

ROLUL ȘI ESENȚA FACTORILOR CE FAVORIZEAZĂ COMPORTAMENTUL ETIC AL TÂNĂRULUI SPECIALIST

Natalia CĂRBUNE,

lector univ.,

UTM Departamentul Științe Socio-Umane

Ethical behavior – a behavior that corresponds to a code of ethics of the enterprise or institution in which the person concerned operates. According to the state-level legislation, ethical behavior is conditioned by the „CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT” of the Ministry of Labor, Family, Social Protection and the Elderly.

Cuvinte cheie: legislația; codul deontologic; calități personale; regulament; nivel de dezvoltare; comportamentului imoral

Comportamentul etic - o conduită ce corespunde unui cod de etică al întreprinderii sau instituției în care își desfășoară activitatea persoana în cauză.

Conform legislației la nivel de stat comportamentul etic este condiționat de „Codul De Etică și Conduită Profesională” al Ministerului Muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice.

Codul de etică și conduită profesională stabilește normele fundamentale și reguli morale și profesionale la care aderă toți demnitarii, funcționarii publici și personalul contractual dincadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și colaboratorii instituției.

Cod de etică reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional. Rolul codului este să ghideze comportamen-

mul moral al personalului și colaboratorilor Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, atât în timpul activității profesionale, cât și în afara acesteia (în măsura în care afectează imaginea instituției). Obiectivul codului este să contribuie la crearea unei conduite organizaționale a integrității la nivelul Ministerului și a unei microclime etice care să determine personalul și colaboratorii să acționeze cu încredere reciprocă și în interesul cetățeanului. Codul de etică și conduită profesională pune accent pe formarea și dezvoltarea discernământului moral al personalului și colaboratorilor Ministerului în concordanță cu valorile și principiile organizaționale, și nu pe o respectare mecanică a regulilor.

Prezentul Cod are drept fundament patru valori – responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență.

Principiul responsabilității – personalul și colaboratorii Ministerului trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor și nu afectează demnitatea și integritatea acestora.

Principiul profesionalismului – toate atribuțiile de serviciu care revin personalului și colaboratorilor Ministerului trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale.

Principiul integrității în orice situație, personalul și colaboratorii Ministerului trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor ori prestigiul fundamental.

Principiul transparenței – personalul și colaboratorii Ministerului trebuie să promoveze guvernarea deschisă către cetățean, să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, dar în același timp să protejeze informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili ori de care au luat la cunoștință. Fiecare instituție are propriul său cod de etică – codul deontologic al întreprinderii.

Cod deontologic – codul de etică și deontologie a administratorilor autorizați trebuie să cuprindă ansamblul caracteristicilor ce definesc calitatea activității profesionale a administratorilor autorizați, să stabilească regulile de conduită ale administratorului în exercitarea atribuțiilor funcționale, precum și în afara acestora.

Deontologia desemnează normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare. Prin codurile etice se încearcă rezolvarea unor conflicte de interese în mediul intern și în relațiile externe ale organizației, respective, statuarea unor principii și cerințe care să-i facă pe manageri mai sensibil la problemele etice. Ele nu conțin precepte pur teoretice, ci stabilesc semnificații practice, utile pentru toți membrii organizației. Aceasta nu înseamnă că un cod de etică asigură automat un comportament moral sau că poate acoperi toate situațiile întâlnite în viața organizațională. Limita de acțiune a codurilor etice constă în formularea lor în termeni generali tocmai pentru că, la început, managerii și subordonații lor se află în incapacitatea de a identifica toate problemele etice care pot apărea. Universitățile și-au creat propriile coduri deontologice.

Un cod de etică trebuie să prevadă:

- modul în care membrii unei organizații să acționeze într-o situație dată;
- modul în care membrii organizației ar trebui să gândească și să se comporte;

- probleme cum ar fi: conflicte de interese, concurență, caracterul privat al informațiilor, oferirea cadourilor, oferirea/primirea sponsorizărilor politice;
- concurența dintre membrii unei profesii;
- conflictele dintre membri;
- relațiile dintre profesioniști și clienți, consumatori, surse de aprovizionare sau beneficiari;
- relațiile angajaților cu superiorii;
- relațiile dintre practicieni și specialiști într-o profesiune etc.

Deontologia se referă la ceea ce este „drept”, „corect”, „just”.

Calități personale - caracteristicile individuale ale membrilor grupului organizațional reprezintă un set propriu de valori pe care îl dezvoltă fiecare persoană încă din copilărie.

Acest set de valori este influențat de familie, școală, prieteni, societate etc. Fiecare persoană învață să distingă între „bine” și „rau”, între „corect” și „incorect”, structura psihică individuală și sistemul de educație având cel mai puternic impact asupra stabilității acestui set de valori.

Extraversiunea - reprezintă gradul în care cineva este sociabil, cordial, sigur de sine. Extraverții se simt bine în situații sociale, căutând senzații și emoții, în timp ce acei care se situează la nivelul de jos pe această dimensiune (introverții) le evită. În dependență de nivelul dimensiunii se determină comportamentul etic al persoanei în organizație.

Stabilitatea emoțională - măsura în care o persoană are un nivel corespunzător de control, echilibrare, încredere în forțele proprii. Cei cu o stabilitate emoțională redusă tind spre șovăială și deprimare.

Agreabilitatea - măsura în care o persoană este prietenoasă. Persoanele agreabile se caracterizează prin încredere, loialitate, altruism, colaborare, modestie, atenție față de ceilalți. Iar cei mai puțin agreabili sunt distanți.

Conștiinciozitatea - gradul în care o persoană este responsabilă aceasta reprezintă un fundament spre realizări. Oamenii mai conștiincioși sunt de nădejde, pozitiv, competenți, ordonați, autodisciplinați, au dezvoltat simțul datoriei, dorința de reușită și capacitatea de a fundamenta. Oamenii mai puțin conștiincioși nu sunt cea mai bună achiziție pentru organizație.

Deschiderea la nou - măsura în care o persoană gândește flexibil și estefundament la idei noi. Oamenii mai deschiși tind spre activitate și inovare, cei mai puțin deschiși, deseori, se opun schimbărilor.

Codul etic al întreprinderii ar trebui să fie în perfectă coordonare cu „Regulamentul de activitate al organizației”. Regulamentul de activitate al organizației stabilește condițiile și modul de activitate a întreprinderii modalitățile posibile de atingere a obiectivelor ei care ar trebui să fie strâns legate de codul deontologic pentru a înlătura posibilitățile unui comportament neetic încă de la faza de planificare.

Odată cu avansarea nivelului de dezvoltare a organizației cresc cerințele față

de lucrători și responsabilitatea față de clienți și uneori nu este doar profitul pe prim plan, ci scopul principal este menținerea brandului la un nivel corespunzător. Pentru acesta organizațiile dezvoltă o cultură a responsabilității sociale bazată pe etică în afaceri, respect pentru drepturile consumatorului, echitate socială și economică, tehnologii pretenoase față de mediu, corectitudine în relațiile de muncă, transparență față de autoritățile publice, integritate și investiții în comunitate. Serviciile sunt orientate spre îndeplinirea tuturor cerințelor și așteptărilor îndreptățite ale părților interesate. Ea răspunde cerințelor pieței prin apropierea față de client, dorința de inovație și prețul accesibil. Totodată, mediul înconjurător, protejarea sa, responsabilitatea față de comunitate și dezvoltarea durabilă sunt deosebit de importante pentru întreprindere. Strategia de dezvoltare durabilă a organizației are la bază principiul conform căruia responsabilitatea față de om și față de mediu sunt un fundament al identității. Compania este preocupată constant de creșterea nivelului implicării angajaților săi, reprezentanților săi, sindicatelor precum și a celor din afara organizației (creditori, consumatori și investitori) în dezvoltarea și implementarea practicilor sale în domeniul responsabilității sociale.

Comportament neetic este acea conduită ce nu corespunde normelor morale stabilite de instituția în care își desfășoară activitatea persoana în cauză.

La fel cum etica se aplică în toate sferile activității umane, atât în sectorul public, cât

și în cel privat, la fel apare și comportamentul contrar eticii și moralei sănătoase. Astfel pentru a descoperi care sunt soluțiile în înlăturarea comportamentului neetic, trebuie să identificăm care sunt cauzele și factorii care îl determină. Printre cauzele apariției acestuia se regăsesc: câștigul – care duce la numeroase tentații, mai ales când se anticipează un câștig consistent și, în general este de așteptat să se adopte decizii neetice; conflictul de roluri – multe dileme etice care apar în organizații sunt în realitate forme ale conflictului de roluri care ajung să fie rezolvate neetic. O formă răspândită de conflict al rolurilor care generează comportamente neetice apare atunci când „rolul birocratic” al angajatului într-o organizație, intră în contradicție cu rolul de „membru al unui corp profesional”; competiția puternică pentru obținerea de resurse deficitare poate stimula un comportament neetic; personalitatea – oamenii puternic orientați spre valorile economice sunt mai expuși la un comportament neetic decât ceilalți. În plus, în abordarea chestiunilor morale de către oameni, există puncte de vedere diferite. În condiții normale, este rațional să ne așteptăm ca oamenii ce sunt mai conștienți de problemele morale, să fie tentați să evite deciziile neetice, iar cei cu o mare putere personală (machiavelici) vor fi mai dispuși să ia decizii neetice, folosindu-și puterea pentru promovarea interesului personal mai degrabă decât pentru binele întregii organizații.

Bibliografie:

1. „Codul de etică și conduită profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice”, anexă la ordinul 109/29.01.2015
2. http://www.mmuncii.ro/j33/images/intranet/Rapoarte/2015_Codul_etica_conduita.pdf
3. Studiu privind standardele etice prevăzute de codul deontologic al executorului judecătoresc al Ministerului Justiției al RM Chișinău 2015
4. http://www.justice.gov.md/public/files/file/reforma_sectorul_justitiei/proiecte/proiect_standardele_etice_02.06.pdf
5. Etica Profesională Viorelia LUNGU Suport de Curs Chișinău 2011
6. Christians C., Etica mass-media, Iași, Editura Polirom, 2001