переконані в тому, що у такій складній будові адміністративної діяльності на особливе місце заслуговує питання дотримання професійної етики, як запоруки підвищення її ефективності.

Професійна етика є основним регулятором поведінки працівників підприємства, які здійснюють адміністративну діяльність. Вона визначає принципи та стандарти, яких мають дотримуватися працівники для забезпечення ефективності управлінських процесів і гармонізації взаємовідносин у колективі та з партнерами підприємства. Професійна етика в адміністративній діяльності підприємства сприяє не лише підвищенню продуктивності, але й створенню позитивного іміджу підприємства [7; 39].

Значення професійної етики в адміністративній діяльності підприємства важко переоцінити. Професійна етика виконує кілька ключових функцій у межах адміністративної діяльності підприємства:

1. Регулювання поведінки працівників. Вона визначає моральні межі допустимого, сприяючи уникненню конфліктів інтересів, корупційних ризиків та зловживань службовим становищем.
2. Формування корпоративної культури. Етичні норми забезпечують згуртованість колективу, мотивують працівників до співпраці та підтримують високий рівень довіри між керівництвом і персоналом.
3. Забезпечення ефективного прийняття рішень. Дотримання етичних стандартів зменшує ризик прийняття рішень, які можуть негативно вплинути на репутацію підприємства чи завдати шкоди його партнерам і клієнтам.
4. Підвищення репутації підприємства. Дотримання етичних принципів у діяльності керівництва і працівників сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства в очах клієнтів, партнерів і суспільства.

У рамках досліджуваного питання на окрему увагу заслуговує питання обґрунтування базових принципів професійної етики в адміністративній діяльності підприємства. Переконані в тому, що адміністративна діяльність підприємства має базуватися на таких принципах професійної етики:

1. Принцип верховенства права та законності – будь-яке рішення або дія працівників повинні відповідати чинному законодавству та інтересам підприємства.

2. Повага до людської гідності – усі працівники підприємства мають ставитися один до одного, до клієнтів і партнерів з повагою, враховуючи їхні права та інтереси.
3. Соціальна корпоративна відповідальність – адміністративна діяльність має враховувати потреби працівників, суспільства, а також дотримуватись екологічних і соціальних стандартів.
4. Принцип оперативності – означає необхідність своєчасно, точно, результативно і відповідально виконувати посадові (службові) обов'язки.
5. Принцип неупередженості – передбачає необхідність виконувати посадові (службові) обов'язки та приймати рішення об'єктивно і виважено.
6. Принцип прозорості та підзвітності – означає забезпечення прозорості, відкритості процесу прийняття управлінських рішень, доступність інформації про стратегію, тактику, політики підприємства (за умови дотримання норм конфіденційності).
7. Принцип доброчесності – передбачає необхідність бути чесним та добропорядним, не допускати переваг приватного інтересу над публічним під час виконання посадових (службових) обов'язків.

На наше переконання, професійна етика, її дотримання суттєвою мірою впливає на ефективність адміністративної діяльності. Зокрема, дотримання професійної етики в адміністративній діяльності підприємства забезпечує:

1. Зниження конфліктів у колективі. Чіткі етичні правила сприяють уникненню суперечностей між працівниками та підрозділами підприємства.
2. Підвищення продуктивності. Етичні стандарти мотивують працівників працювати відповідально та якісно, розуміючи, що їхні зусилля впливають на загальний успіх підприємства.
3. Оптимізацію управлінських процесів. Чесність, відкритість і повага у взаємодії між працівниками та керівництвом сприяють прийняттю

оперативних і обґрунтованих рішень.

4. Зростання довіри клієнтів і партнерів. Підприємство, яке дотримується етичних норм у своїй діяльності, викликає довіру серед клієнтів, партнерів і громадськості, що зміцнює його конкурентоспроможність..

4. Виклики у впровадженні професійної етики

Незважаючи на важливість професійної етики, її впровадження в адміністративну діяльність підприємства стикається з певними викликами, що систематизовані у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. Виклики впровадження процесійної етики в адміністративну діяльність підприємства

Проблема	Зміст проблеми
Недостатня обізнаність працівників	Багато працівників не володіють знаннями про етичні стандарти та їх значення
Відсутність чітких етичних кодексів	Не всі підприємства мають внутрішні регламенти, що регулюють етичні норми поведінки
Низький рівень контролю	Відсутність системи моніторингу дотримання етичних стандартів створює можливості для зловживань

Примітка. Складено автором.

Для подолання цих проблем важливо впроваджувати тренінги з етики для працівників, розробляти чіткі етичні кодекси та створювати механізми контролю за їх виконанням.

Професійна етика є важливою складовою адміністративної діяльності підприємства. Вона забезпечує ефективність управління, згуртованість колективу, позитивний імідж підприємства та підвищення довіри серед клієнтів і партнерів. Для максимізації впливу етики на адміністративну діяльність необхідно приділяти увагу її впровадженню, розробляти чіткі регламенти та підвищувати обізнаність працівників. У сучасних умовах професійна етика стає стратегічним інструментом, який сприяє розвитку підприємства та його інтеграції в конкурентне середовище.

РОЗДІЛ 2

СТАН ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВА З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ХМЕЛЬНИЦЬКЗАЛІЗОБЕТОН»

2.1. Чинники впливу на формування професійної етики у товаристві

Товариство з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон» було засноване в 1956 році, шляхом реорганізації відкритого акціонерного товариства «Хмельницькзалізобетон», яке припинило свою діяльність. У 1987 році прийнято рішення про реконструкцію заводу. У 1994 році відповідно до Указу Президента України «Про корпоратизацію підприємств» та рішення Української державної будівельної корпорації державне підприємство «Хмельницький завод залізобетонних і будівельних конструкцій» було перетворено на ТДВ «Хмельницькзалізобетон».

Діяльність ТДВ «Хмельницькзалізобетон» регулюється Цивільним та Господарським кодексами України, Законом України «Про господарські товариства» та іншими нормативно-правовими актами. З моменту державної реєстрації підприємству набув статус юридичної особи з усіма відповідними правами та обов'язками. Воно має самостійний баланс, печатку з найменуванням, ідентифікаційний код, штампи та фірмові бланки. Товариство відкриває поточні, валютні та інші рахунки як в Україні, так і за її межами, а також цивільно-правові угоди, набуває майнові та немайнові права, виступає як позивач чи відповідач у суді.

Товариство займається широким спектром діяльності, що включає:

- виробництво та реалізація будівельних матеріалів;
- виготовлення металопластикових, полімерних, комбінованих, бетонних і металевих виробів;
- виробництво продукції промислового призначення та виробів із деревини;

- транспортну експедицію, ремонт і сервісне обслуговування транспортних засобів, прокат транспортних засобів;
- здавання в оренду нерухомості;
- заготівлю відходів як вторинної сировини та операції з небезпечними відходами;
- надання послуг із зберігання паливно-мастильних матеріалів;
- проведення інформаційно-довідкових, маркетингових, перекладацьких робіт;
- консалтингові, інжинірингові, юридичні та аудиторські послуги;
- посередницькі послуги митного брокера та перевізника;
- організація наукових конференцій, семінарів, підготовку й перепідготовку фахівців;
- операції з цінними паперами, нерухомістю, металобрухтом;
- фізкультурно-оздоровчу та спортивну діяльність.

Товариство має право:

- вступати в договірні відносини з фізичними та юридичними особами, бути посередником у виконанні робіт чи надання послуг;
- надавати позиції працівникам підприємства та іншим особам;
- укладати трудові договори з персоналом;
- реалізовувати продукцію, майно за власними або договірними цінами, а в окремих випадках – за регульованими;
- проводити зовнішньоекономічну діяльність;
- створювати філії, представництва, дочірні підприємства як в Україні, так і за кордоном;
- брати участь у заснуванні інших суб'єктів господарювання, господарських товариств, асоціацій та добровільних об'єднань.

Таким чином, ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є багатопрофільним підприємством, діяльність якого спрямована на виробництво будівельної продукції, надання різноманітних послуг та виконання господарських функцій відповідно до чинного законодавства України.

Структура підприємства – це його внутрішній устрій, який характеризує склад підрозділів та систему зв'язків, підпорядкованості та взаємодії між ними. При цьому розрізняють поняття виробничої, загальної та організаційної структур управління. Загальна структура управління ТДВ «Хмельницькзалізобетон» наведена на рис. 2.1.

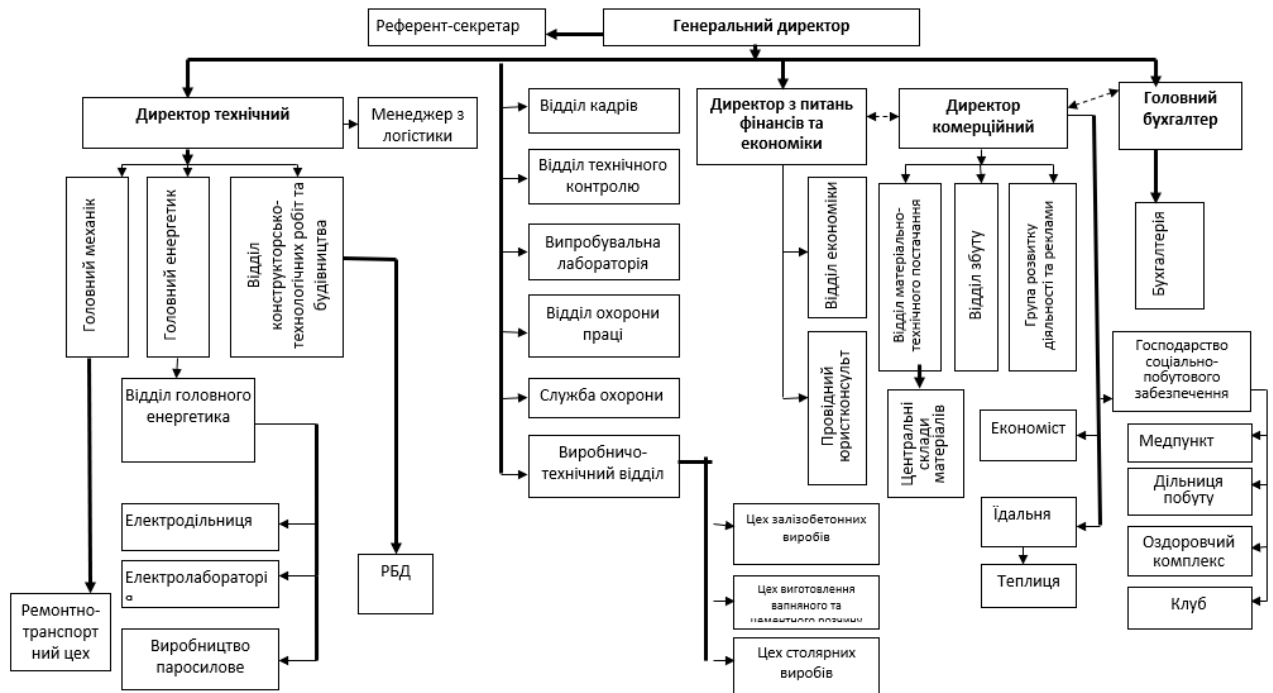


Рис.2.1. Організаційна структура ТДВ «Хмельницькзалізобетон»
Примітка. Складено автором.

Управління ТДВ «Хмельницькзалізобетон» відповідає статуту, поєднуючи права власника на господарське використання майна та принципи самоврядування трудового колективу. Підприємство має автономію у визначеній структурі управління, встановленій чисельності персоналу та формуванні облікової політики за узгодженням із органом управління.

Поточну діяльність підприємства очікує виконавчий орган, зокрема генеральний директор, якого обирають Збори Учасників. Генеральний директор відповідає за вирішення всіх питань, які не входять до компетенції Зборів Учасників. Він представляє інтереси підприємства у взаємодіях із іншими організаціями, державними установами, укладає договори, організовує прийом і звільнення персоналу, а також інших управлінських функцій. Водночас Збори Учасників не мають права втручатися в оперативну

діяльність директора.

Організаційна структура управління ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є лінійно-функціональною. Ця модель обґрунтовується на чіткому розподілі повноважень і відповідальності між лінійними керівниками та функціональними підрозділами. Лінійні керівники мають безпосередній вплив на виконавців і взаємодіють із функціональними підрозділами для вирішення управлінських завдань.

Лінійно-функціональна структура підходить для підприємств із постійним асортиментом продукції, де закінчуються технологічні зміни чи оновлення номенклатури. Така структура дозволяє швидко приймати управлінські рішення й забезпечує ефективність роботи функціональних підрозділів.

Чинна організаційна структура підприємства складається з трьох рівнів управління. Перший рівень – це генеральний директор, другий – його представники, а третій – начальники відділів, служб та цехів. Така структура відповідає поточним цілям і характеру діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон».

На основі організаційної структури, зображеної на схемі, адміністративна діяльність ТДВ «Хмельницькзалізобетон» включає такі основні суб'єкти.

1. Генеральний директор. Є головною посадовою особою, яка залишає загальне управління підприємством і координує діяльність усіх структурних підрозділів.

2. Референт-секретар. Відповідає за адміністративну підтримку генерального директора, ведення документації та організації діловодства.

3. Директор технічний. Контролює технічну діяльність, включаючи енергетичне забезпечення та ремонтно-транспортний цех. Під його керівництвом працюють:

- Головний енергетик (відповідальний за енергозабезпечення).
- Електродільниця, електролабораторія та виробництво

паросилове.

- Ремонтно-транспортний цех (РТЦ).

4. Менеджер з логістики. Організовує логістичні процеси підприємства.

5. Директор з питань фінансів та економіки. Займається фінансовим плануванням, управлінням економікою підприємства. Керує відділами:

- Відділ кадрів.
- Відділ технічного контролю.
- Служба охорони праці.
- Виробничо-технічний відділ.

6. Директор комерційний. Відповідає за комерційну діяльність підприємства: постачання, збут, маркетинг. Очолює:

- Відділ збуту готової продукції.
- Відділ постачання та маркетингу.
- Економічні підрозділи з ціною на різні види продукції.

7. Головний бухгалтер. Веде бухгалтерський облік і забезпечує фінансову звітність. Має у підпорядкуванні:

- Бухгалтерію.
- Господарське забезпечення, медпункт, їдальню та клуб.

Таким чином, основними суб'єктами адміністративної діяльності є генеральний директор, керівники підрозділів, менеджери, бухгалтери, а також персонал окремих відділів (кадровий, фінансовий, технічний). Ця структура забезпечує ефективний розподіл обов'язків і взаємодію між підрозділами для досягнення цілей підприємства.

Формування професійної етики в ТДВ «Хмельницькзалізобетон» залежить від багатьох чинників, які впливають на корпоративну культуру, морально-етичну атмосферу у колективі та взаємодію з партнерами і клієнтами. До основних чинників належать:

1. Організаційні чинники:

- Корпоративна культура. Етичні стандарти, закріплені у внутрішніх документах підприємства (Кодекс професійної етики, політики та регламенти), впливають на поведінку працівників та визначають загальний рівень етичності в організації.
- Стиль управління. Поведінка керівництва є ключовим прикладом для підлеглих. Авторитарний або демократичний стиль управління впливає на формування морально-етичних норм у колективі.
- Система мотивації. Наявність морального та матеріального стимулювання за дотримання етичних принципів сприяє формуванню етичної поведінки серед працівників.
- Комунікаційні процеси. Ефективна система внутрішньої комунікації забезпечує відкритість, прозорість і довіру між працівниками та керівництвом.

2. Соціально-психологічні чинники:

- Колективна взаємодія. Атмосфера у колективі, рівень співпраці та підтримки між працівниками значно впливають на дотримання етичних норм у повсякденній роботі.
- Рівень довіри. Високий рівень довіри між працівниками та керівництвом сприяє кращому прийняттю етичних стандартів і їх практичному застосуванню.
- Рівень етичної свідомості працівників. Інтелектуальний, моральний та культурний рівень працівників визначає їхню готовність дотримуватися професійних норм і правил.

3. Нормативно-правові чинники:

- Вимоги законодавства. Законодавство України встановлює певні етичні норми, яких підприємство має дотримуватись, зокрема у сфері трудових відносин, захисту прав працівників, недопущення дискримінації тощо.
- Внутрішні регламенти та політики. Документи підприємства, які регулюють етичну поведінку, впливають на усвідомлення працівниками

необхідності дотримання моральних принципів.

- Зовнішні нормативи. Дотримання міжнародних стандартів, таких як ISO 9001:2018, сприяє впровадженню етичних норм у робочі процеси.

4. Економічні чинники:

- Рівень фінансової стабільності підприємства.. У стійких економічних умовах підприємство має більше можливостей для реалізації програм підвищення рівня етичності серед працівників, включаючи навчання та мотивацію.
- Конкуренція на ринку. Конкуренція вимагає від підприємства дотримання високих стандартів етики для збереження репутації та підвищення довіри клієнтів.

5. Зовнішні чинники:

- Громадська думка. Репутація підприємства серед місцевої громади впливає на рівень етичності у взаємодії з клієнтами, партнерами та працівниками.
- Соціальна відповідальність бізнесу. Участь підприємства в соціальних проектах і благодійних ініціативах формує позитивний імідж і підтримує етичну культуру всередині організації.

Формування професійної етики у ТДВ «Хмельницькзалізобетон» залежить від поєднання організаційних, соціально-психологічних, нормативно-правових, економічних та зовнішніх чинників. Для досягнення високого рівня етичної культури підприємству необхідно створити систему управління, яка сприятиме розвитку довіри, відкритості та відповідальності серед працівників, забезпечуючи при цьому відповідність законодавчим вимогам та ринковим стандартам.

Дотримання професійної етики управлінців є вагомим аспектом управління, але під час воєнного стану виявляються особливі виклики, які можуть ускладнити дотримання етичних принципів. Основні проблеми, пов'язані з професійною етикою управлінців в умовах воєнного стану, можна сформулювати наступним чином:

1. Підвищена емоційна напруга та стрес. Управлінці в умовах воєнного стану працюють з високим рівнем стресу через загрозу безпеці, економічну нестабільність та невизначеність. Це можна призвести до:

- невиважених рішень - під впливом емоцій керівництво може приймати рішення, які суперечать професійним стандартам чи етичним нормам;
- прояв нетерпимості - зростає ризик конфліктів через недостатнє врахування думок підлеглих або партнерів.

2. Складнощі у забезпеченні прозорості та справедливості. Під час війни зростає ймовірність маніпуляцій ресурсами або рішеннями, пов'язаними із розподілом допомоги, коштів чи інших матеріальних засобів. Це може бути причиною:

- конфлікт інтересів - управлінці можуть надавати перевагу особистим інтересам або окремим групам, нехтуючи інтересами підприємства, його працівників;
- недотримання принципу рівності - нерівномірний розподіл ресурсів між працівниками або підрозділами може викликати невдоволення.

3. Проблеми комунікації та співпраці. Ускладнена комунікація через фізичні обмеження (евакуація, пошкодження інфраструктури) може стати причиною:

- недостатньої взаємодії між керівництвом і колективом - керівництво не завжди враховує інтереси працівників, особливо якщо не проводяться регулярні зустрічі чи консультації;
- ігнорування підлеглих - у критичних ситуаціях керівництво може формувати авторитарний стиль керівництва, що доповнює етичні принципи поваги та залучення.

4. Використання службового становища. В умовах обмеженого доступу до ресурсів зростає ризик зловживання владою, що проявляється через:

- неправомірні дії - розподіл ресурсів, майна чи матеріалів без врахування інтересів суспільства чи організації;

- непрозорі процеси - ухвалення рішення про неналежний контроль або перевірки з боку незалежних органів.

5. Недостатнє дотримання принципів соціальної відповідальності. Управління може стикатися з моральними дилемами, наприклад, при прийнятті рішень щодо:

- скорочення штату чи зміни умов праці - скорочення працівників під час війни може викликати недовіру та підірвати соціальну стабільність;
- забезпечення безпеки персоналу - недооцінка ризиків або недостатнє забезпечення засобів захисту може сприйматися як нехтування обов'язками.

6. Зниження мотивації та моральності працівників. В умовах військового стану працівники можуть втрачати довіру до керівників через:

- відсутність підтримки, якщо керівництво не враховує почуття чи фізичні потреби колективу;
- ігнорування етичних стандартів - працівники можуть зневажати правила, якщо помічають, що керівництво їх не виконує.

7. Баланс між професійними обов'язками та моральними принципами. У кризових ситуаціях управлінці часто стикаються з моральними дилемами, наприклад:

- прийняття важких рішень - вибір між збереженням роботи підприємства та скороченням персоналу;
- пошук компромісів - дотримання законів та одночасна потреба швидко реагувати на загрози.

Для уникнення визначених проблем, на нашу думку, необхідні:

1. Запровадження чітких стандартів етики: навіть у кризових умовах слід дотримуватися корпоративних етичних принципів та встановлювати контроль за їх виконанням.

2. Покращення комунікації: регулярні консультації з колективом, прозорість прийняття рішень та врахування нелегальних думок дозволить уникнути конфліктів.

3. Забезпечення рівності: чіткий і справедливий розподіл ресурсів та ухвалення рішень.

4. Підтримка працівників: емоційна та матеріальна підтримка забезпечення збереження довіри до керівництва.

5. Підвищення професійної підготовки: навчання управлінців основам етичного управління у кризових ситуаціях.

Таким чином, дотримання професійної етики під час військового стану залишається складним завданням, однак ефективна комунікація, прозорість дій та підтримка працівників сприяють збереженню довіри та стабільності в колективі.

2.2. Аналіз рівня дотримання професійної етики в товаристві

Адміністративна діяльність Товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон», як різновид управлінської діяльності, має на меті організацію та управління різними процесами. Вона ґрунтується на основних функціях менеджменту, таких як планування, організація, мотивація та контроль, і конкретизується залежно від поставлених завдань, цілей та проблем, які необхідно вирішити [10].

Якщо порівнювати державне управління з управлінням у комерційному секторі, використовуючи діяльнісний підхід, можна спостерігати певну схожість. У комерційній сфері акціонери визначають стратегію компанії, а операційне управління здійснюють керівники та менеджери. У державному управлінні політична еліта формує стратегічні пріоритети розвитку суспільства, а їхнє впровадження реалізується бюрократичним апаратом державних службовців. Таким чином, адміністративна діяльність у державному управлінні нагадує операційне управління в бізнесі, з властивими йому характеристиками. Основна відмінність полягає в цілях діяльності та способах їх досягнення.

Посадова діяльність управлінських працівників ТДВ

«Хмельницькзалізобетон» поділяється на три основні цикли:

1. Інформаційний цикл. Він включає пошук, збір, обробку, передачу та зберігання інформації. Цими процесами здебільшого займаються спеціалісти та технічні виконавці.
2. Логіко-розумовий цикл. Цей цикл охоплює аналіз, дослідження, прогнозування, техніко-економічні розрахунки та прийняття управлінських рішень. Основну роль у цьому циклі відіграють спеціалісти та керівники.
3. Організаційний цикл. Він включає реалізацію управлінських рішень: підбір та розміщення кадрів, інструктаж, доведення завдань до виконавців, оперативне планування, організацію трудових процесів, координацію та контроль виконання. Цей цикл є зоною відповідальності керівників.

У кожному з циклів ключовим результатом є прийняття рішень, які виступають продуктом управлінської діяльності. Метою таких рішень може бути підтримка стабільності системи або переведення її в бажаний стан. Однак прийняття рішення само по собі не змінює стану об'єкта управління – зміни відбуваються лише після його реалізації [37].

Адміністративна діяльність виникає переважно на етапі виконання рішень. Її можна визначити як вид управлінської діяльності, що спрямована на досягнення цілей організації шляхом виконання організаційно-розпорядчих функцій. На цій стадії лише частина рішень виконується суб'єктом прийняття рішення безпосередньо. Інші рішення делегуються фахівцям та керівникам структурних підрозділів, які виконують їх на своєму рівні. У процесі реалізації рішення адміністративна діяльність суб'єкта управління «розмивається» між різними виконавцями [40].

Загалом адміністративну діяльність можна визначити як складний послідовний процес, що включає проектування, організацію, управління та реалізацію функцій. Ця діяльність базується на цілісній системі навичок і вмінь, які реалізуються суб'єктом управління в межах визначених

компетенцій.

Управлінська діяльність є однією з ключових у межах загальної діяльності організації. Її особливістю є свідомий характер, спрямований на досягнення поставлених цілей, вирішення завдань та виконання відповідних функцій. Управлінська праця забезпечує ефективне функціонування різних процесів в організації, що дозволяє досягати синергії між підрозділами та сприяти реалізації стратегічних цілей.

Таким чином, адміністративна діяльність ТДВ «Хмельницькзалізобетон» виступає важливим компонентом управлінської діяльності, який поєднує інформаційну, аналітичну та організаційну складові. Вона забезпечує узгодженість дій всередині організації та спрямовує ресурси на досягнення визначених цілей. Однак ефективність адміністративної діяльності значною мірою залежить від рівня дотримання професійної етики.

Дотримання професійної етики в адміністративній діяльності є ключовою умовою для забезпечення прозорості, відповідальності та справедливості в управлінських процесах. Воно сприяє формуванню довіри серед працівників, злагодженій роботі структурних підрозділів та підтримці морального клімату в організації. Адміністративні рішення, які ухвалюються з урахуванням етичних принципів, запобігають конфліктам інтересів, мінімізують ризик дискримінації та зловживань, а також зміцнюють репутацію організації.

У сучасних умовах, коли підприємства стикаються з високою динамікою змін і посиленням конкуренції, професійна етика стає інструментом не лише для внутрішнього врегулювання відносин, але й для підвищення конкурентоспроможності організації. Зокрема, дотримання етичних норм в адміністративній діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон» дозволяє забезпечити стійке функціонування підприємства, оптимізувати процеси управління та ефективно реалізовувати стратегічні цілі.

Дотримання професійної етики в адміністративній діяльності забезпечує не лише ефективність управлінських процесів, але й формує основу для

створення сприятливого корпоративного середовища. У такому середовищі працівники можуть вільно взаємодіяти, довіряти керівництву та відчувати свою цінність як частини організації. Однак для досягнення цього важливо не лише декларувати принципи професійної етики, але й оцінювати рівень їхнього дотримання на практиці.

Одним із ефективних інструментів для такого аналізу є анкетування. Розробка анкети про дотримання професійної етики у ТДВ «Хмельницькзалізобетон» дозволить отримати об'єктивну інформацію про реальний стан справ у цій сфері, виявити слабкі місця та окреслити напрями для вдосконалення. Анкета допоможе визначити:

- наскільки працівники задоволені етичними стандартами, яких дотримується керівництво;
- чи існують проблеми у взаємодії між підрозділами;
- як працівники оцінюють рівень справедливості та прозорості управлінських рішень.

Зібрані дані дозволять виявити специфічні виклики у сфері етики, розробити відповідні рекомендації для їх усунення та підвищити загальний рівень довіри всередині організації. Успішне проведення анкетування сприятиме не лише покращенню адміністративної діяльності, але й зміцненню корпоративної культури підприємства (Додаток А).

Результати опитування демонструють, що працівники ТДВ «Хмельницькзалізобетон» загалом високо оцінюють рівень дотримання професійної етики керівництвом. Найбільшу підтримку отримали такі аспекти:

Повага до прав працівників (90%) та дотримання конфіденційності (80%), що свідчить про відповідальність керівництва у створенні етичного та безпечного середовища. Створення сприятливої атмосфери у колективі (80%) вказує на те, що керівництво сприяє гармонійним взаємовідносинам між співробітниками. Керівництво як приклад для наслідування (80%) підкреслює високий рівень довіри працівників до дій і рішень керівників.

Таблиця 2.1. Результати опитування працівників про дотримання професійної етики у ТДВ «Хмельницькзалізобетон»

№	Питання	Так (Високий)	Частково (Середній)	Ні (Низький)
1	Чесність та прозорість у діяльності керівництва	7	3	0
2	Відкрите спілкування з працівниками	6	4	0
3	Сприятлива атмосфера у колективі	8	2	0
4	Рівень справедливості у прийнятті рішень	6	4	0
5	Повага до прав працівників	9	1	0
6	Підтримка ініціатив працівників	7	2	1
7	Дотримання конфіденційності	8	2	0
8	Керівництво як приклад професійної етики	8	2	0
9	Захищеність у разі конфліктних ситуацій	6	4	0
10	Загальний рівень дотримання професійної етики	7	3	0

Примітка. Складено автором.

У той же час є аспекти, які потребують додаткової уваги: Відкритість у спілкуванні з працівниками. Хоча 60% респондентів вважають, що керівництво достатньо відкрите у своїй комунікації, 40% відповіли «частково», що може свідчити про необхідність покращення механізмів інформування працівників про управлінські рішення. Підтримка ініціатив працівників. Позитивно оцінили цей аспект 70% респондентів, однак 20% відповіли «частково», а 10% – «ні». Це вказує на те, що окремі працівники не відчувають достатньої підтримки своїх пропозицій або ідей. Загальний рівень дотримання професійної етики керівництвом оцінено як високий (70%) або середній (30%), що свідчить про позитивне ставлення більшості працівників до управлінського складу підприємства.

З огляду на результати опитування, доцільними постають такі

рекомендації:

Покращити механізми зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками, наприклад, запровадивши регулярні зустрічі, опитування чи інші форми обговорення.

Активніше підтримувати ініціативи працівників, створивши відповідну платформу або механізм для збору, розгляду та впровадження їхніх ідей.

Продовжувати розвиток корпоративної культури, забезпечуючи рівність у відносинах між керівництвом і співробітниками.

Загалом результати опитування свідчать про те, що керівництво ТДВ «Хмельницькзалізобетон» успішно дотримується більшості етичних стандартів, однак для подальшого вдосконалення рекомендується приділити увагу підвищенню прозорості в управлінні та підтримці ініціатив працівників.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В УМОВАХ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Основні напрями формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності

Формування професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є важливим фактором підвищення ефективності роботи підприємства, зміцнення корпоративної культури та створення сприятливого середовища для співробітників. Для досягнення цієї мети необхідно дотримуватися таких рекомендацій:

1. Розробка та впровадження Кодексу професійної етики. Для цієї мети важливим є затвердження єдиних стандартів етичної поведінки. Це передбачає необхідність створення та затвердження Кодексу професійної етики, який стане основою для регулювання поведінки працівників, забезпечить чесність, відповідальність і прозорість адміністративної діяльності. Важливо включити до Кодексу принципи доброчесності, поваги до працівників, клієнтів і партнерів, конфіденційності, соціальної відповідальності та професіоналізму. Також вважаємо за необхідне проведення тренінгів та навчання. У цьому контексті важливо організувати навчальні заходи для працівників, спрямовані на ознайомлення з положеннями Кодексу, пояснення його ключових принципів і важливості дотримання етичних стандартів у роботі.

2. Удосконалення комунікаційної системи підприємства. Для реалізації цього завдання необхідно забезпечити відкритість та прозорість комунікацій, зокрема: запровадити регулярні звіти керівництва перед колективом щодо стратегічних рішень і результатів роботи підприємства; розвивати внутрішню комунікаційну платформу, яка забезпечить обмін інформацією між працівниками, відділами та керівництвом. Кроки до вдосконалення комунікаційної системи:

1. Запровадження регулярних звітів керівництва перед колективом з метою підвищення довіри працівників до керівництва та забезпечити прозорість прийняття рішень. Наприклад, можуть організовуватися щоквартальні зустрічі керівництва з колективом, на яких обговорюватимуться: стратегічні рішення; поточні результати діяльності підприємства; фінансові показники та прогрес у досягненні цілей; надаватись працівникам доступ до ключових звітів у зрозумілій і стисло викладеній формі, залучатимуться працівник до обговорення майбутніх планів підприємства.

2. Розвиток внутрішньої комунікаційної платформи для того, щоб забезпечити швидкий та зручний обмін інформацією між працівниками, відділами та керівництвом. Це можливо через впровадження корпоративного порталу, який міститиме: розділ новин підприємства; інтерактивний календар заходів; можливість для кожного працівника подавати пропозиції чи питання до керівництва; доступ до внутрішніх документів, наказів, інструкцій. А також використання платформ для командної роботи (наприклад, Microsoft Teams) для: обговорення робочих завдань; швидкого обміну файлами та документами; проведення відео- та аудіоконференцій.

3. Залучення працівників до комунікаційного процесу з метою стимулювання активної участі колективу у внутрішньому житті підприємства. Це можливо через впровадження системи зворотного зв'язку (анонімні опитування, онлайн-форми) для виявлення проблем і пропозицій працівників, організацію регулярних брейнштормів для обговорення нових ідей і покращень; проведення внутрішніх конкурсів і заходів для стимулювання активності та згуртованості команди.

4. Забезпечення прозорості комунікацій з метою уникнення дезінформації та непорозумінь. Так, важливі створення чіткої політики внутрішньої комунікації, яка регулюватиме порядок обміну інформацією; регулярне оновлення інформації на внутрішніх платформах; призначення відповідальних осіб за комунікації в кожному підрозділі.

Вдосконалення комунікаційної системи дозволить ТДВ «Хмельницькзалізобетон» зміцнити корпоративну культуру, підвищити ефективність роботи та забезпечити стає зростання підприємства.

3. Розвиток зворотного зв'язку. Це можливо забезпечити через запровадження каналів зворотного зв'язку (електронні форми, опитування, регулярні зустрічі), через які працівники зможуть ділитися своїми пропозиціями та скаргами; дотримання анонімності зворотного зв'язку, щоб працівники могли без побоювань повідомляти про порушення етичних стандартів.

4. Розвиток корпоративної культури. Через сприяння формуванню довіри між працівниками та керівництвом: керівництво має демонструвати етичну поведінку та служити прикладом для підлеглих; запровадження регулярних зустрічей керівництва з працівниками для обговорення актуальних питань, щоб забезпечити відкритість та доступність.

5. Створення етичного середовища. У такому зв'язку необхідно запровадити систему нематеріального заохочення працівників за дотримання етичних стандартів (публічне визнання, нагородження грамотами тощо). А також розробити програми підтримки молодих спеціалістів для їх адаптації до корпоративної культури підприємства. Ключовими ініціативами для створення етичного середовища мають стати:

Впровадження системи нематеріального заохочення за етичну поведінку для мотивувати працівників дотримуватися високих стандартів етики та демонструвати відповідальне ставлення до роботи.

Розробка програм підтримки молодих спеціалістів для того, щоб допомогти новим працівникам швидше адаптуватися до корпоративної культури підприємства, інтегруватися у колектив і засвоїти етичні принципи.

Сказане дозволить забезпечити: створення позитивної корпоративної атмосфери, де етична поведінка стає загальноприйнятою нормою; підвищення рівня мотивації працівників завдяки публічному визнанню їхніх зусиль; зниження рівня плинності кадрів за рахунок ефективної адаптації молодих

спеціалістів; зростання продуктивності праці та покращення командної взаємодії завдяки залученню співробітників до етичних ініціатив [21;33 26].

Запровадження нематеріального заохочення за дотримання етичних стандартів і підтримка молодих спеціалістів допоможуть зміцнити етичне середовище в ТДВ «Хмельницькзалізобетон», сприятимуть підвищенню лояльності працівників до підприємства та розвитку корпоративної культури на всіх рівнях.

6. Запобігання конфліктам інтересів. Через виявлення та управління конфліктами інтересів, визначення процедури для ідентифікації, аналізу та усунення конфліктів інтересів у роботі працівників, а також організацію консультації з етики для працівників, які можуть зіткнутися з такими ситуаціями. Запобігання конфліктам інтересів є важливим аспектом управління етикою в організаціях, зокрема в таких, як ТДВ "Хмельницькзалізобетон". Ось кілька основних кроків, які можуть бути використані для ефективного управління та запобігання конфліктам інтересів у компанії:

1. Виявлення конфліктів інтересів:

- Визначити, що саме може призвести до конфлікту інтересів, наприклад, сумісна робота в кількох компаніях або особисті зв'язки, які можуть впливати на прийняття рішень.

- Розробити політику, що зобов'язує працівників повідомляти про будь-які потенційні конфлікти інтересів, які можуть виникнути в межах їхньої діяльності.

2. Ідентифікація та аналіз конфліктів інтересів:

- Створити механізм для самостійного декларування потенційних конфліктів інтересів.

- Визначити процес для перевірки та оцінки кожного випадку.

- Провести аналіз ситуації та визначити, чи дійсно конфлікт інтересів впливає на прийняття рішень або є шкідливим для компанії.

3. Усунення конфліктів інтересів:

- Розробити процедури, які дозволяють уникнути ситуацій, де конфлікти інтересів можуть вплинути на бізнес-рішення.

- Це може включати переорієнтацію на інші проекти, зміну обов'язків чи призупинення участі у певних процесах.

4. Консультації з етики:

- Організувати регулярні консультації з етики для працівників компанії. Це може бути окрема служба або зовнішні консультанти.

- Залучити працівників до навчальних програм, де вони зможуть отримати розуміння того, як правильно реагувати на можливі конфлікти інтересів.

5. Регулярні моніторинги та звітність:

- Провести регулярний моніторинг ситуацій з конфліктами інтересів.

- Встановити обов'язкові звіти для відповідальних осіб щодо вирішення конфліктів інтересів.

6. Документація та прозорість:

- Всі процеси та рішення, що стосуються конфліктів інтересів, мають бути документовані для забезпечення прозорості та відповідальності.

- Створити систему внутрішніх звітів для контролю та підзвітності за прийнятими рішеннями.

Ці заходи допоможуть зменшити ризик виникнення конфліктів інтересів і сприятимуть забезпеченню етичних стандартів у роботі компанії.

7. Важливими є також регулювання взаємин із партнерами. Тут необхідно розробити політику щодо дотримання етичних стандартів у взаємодії з клієнтами та партнерами, забезпечуючи прозорість і добросовісність.

Врегулювання взаємин із партнерами є критично важливим для підтримки високих етичних стандартів і збереження довіри в бізнесі. Для ТДВ "Хмельницькзалізобетон" можна розробити комплексну політику, яка

включатиме кілька ключових аспектів:

1. Прозорість взаємодії з партнерами та клієнтами:

– Чіткі критерії вибору партнерів: Розробити критерії для відбору партнерів та клієнтів, що базуються на об'єктивних і прозорих принципах. Це може включати фінансову стабільність, репутацію на ринку, дотримання етичних норм.

– Уповноважені особи для взаємодії: Визначити відповідальних осіб за встановлення та підтримку відносин із партнерами, щоб забезпечити єдину точку контакту та уникнути можливих конфліктів інтересів.

– Прозорість угод: Всі угоди та контракти повинні бути чітко задокументовані, щоб забезпечити прозорість умов співпраці і уникнути непорозумінь.

2. Дотримання етичних стандартів у взаємодії:

– Антикорупційна політика: Ввести суворі правила щодо заборони на корупційні практики, такі як хабарі, несанкціоновані подарунки або інші форми неетичної поведінки.

– Принципи доброчесності: Встановити чітке правило дотримання доброчесності в усіх комунікаціях із партнерами, зокрема забезпечення рівних умов для всіх контрагентів і недопущення будь-яких форм дискримінації.

– Етичні консультації: Проводити навчання для працівників з етичних стандартів взаємодії з партнерами та клієнтами. Це може включати тренінги з питань дотримання корпоративної етики, запобігання корупції та інших порушень.

3. Забезпечення справедливих умов співпраці:

– Чітка комунікація: Підтримка відкритих і чесних комунікацій із партнерами, щоб уникнути будь-яких непорозумінь щодо умов контрактів, термінів виконання робіт, цін та інших умов співпраці.

– Регулярний моніторинг і оцінка партнерських відносин: Створити процедуру для постійного моніторингу та оцінки виконання умов співпраці з

партнерами для виявлення потенційних проблем і своєчасного їх вирішення.

- Конфлікти інтересів: Встановити правила та механізми для запобігання конфліктам інтересів у взаємодії з партнерами, що забезпечить справедливість та уникне ситуацій, де особисті інтереси можуть впливати на бізнес-рішення.

4. Корпоративна соціальна відповідальність:

- Підтримка етичних норм в громадській діяльності: Включити в політику взаємодії з партнерами аспекти корпоративної соціальної відповідальності. Компанія може брати на себе зобов'язання щодо підтримки екологічних ініціатив, сприяння соціальним проектам чи благодійним акціям у співпраці з партнерами.

- Етичні стандарти у ланцюзі постачання: Визначити вимоги до етичних стандартів і зобов'язань щодо відповідальності постачальників і партнерів, особливо щодо охорони праці, екології та соціальних аспектів.

5. Механізм вирішення конфліктів:

- Процедура урегулювання спірних ситуацій: Розробити систему для швидкого і справедливого вирішення конфліктів із партнерами, яка базуватиметься на об'єктивних принципах і дозволить досягти взаємоприязного рішення.

- Залучення третіх осіб: У разі необхідності залучати незалежних консультантів або експертів для врегулювання складних ситуацій.

6. Аудит і оцінка ефективності:

- Регулярно проводити внутрішні аудити та оцінки виконання політики взаємодії з партнерами та клієнтами.

- Визначати ключові показники ефективності (KPI) для оцінки якості та етики відносин з партнерами, що дозволяє здійснювати коригування при необхідності.

Ці кроки допоможуть ТДВ "Хмельницькзалізобетон" не лише підтримувати довірчі та етичні відносини з партнерами, але й зміцнити свою репутацію на ринку як прозорої та відповідальної компанії.

8. Соціальна відповідальність підприємства. Вона можлива завдяки розвитку ініціатив у сфері соціальної відповідальності (сприяти впровадженню екологічних технологій у виробничий процес, брати участь у благодійних проектах і підтримувати місцеву громаду); забезпеченню сприятливих умов праці (постійно вдосконалювати умови праці, піклуватися про безпеку працівників і створювати можливості для їхнього професійного зростання).

6. Контроль та моніторинг дотримання етичних стандартів. Такий контроль можливий через створення етичного комітету (слід організувати комітет із етики, який відповідатиме за контроль виконання положень Кодексу, розгляд скарг на порушення етичних стандартів і прийняття рішень щодо таких випадків); проведення регулярних аудитів (періодично перевіряти відповідність діяльності працівників та керівництва підприємства встановленим етичним стандартам).

Запровадження таких результатів може принести такі прогнозовані результати:

1. Підвищення ефективності адміністративної діяльності. Забезпечення дотримання етичних стандартів сприятиме чіткішій організації роботи підприємства та злагодженій взаємодії працівників.

2. Зміцнення репутації підприємства. Дотримання етичних норм стане основою для побудови довгострокових відносин із клієнтами, партнерами та місцевою громадою.

3. Формування згуртованого колективу. Розвиток корпоративної культури та створення етичного середовища покращать морально-психологічний клімат у колективі.

4. Соціальна відповідальність. Підприємство отримає статус відповідального учасника суспільного життя, що сприятиме його сталому розвитку.

Рекомендації щодо формування професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон»

спрямовані на забезпечення гармонійного розвитку підприємства, підвищення ефективності управління, зміцнення внутрішньої культури та формування позитивного іміджу на ринку. Їхнє впровадження сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства та його стійкості у конкурентному середовищі.

Розглянемо процес забезпечення етики в адміністративній діяльності, який складається з визначення проблемних питань щодо етики в колективі та виявлення кола осіб, зацікавлених у розгляді цих питань, які будуть приймати відповідні рішення щодо впровадження етичних стандартів у межах суб'єкта господарювання та ведення постійного моніторингу за їх дотриманням [21]. Дотримання процесу, вказаного на рисунку 3.1 надасть змогу менеджерам побудувати етичні відносини як з персоналом, так і зовнішніми стейкхолдерами для уникнення бізнес-ризиків, описаних вище.

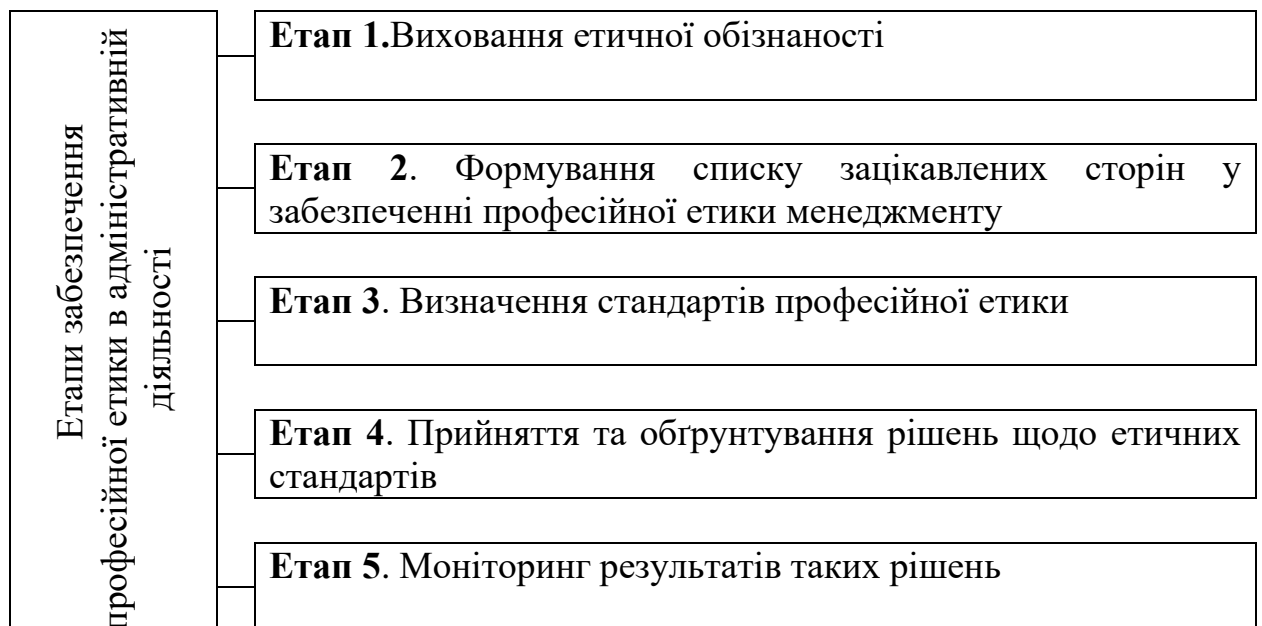


Рис.3.1. Процес забезпечення професійної етики в адміністративній діяльності

Примітка. Складено автором.

Безпосередньо менеджерам варто зробити ряд кроків для впровадження етики в кадровій сфері, а саме:

1. Встановлення правил у діяльності підприємства, прийнятних для

усього колективу. Регулювання діяльності керівників та працівників законодавчими актами державного та локального характеру для прийняття управлінських рішень та вирішення конфліктів.

2. Надання пріоритету професійному розвитку кожного члена колективу та врахування його морально-психологічного стану для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

3. Наявність етичного лідера в колективі, бажано серед керівників, який проявляє свою компетентність, відданість та цілеспрямованість.

4. Реалізація принципів інклюзії та різноманітності при підборі персоналу, його розвитку та мотивації.

5. Проведення тренінгів та власний приклад керівництва з дотримання етичних норм.

6. Забезпечення збереження комерційної інформації про підприємство та конфіденційності інформації про персонал.

7. Розробка локальних етичних кодексів, адаптованих під умови діяльності підприємства.

З огляду на сказане вище варто представити професійну етику як частину організаційної культури суб'єкта господарювання та розробити етичні кодекси, щоб заохотити працівників дотримуватися ділової моралі.

Етика відіграє значну роль у адміністративній діяльності, оскільки управління людськими ресурсами пов'язане з взаємодією з людьми, тобто з різними працівниками, кандидатами на роботу та іншими зацікавленими сторонами.. Визначення зважених кроків менеджерів підприємства, побудованих на засадах етики, забезпечить імідж підприємства, лояльність клієнтів і підвищення привабливості серед кваліфікованих працівників на ринку праці. В подальших дослідженнях планується розглянути досвід розробки стандартів з етичної поведінки провідних компаній світу та України зокрема для розробки програми етичного розвитку суб'єктів господарювання, яка буде орієнтована на розвиток людських ресурсів підприємства.

3.2. Проект Кодексу професійної етики товариства

Розробка Кодексу професійної етики для ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є важливим кроком для забезпечення ефективної діяльності підприємства, покращення внутрішньої культури та формування позитивного іміджу компанії серед клієнтів, партнерів і громадськості. Цей документ покликаний регламентувати етичну поведінку працівників, визначити загальні цінності та принципи, які мають стати основою для ухвалення рішень і повсякденної роботи. На наше переконання, існує ціла низка переконливих причин розробки Кодексу професійної етики. Зокрема, до них можна віднести:

Необхідність підвищення корпоративної культури. Кодекс професійної етики сприяє формуванню єдиних морально-етичних стандартів поведінки серед працівників підприємства. Це забезпечує згуртованість колективу, сприяє підвищенню рівня довіри між працівниками та створенню позитивної робочої атмосфери. Дотримання етичних норм допомагає уникати внутрішніх конфліктів та сприяє розвитку командної роботи.

Регулювання взаємодії з клієнтами та партнерами. Кодекс визначає принципи ділової етики, що сприяють підвищенню рівня задоволеності клієнтів та партнерів. Чесність, прозорість і відповідальність у взаємовідносинах формують довгострокову довіру до підприємства.

Мінімізація ризиків етичних порушень. Наявність чітко визначених стандартів поведінки допомагає працівникам уникати ситуацій, пов'язаних із конфліктом інтересів, корупційними ризиками чи зловживаннями службовим становищем. Кодекс встановлює відповідальність за порушення етичних норм, що сприяє дотриманню високих стандартів діяльності.

Покращення репутації підприємства. Етичні принципи, закріплені у Кодексі, слугують основою для формування позитивного іміджу підприємства. Вони демонструють його відповідальність перед суспільством, клієнтами та працівниками. Високий рівень етики підвищує конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Адаптація до сучасних викликів. У сучасному діловому середовищі репутація компанії залежить не лише від якості продукції, а й від того, наскільки компанія дотримується етичних норм. Упровадження етичного кодексу відповідає глобальним трендам у сфері корпоративного управління, зокрема вимогам до соціальної відповідальності бізнесу.

Забезпечення єдності підходів до ухвалення рішень. Кодекс надає працівникам чіткі орієнтири щодо ухвалення етичних рішень у нестандартних ситуаціях. Він допомагає уникати непорозумінь, забезпечуючи єдиний підхід до вирішення конфліктних чи складних питань.

Очікувані результати від упровадження Кодексу

1. Підвищення довіри з боку клієнтів і партнерів. Дотримання етичних стандартів забезпечує прозорість і відповідальність у діяльності підприємства, що сприяє розширенню співпраці.
2. Зміцнення корпоративної культури. Створення етичного середовища підвищує рівень лояльності працівників до компанії та сприяє залученню висококваліфікованих фахівців.
3. Покращення ефективності управління. Єдині етичні стандарти забезпечують узгодженість дій працівників та керівництва.
4. Мінімізація ризиків. Кодекс допомагає запобігти ситуаціям, які можуть зашкодити репутації або викликати внутрішні чи зовнішні конфлікти.

Розробка та впровадження Кодексу професійної етики ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є необхідним заходом для забезпечення стабільного розвитку підприємства, його відповідності сучасним стандартам етичної поведінки та зміцнення позицій на ринку. Кодекс сприятиме формуванню професійного та етичного середовища, що підвищить довіру з боку клієнтів, партнерів і суспільства.

Кодекси поведінки розробляються індивідуально для кожної організації. Водночас існують певні ключові компоненти зведення правил, яких повинні дотримуватися всі співробітники: чесність, надійність, лояльність, об'єктивність і повага. Крім того, до інших важливих елементів кодексу

відносяться наступні: Кодекс встановлює конкретні правила, яких необхідно дотримуватися для забезпечення цілісності, чесності та професіоналізму. Особисті інтереси в цій ситуації заборонені, а вимоги чітко сформульовані. Етика важлива в багатьох професійних сферах. Однак у деяких сферах, таких як банківська справа, юриспруденція та фінанси, існують спеціальні закони, яких усі повинні дотримуватися. Якщо добровільно прийняті принципи порушуються, на працівника можуть бути накладені санкції або його взагалі можуть звільнити.

Отже, на нашу думку, Кодекс професійної етики ТДВ «Хмельницькзалізобетон» може мати такий вигляд:

Розділ 1. Загальні положення

Кодекс професійної етики ТДВ «Хмельницькзалізобетон» (далі – Кодекс) встановлює загальні принципи, норми поведінки, правила етичної взаємодії та корпоративні цінності, яких повинні дотримуватися всі працівники підприємства.

Мета Кодексу – створення єдиного етичного стандарту, який забезпечує гармонійне функціонування підприємства, зміцнення довіри клієнтів, партнерів, співробітників та суспільства.

Всі працівники зобов'язані діяти відповідально, доброчесно, дотримуючись чинного законодавства, Статуту підприємства, внутрішніх нормативних документів та цього Кодексу.

Розділ 2. Основні принципи професійної етики

1. Доброчесність.

– Всі працівники підприємства повинні дотримуватися принципів чесності, порядності та прозорості у своїй професійній діяльності.

– Уникайте будь-яких форм обману, маніпуляцій, приховування важливої інформації чи введення в оману клієнтів, колег або партнерів.

2. Відповідальність.

– Кожен працівник несе персональну відповідальність за результати своєї роботи, дотримання стандартів якості та строків виконання завдань.

- Рішення повинні прийматися з урахуванням інтересів підприємства, клієнтів та партнерів.

3. Повага до прав та гідності.

- Забезпечуйте рівноправне ставлення до всіх працівників, клієнтів та партнерів, незалежно від їх статі, раси, віку, національності, релігії чи політичних переконань.

- Уникайте будь-яких форм дискримінації, утисків чи образ.

4. Конфіденційність.

- Дотримуйтеся принципу нерозголошення конфіденційної інформації про діяльність підприємства, клієнтів, партнерів чи колег.

- Будь-яке розголошення інформації можливе виключно з дозволу керівництва або відповідно до вимог законодавства.

5. Професіоналізм.

- Постійно підвищуйте рівень своєї кваліфікації, удосконалюйте професійні навички та знання.

- Уникайте дій, які можуть зашкодити репутації підприємства чи порушити його етичні стандарти.

6. Колективізм та командна робота.

- Дотримуйтеся принципу взаємоповаги, сприяйте створенню позитивної атмосфери, допомагайте колегам у вирішенні робочих завдань.

- Уникайте конфліктів та суперечок, шукайте конструктивні способи їх вирішення.

7. Соціальна відповідальність.

- Дбайте про збереження навколишнього середовища та мінімізацію негативного впливу виробничої діяльності.

- Сприяйте розвитку місцевої громади через участь у благодійних ініціативах, соціальних проєктах тощо.

Розділ 3. Правила поведінки працівників

1. Дотримуйтеся робочого графіку, виконуйте свої обов'язки

сумлінно та своєчасно.

2. Використовуйте ресурси підприємства раціонально, виключно для службових потреб.

3. Уникайте конфлікту інтересів, повідомляючи керівництво про будь-які ситуації, які можуть викликати сумніви щодо вашої неупередженості.

4. Дотримуйтеся норм ділового спілкування як усередині підприємства, так і у взаємодії з клієнтами та партнерами.

Розділ 4. Етичні зобов'язання керівництва

1. Забезпечувати чесне, відкрите та справедливе управління підприємством.

2. Підтримувати атмосферу довіри та поваги в колективі.

3. Приймати рішення, керуючись інтересами підприємства, його працівників та партнерів.

4. Забезпечувати дотримання норм і стандартів професійної етики на підприємстві.

Розділ 5. Відповідальність за порушення Кодексу

1. Усі порушення норм професійної етики розглядаються керівництвом підприємства відповідно до внутрішніх правил та чинного законодавства.

2. У разі порушення положень цього Кодексу до працівників можуть бути застосовані дисциплінарні заходи, передбачені внутрішніми документами підприємства.

Розділ 6. Заключні положення

1. Кодекс професійної етики ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є обов'язковим для виконання всіма працівниками підприємства, незалежно від займаної посади.

2. Ознайомлення працівників із Кодексом здійснюється під час їх прийняття на роботу.

3. Кодекс переглядається та оновлюється за потреби, з урахуванням змін у законодавстві, корпоративній політиці та вимогах ринку.

ВИСНОВКИ

Основні результати магістерського дослідження полягають у наступному.

Професійна етика визначається як кодекс правил, що регулює поведінку спеціаліста у робочій обстановці. Вона охоплює норми, які відповідають чинним законам, відомчим нормативним документам, професійним знанням, особливостям взаємодії в колективі, а також моральній відповідальності за виконання професійних обов'язків. Професійна етика, як функціонально-диференційована рольова система, встановлює правила поведінки, якими керуються спеціалісти під час ухвалення рішень у своїх професійних ролях. Така рольова етика забезпечує цінний підхід до вирішення складних етичних питань, що виникають у процесі професійної діяльності. Наприклад, у медичній сфері це може стосуватися дилеми щодо інформування пацієнта про невиліковну хворобу. Професійна етика є важливим регулятором суспільних і професійних взаємовідносин, формуючи моральні стандарти поведінки спеціалістів у різних сферах діяльності. Вона розвивалася протягом століть, пристосовуючись до потреб суспільства та особливостей кожної професії. Історичний досвід, накопичений у цій сфері, слугує міцною основою для вирішення сучасних етичних викликів. Дотримання професійної етики сприяє зміцненню довіри, підтримці високих стандартів якості роботи та гармонізації взаємовідносин між фахівцями, клієнтами та суспільством.

Адміністративна діяльність визначається як управлінська функція, спрямована на встановлення і підтримання стандартних параметрів функціонування організації. Ця діяльність характеризується чіткою формалізацією, регламентацією, контролем і координацією, які забезпечують досягнення поставлених цілей, вирішення зовнішніх завдань та стійкість організації в умовах зовнішніх змін. Управління підприємством розглядається як одна з основних функцій його діяльності, яка забезпечує інтеграцію, цілісність та синергію підприємства як виробничої системи. Будучи

самостійною сферою діяльності, адміністративне управління «накладається» на інші напрями роботи підприємства, інтегруючи їх для досягнення загальних цілей.

Переконані в тому, що у такій складній будові адміністративної діяльності на особливе місце заслуговує питання дотримання професійної етики, як запоруки підвищення її ефективності. Професійна етика є основним регулятором поведінки працівників підприємства, які здійснюють адміністративну діяльність. Вона визначає принципи та стандарти, яких мають дотримуватися працівники для забезпечення ефективності управлінських процесів і гармонізації взаємовідносин у колективі та з партнерами підприємства. Професійна етика в адміністративній діяльності підприємства сприяє не лише підвищенню продуктивності, але й створенню позитивного іміджу підприємства.

Професійна етика виконує кілька ключових функцій у межах адміністративної діяльності підприємства: Регулювання поведінки працівників. Вона визначає моральні межі допустимого, сприяючи уникненню конфліктів інтересів, корупційних ризиків та зловживань службовим становищем. Формування корпоративної культури. Етичні норми забезпечують згуртованість колективу, мотивують працівників до співпраці та підтримують високий рівень довіри між керівництвом і персоналом. Забезпечення ефективного прийняття рішень. Дотримання етичних стандартів зменшує ризик прийняття рішень, які можуть негативно вплинути на репутацію підприємства чи завдати шкоди його партнерам і клієнтам. Підвищення репутації підприємства. Дотримання етичних принципів у діяльності керівництва і працівників сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства в очах клієнтів, партнерів і суспільства.

Товариство з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон» було засноване в 1956 році, шляхом реорганізації відкритого акціонерного товариства «Хмельницькзалізобетон», яке припинило свою діяльність. У 1987 році прийнято рішення про реконструкцію заводу. У 1994 році відповідно до

Указу Президента України «Про корпоратизацію підприємств» та рішення Української державної будівельної корпорації державне підприємство «Хмельницький завод залізобетонних і будівельних конструкцій» було перетворено на ТДВ «Хмельницькзалізобетон».

Діяльність ТДВ «Хмельницькзалізобетон» регулюється Цивільним та Господарським кодексами України, Законом України «Про господарські товариства» та іншими нормативно-правовими актами. З моменту державної реєстрації підприємству набув статус юридичної особи з усіма відповідними правами та обов'язками. Воно має самостійний баланс, печатку з найменуванням, ідентифікаційний код, штампи та фірмові бланки. Товариство відкриває поточні, валютні та інші рахунки як в Україні, так і за її межами, а також цивільно-правові угоди, набуває майнові та немайнові права, виступає як позивач чи відповідач у суді.

Управління ТДВ «Хмельницькзалізобетон» відповідає статуту, поєднуючи права власника на господарське використання майна та принципи самоврядування трудового колективу. Підприємство має автономію у визначеній структурі управління, встановленій чисельності персоналу та формуванні облікової політики за узгодженням із органом управління. Поточну діяльність підприємства очікує виконавчий орган, зокрема генеральний директор, якого обирають Збори Учасників. Генеральний директор відповідає за вирішення всіх питань, які не входять до компетенції Зборів Учасників. Він представляє інтереси підприємства у взаємодіях із іншими організаціями, державними установами, укладає договори, організовує прийом і звільнення персоналу, а також інших управлінських функцій. Водночас Збори Учасників не мають права втручатися в оперативну діяльність директора. Організаційна структура управління ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є лінійно-функціональною. Ця модель обґрунтовується на чіткому розподілі повноважень і відповідальності між лінійними керівниками та функціональними підрозділами. Лінійні керівники мають безпосередній вплив на виконавців і взаємодіють із функціональними

підрозділами для вирішення управлінських завдань.

Адміністративна діяльність Товариства з додатковою відповідальністю «Хмельницькзалізобетон», як різновид управлінської діяльності, має на меті організацію та управління різними процесами. Вона ґрунтується на основних функціях менеджменту, таких як планування, організація, мотивація та контроль, і конкретизується залежно від поставлених завдань, цілей та проблем, які необхідно вирішити. Адміністративна діяльність ТДВ «Хмельницькзалізобетон» виступає важливим компонентом управлінської діяльності, який поєднує інформаційну, аналітичну та організаційну складові. Вона забезпечує узгодженість дій всередині організації та спрямовує ресурси на досягнення визначених цілей. Однак ефективність адміністративної діяльності значною мірою залежить від рівня дотримання професійної етики.

Дотримання професійної етики в адміністративній діяльності є ключовою умовою для забезпечення прозорості, відповідальності та справедливості в управлінських процесах. Воно сприяє формуванню довіри серед працівників, злагодженій роботі структурних підрозділів та підтримці морального клімату в організації. Адміністративні рішення, які ухвалюються з урахуванням етичних принципів, запобігають конфліктам інтересів, мінімізують ризик дискримінації та зловживань, а також зміцнюють репутацію організації. У сучасних умовах, коли підприємства стикаються з високою динамікою змін і посиленням конкуренції, професійна етика стає інструментом не лише для внутрішнього врегулювання відносин, але й для підвищення конкурентоспроможності організації. Зокрема, дотримання етичних норм в адміністративній діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон» дозволяє забезпечити стійке функціонування підприємства, оптимізувати процеси управління та ефективно реалізовувати стратегічні цілі.

Результати опитування демонструють, що працівники ТДВ «Хмельницькзалізобетон» загалом високо оцінюють рівень дотримання професійної етики керівництвом. Найбільшу підтримку отримали такі аспекти:

Повага до прав працівників (90%) та дотримання конфіденційності (80%), що свідчить про відповідальність керівництва у створенні етичного та безпечного середовища. Створення сприятливої атмосфери у колективі (80%) вказує на те, що керівництво сприяє гармонійним взаємовідносинам між співробітниками. Керівництво як приклад для наслідування (80%) підкреслює високий рівень довіри працівників до дій і рішень керівників.

У той же час є аспекти, які потребують додаткової уваги: Відкритість у спілкуванні з працівниками. Хоча 60% респондентів вважають, що керівництво достатньо відкрите у своїй комунікації, 40% відповіли «частково», що може свідчити про необхідність покращення механізмів інформування працівників про управлінські рішення. Підтримка ініціатив працівників. Позитивно оцінили цей аспект 70% респондентів, однак 20% відповіли «частково», а 10% – «ні». Це вказує на те, що окремі працівники не відчувають достатньої підтримки своїх пропозицій або ідей. Загальний рівень дотримання професійної етики керівництвом оцінено як високий (70%) або середній (30%), що свідчить про позитивне ставлення більшості працівників до управлінського складу підприємства.

Формування професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є важливим фактором підвищення ефективності роботи підприємства, зміцнення корпоративної культури та створення сприятливого середовища для співробітників. Для досягнення цієї мети необхідно дотримуватися таких рекомендацій: 1. Розробка та впровадження Кодексу професійної етики. 2. Удосконалення комунікаційної системи підприємства. 3. Розвиток зворотного зв'язку. 4. Розвиток корпоративної культури. 5. Створення етичного середовища. 6. Запобігання конфліктам інтересів. 7. Важливими є також регулювання взаємин із партнерами.

Рекомендації щодо формування професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності ТДВ «Хмельницькзалізобетон» спрямовані на забезпечення гармонійного розвитку підприємства, підвищення

ефективності управління, зміцнення внутрішньої культури та формування позитивного іміджу на ринку. Їхнє впровадження сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства та його стійкості у конкурентному середовищі.

Етика відіграє значну роль у адміністративній діяльності, оскільки управління людськими ресурсами пов'язане з взаємодією з людьми, тобто з різними працівниками, кандидатами на роботу та іншими зацікавленими сторонами.. Визначення зважених кроків менеджерів підприємства, побудованих на засадах етики, забезпечить імідж підприємства, лояльність клієнтів і підвищення привабливості серед кваліфікованих працівників на ринку праці. В подальших дослідженнях планується розглянути досвід розробки стандартів з етичної поведінки провідних компаній світу та України зокрема для розробки програми етичного розвитку суб'єктів господарювання, яка буде орієнтована на розвиток людських ресурсів підприємства.

Розробка Кодексу професійної етики для ТДВ «Хмельницькзалізобетон» є важливим кроком для забезпечення ефективної діяльності підприємства, покращення внутрішньої культури та формування позитивного іміджу компанії серед клієнтів, партнерів і громадськості. Цей документ покликаний регламентувати етичну поведінку працівників, визначити загальні цінності та принципи, які мають стати основою для ухвалення рішень і повсякденної роботи. На наше переконання, існує ціла низка переконливих причин розробки Кодексу професійної етики. Зокрема, до них можна віднести:

Необхідність підвищення корпоративної культури. Кодекс професійної етики сприяє формуванню єдиних морально-етичних стандартів поведінки серед працівників підприємства. Це забезпечує згуртованість колективу, сприяє підвищенню рівня довіри між працівниками та створенню позитивної робочої атмосфери. Дотримання етичних норм допомагає уникати внутрішніх конфліктів та сприяє розвитку командної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративний менеджмент : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. 216 с.
2. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник. Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.
3. Адміністративний менеджмент та системи управління ресурсами ... посібник / Л.Ю. Гордієнко. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. 216 с.
4. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика. Навч. посіб.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 252 с.
5. Брич В. Управлінська етика як складова ефективної ділової взаємодії. Економічний аналіз. 2012. Т. 11(1). С. 47-50.
6. Бурденко І. М. Професійна етика бухгалтера: управлінський підхід. Бізнес-навігатор. 2020. Вип. 5. С. 195-199.
7. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. – К. : НАДУ, 2015. – 204 с.
8. Войтенко А. Б. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 2.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_2_15
9. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О., Олексенко Р. І. Адміністративний менеджмент : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" освітньої програми "Публічне управління та адміністрування". Запоріжжя : ЗНУ, 2022. 244 с.
10. Гордієнко Л.Ю. Менеджмент державної установи: навч. посіб. / Л.Ю. Гордієнко. — Х.: Вид-во ХДЕУ, 2001. — 152 с.
11. Гуторова О.О. Адміністративний менеджмент: навч. посібник. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2014. 383с.

12. Денищик О. І. Етика як системоформуючий чинник виховання студентської молоді в процесі професійної підготовки майбутніх юристів та управлінців. Педагогічний дискурс. 2013. Вип. 14. С. 155-159.
13. Добросесність та етика: навчальний посібник. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Teaching_Guide_final_UKR.pdf
14. Етика: навч. посіб. / Л. Г. Павлишин. - Т.: Вектор, 2013. - 275 с.
15. Кирій С. Адміністративна діяльність як структурно-функціональний компонент державного керування URL: www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01%281%29/Kiriya.pdf
16. Ключові терміни та поняття: професійна етика, професійна мораль, професійна ... Етика: підручник. К. 2002. 224 с.
17. Корчинська О.О. Формування та управління адміністративною діяльністю підприємства. Інфраструктура ринку. Випуск 37. 2019. С.277-282. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/37_2019_ukr/41.pdf
18. Небава, М. І. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 2 : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2012. 108 с.
19. Новікова М. М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент) / М. М. Новікова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – 98 с.
20. Новікова М.М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент). Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 98 с
21. Остапчук Т.П., Бырюченко С.Ю., Орлова К.Э. Професійна етика в HR-менеджменті. *Економіка, управління та адміністрування*. № 2 (104) 2023. С.51-57.

22. Професійна етика: виникнення та призначення в суспільстві. URL: https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/725577/mod_resource/content/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%201.pdf
23. Палеха Ю. І. Ділова етика. К.: 2011. с. 3-44.
24. Поняття професійної етики як науки: конспект лекцій. URL: <http://nkker.com/wp-content/uploads/2022/04/PTBD-31-Osn-psy-h-11.04.pdf>
25. Професійна етика: мультимедійний навчальний посібник. URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/profesiina_etyka/info/vstup.html
26. Сікалюк А. І. Етика сучасного менеджменту: соціально-етичні цінності майбутнього управлінця. Науковий вісник Полісся. 2016. Вип. 3. С. 277-281.
27. Смолич Д. В. Культура та етика керівника в управлінні організацією. Економічні науки. Серія : Регіональна економіка. 2021. Вип. 18. С. 180-191.
28. Соболев М. П. Етика в системі прийняття та реалізації державно-управлінських рішень. Економіка та держава. 2010. № 10. С. 167-169.
29. Стадник В.В. Менеджмент: підруч. для студ. вищ. навч. закл. 2–ге вид., випр., допов. Київ: Академвидав, 2007. 472 с.
30. Сушик І.В. Етика бізнесу: навч. посіб. Луцьк: РВВ Луцький НТУ, 2019. 268 с.
31. Фролова Є. І. Адміністративний менеджмент : навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної та заочної форми навчання). Одеса : НУ "ОЮА"; Кафедра адміністративного і фінансового права, 2021. 82 с.
32. Харченко Є. О. Нова етика управлінської діяльності менеджера освіти. Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Сер. : Державне управління. 2014. Т. 15, Вип. 291. С. 406-414.
33. Хміль Ф. І. Ділове спілкування. К.: 2014. с. 7-13.

34. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підруч. для студ. вищ. навч. закл. 2–ге вид., випр., допов. Київ: Академвидав, 2007. 576с.
35. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування. К.: 2015. с- 9-17
36. Чмут Т. К., Чайка Г. Л. Етика ділового спілкування. К.: 2016. С. 9-26.
37. Чорний, Г. М. Управління: концептуальні засади національного менеджменту: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2005. 102 с.
38. Штиршов О. М. Етика як інструмент професійного розвитку публічного управління. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 1. С. 137-143.
39. Штома Л.Н. Роль етики у професійній діяльності фахівця. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6783/1/%D0%A0%D0%BE%D0%BB%D1%8C_%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8.pdf?utm_source=chatgpt.com
40. Ярова А.Б. Техніка адміністративної діяльності. Інвестиції: практика та досвід. № 12. 2014. С.87-89.

Виконав:

студент магістратури за
спеціальністю 073 Менеджмент
денної форми навчання

« ____ » _____ 2025 р.

Підпис

Юрій СІВІЮК

Ініціали, прізвище

Науковий керівник:

доцентка кафедри, к.е.н.

« ____ » _____ 2025 р.

Підпис

Наталія ПРОЦЮК

Ініціали, прізвище

Робота допущена до захисту:

завідувачка кафедри менеджменту,
економіки, статистики та цифрових
технологій

« ____ » _____ 2025 р.

Підпис

**Наталія
ЗАХАРКЕВИЧ**

Ініціали, прізвище

Додаток А

**Анкета про дотримання професійної етики у ТДВ
«Хмельницькзалізобетон»**

1. Чи вважаєте Ви, що керівництво підприємства дотримується принципів чесності та прозорості у своїй діяльності?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
2. Чи забезпечує керівництво відкрите спілкування з працівниками щодо прийняття важливих рішень?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
3. Чи сприяє керівництво створенню сприятливої атмосфери у колективі?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
4. Як Ви оцінюєте рівень справедливості у прийнятті рішень керівництвом?
 - a) Високий
 - b) Середній
 - c) Низький
5. Чи відчуваєте Ви повагу з боку керівництва до своїх прав та обов'язків?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
6. Чи підтримує керівництво ініціативи працівників щодо покращення роботи підприємства?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
7. Чи вважаєте Ви, що керівництво дотримується принципів конфіденційності?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
8. Чи є керівництво прикладом для працівників у дотриманні професійної етики?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
9. Чи відчуваєте Ви захищеність у разі конфліктних ситуацій на роботі?
 - a) Так
 - b) Частково
 - c) Ні
10. Як Ви оцінюєте загальний рівень дотримання професійної етики керівництвом?
 - a) Високий
 - b) Середній
 - c) Низький