УДК 174: 331

МОРАЛЬНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ПІДРОЗДІЛУ ДСНС

Лаврецький Р.В., Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, заступник начальника кафедри гуманітарних дисциплін та соціальної роботи, кандидат історичних наук, доцент

Важливе значення у роботі будь-якого колективу ДСНС відіграє моральна культура керівника. Успішність управління працівниками будь-якої сфери й результативність виконання ними службових завдань значною мірою залежать від особистих якостей керівників, зокрема, їх моральної культури. Про це свідчать наукові досягнення таких наук, як управління персоналом, професійна етика, психологія, соціологія, а також значний практичний досвід управлінців.

На думку науковців, у своїй діяльності керівник має поєднати два завдання: реалізувати суспільне призначення служби (рятування людей та майна) та використати свій колектив для досягнення суспільної мети. З точки зору моралі важливим є встановлення рівноваги між двома цими завданнями.

Досить поширеним у нашій країні було і залишається явище, коли на керівні посади призначають не за природні здібності, високий професіоналізм чи чудові ділові якості, а з огляду на близькість до певного високопосадовця, „відданість” певній політичній силі чи бізнесгрупі. Необізнаний у фахових справах керівник, для досягнення результативності своєї діяльності чи то створення показної активності, найчастіше починає творити кадрові перестановки, звільняти управлінців наближених до минулого керівника і ставити відданих і близьких до себе, міняти стратегію прийняття рішень і, навіть, змінювати довгострокові плани. У таких випадках спрацьовує народне прислів’я „нова мітла по-новому мете”. Весь кадровий апарат “лихоманить” від побоювання бути звільненим чи пониженим у посаді (відправленим на пенсію)

і, як наслідок, різко падають показники працездатності працівників і ефективність роботи колективу.

Розумний молодий керівник за таких обставин намагається якомога швидше увійти в курс справи з допомогою досвідчених працівників, стати обізнаним у фахових питаннях. Адже здавен відомо, що влада керівника дорівнює його авторитету. Моральний авторитет в очах підлеглих здобути важко, але можливо, за умови наполегливості у самовдосконаленні та тактовного ставлення до оточуючих.

Крім того, керівник повинен бути в очах підлеглих достатньо суворим. Суворість протидіє всьому, що може розніжити або розпестити підлеглих, зробити їх моральну сутність нестійкою, перекреслити їх повагу до правил, вимог і обов'язку. Таким чином, суворість керівника до підлеглого породжує в ньому суворість до самого себе. Суворість, військовий елемент у вихованні загартовують рятувальника у вірності та відданості ідеалу або правилу гідності. Як зазначав П. Юркевич "… до ідеалу треба ставитися суворо, не вступаючи в аморальну угоду з тим, що тягне нас зраджувати йому. Така суворість у вихованні є спочатку мірою зовнішньою, але потроху вона повинна обернутися у постійну внутрішню якість волі, через яку вихованець, суворий сам до себе, охороняє усю свою моральність від впливів, які б руйнували її".

Для здобуття авторитету і поваги у колективі керівник також повинен бути компетентним у своїй галузі, добре знати можливості, слабкі та сильні сторони кожного члена колективу. Адже, щоб вчасно приймати відповідальні рішення, керівник повинен чітко визначати участь співробітників у виконанні певного завдання, щоб підлеглі не трактували довільно обсяг і якість своєї роботи, були відповідальними за виконання поставленого завдання.

Нерідко можна зустріти випадки, коли керівники нарікають на своїх підлеглих, що ті, нібито, не виконують поставлених перед ними завдань або перекручують їх. Підлеглі у відповідь виправдовуються, що керівник ставить завдання нечітко, вони не розуміють, що від них вимагають. Як правило, у

таких випадках винен сам керівник, який не вміє ставити завдання і контролювати їх виконання.

Не треба забувати, що керівництво – це досягнення мети за допомогою інших людей. Тому керівник повинен не тільки бути фахівцем своєї справи, але й знати психологію поведінки людей у колективі. Він не повинен розпорошувати відповідальність, перекладати її на підлеглих, наголошувати на чужих помилках і, водночас, звеличувати свої досягнення, робити часті кадрові зміни.

Розумний керівник завжди використовує знання і досвід своїх колег та підлеглих, радиться з ними у важливих справах, дає членам колективу творчу свободу, яка є супутником відповідальності.

Деякі керівники, задля досягнення своїх амбіційних планів чи навіть службових завдань, нехтують моральною стороною професійної діяльності, намагаються досягти мети неетичними способами. Це призводить до відриву від людського світу моралі. Найвища мета не може виправдати некоректну, образливу поведінку, нелюдське поводження з підлеглими та громадянами.

Пересічні громадяни очікують від керівника будь-якого рангу відповідальності, відданості обов’язку, сумлінності, ретельності та фаховості.

Важливою рисою моральної культури керівника, в системі органів та підрозділів ДСНС, є здатність до морального самопізнання та самовдосконалення.

Таким чином, моральна культура керівника суттєво впливає роботу колективу ДСНС. Перебуваючи на службі та виконуючи найшляхетнішу місію – рятування людей та їх добробуту, керівник мусить бути високоморальною людиною. Етичні вимоги творіння добра змушують його оволодіти такими моральними якостями, як совість, справедливість, гідність, честь, розуміння обов’язку. Кожен керівник зобов’язаний певним чином керуватися ними в житті, оскільки вихованою людиною може стати тільки та особистість, яка володіє такими якостями. Служба в системі ДСНС України вимагає істинного виявлення їх у повсякденній праці та суспільно-моральній діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України від 17 травня 2012 р. № 4722-VI “Про правила етичної поведінки”. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4722-17.
2. *Бороздина Г. В.* Психология делового общения: Учебное пособие / Г. В. Бороздина. – М. : ИНФРА-М., 2000. – 224 с.
3. *Варій М. Й., Козяр М. М., Коваль М. С.* Військова психологія і педагогіка : посібник / М. Й. Варій, М. М. Козяр, М. С. Коваль ; за загал. ред. М. Й. Варія. – Львів : “Сполом”, 2003. – 624 с.
4. *Василевська Т. Е.* Особистісні виміри професійної етики державного службовця : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Василевська Тетяна Едуардівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2010. – 36 с.
5. *Видиш М. М.* Педагогічні основи формування моральних взаємовідносин у колективі кафедри військового навчального закладу : автореф. дис... канд. пед. наук: 20.02.02 / Видиш Микола Миколайович ; Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 18 с.
6. *Деркаченко В. Г.* Деловое общение руководителя : (пособие для менеджеров, бизнесменов и политиков) / В. Г. Деркаченко. – СПб. : Издательский дом «Бизнес-пресса», 2004. – 368 с.
7. *Зигерт В., Ланг Л.* Руководить без конфликтов : сокр. пер. с нем. / В. Зигерт, Д. Ланг ; науч. ред. и авт. предисл. А. Л. Журавлев. – М. : Экономика, 1990. – 335 с.
8. Етичні норми і цінності: проблема обгрунтування / Аболіна Т. Г., Ермоленко А. М., Кисельова О. О., Малахов В. А. – К. : Стилос, 1997. – 210 с.
9. *Лаврецький Р. В.* Професійна етика та етикет працівника ДСНС України [Текст] : [Навчальний посібник] / Лаврецький Р.В., Мовчан І.О., М’якуш І.І. – Львів : Видавництво «СПОЛОМ», 2013. – 240 с.
10. *Нинюк М. А.* Моральна культура державних службовців : сутність, стан та особливості формування : автореф. дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.01 / Нинюк Марія Антонівна ; Українська академія держ. управління при Президентові України. – К., 2000. – 20 с.
11. *Юркевич П.* Курс загальної педагогіки з додатками / Памфіл Юркевич ; пер. з рос. Г. Боровської ; передмова Ролянда Піча. – Львів : Логос, 2004. – 256 с.