

# **ПРЕКУ ПОЧИТУВАЊЕ И ПРАКТИКУВАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ЕТИКА ВО РАБОТАТА НА АДМИНИСТРАТИВНИОТ КАДАР ДО КОНКУРЕНТНА ВИСОКООБРАЗОВНА УСТАНОВА**

**М-р Александар Н. ТОДОРОВСКИ**

Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, Ректорат  
aleksandar.todorovski@uklo.edu.mk

## **Апстракт**

Во современите општества повеќе не се верува дека животот е просто одвивање, некаков механизам, нешто надвор од човекот, нешто што се случува без негово учество, нешто што се гради без човекова желба, настојување или вина. Затоа, целината на животот се поврзува со идеите, или со вредностите, кои ги движат општествата и луѓето во нив. Етиката и како визија и како практика е поврзана со квалитетот и напредувањето на општеството. Етиката се занимава со однесувањето на луѓето, утврдувајќи правила на моралното однесување кои најчесто се викаат етички принципи, односно етички кодекс. Во нив се опфатени начела, правила и политики со кои се насочува однесувањето. Од практично гледиште, етиката обично се дефинира како кодекс на морални приципи и вредности кои управуваат со однесувањето на поединец или група во однос на она што е добро или лошо. Професионалната етика на вработените во една установа ја сочинуваат бројни норми и правила кои треба да го насочат нивното однесување. Иако овие правила даваат општи насоки за припадниците на оваа професија (административниот кадар), таа сепак не може да ги предвиди сите етички сегменти со кои вработените можат да се соочат во текот на својот работен век. Една важна етички работа се поврзува со конфликтната ситуација за обврската кон претпоставениот или корисниците на нивните услуги и обврската кон другите заинтересирани страни или „стејкхолдерите“ (како што е окружувањето, крајните корисници на услугите, колегите итн.).

Во овој труд се интерпретирани резултатите од истражувањето кое е реализирано на испитаниците административен кадар и студенти на Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, со предложени мерки и насоки на делување во функција на конкурентна високообразовните установи преку почитување и практикување на професионалната етика во работата.

***Клучни зборови: професионална етика, административен кадар, високообразовна установа***

## ВОВЕД

Расправата за поврзаноста на етиката и работењето е стара повеќе од две илјади години. Факт е дека сите луѓе не гледаат исто на поврзаноста меѓу етиката и работата. За некои тоа е само губење време, за други клучна точка за развој на високообразовната установа. Но, едно е сигурно. Денес, сè поголем е бројот на оние кои нагласувањето на вредностите и начините на работа ги сметаат како предуслов за успешна конкуренција во комплексното глобално стопанство.

Прифатено е мислењето за кои професионалецот не работи само за себе и своите лични интереси како што се заработката, туку и за општите цели како што е добробитта на заедницата. Доколку професијата има јавна улога, како што е конкретниот случај со административниот кадар, кои во согласност со законските регулативи се јавни службеници, улогата на професионалец бара посебни обврски.

### 1. ПРОФЕСИЈА, МОРАЛ, ЕТИКА, ПРОФЕСИОНАЛНА ЕТИКА

Кога се зборува за *професија* се мисли на онаа област во која лицето (вработениот) поседува соодветно знаење и експертиза, за што се оспособува преку соодветен образовен процес, како и специфични искуства и услуги за кои голем број луѓе во околината имаат потреба. Професијата ја карактеризира и тоа што благодарение на реткото експертско знаење кое го поседуваат, професионалецот има супериорна позиција во односот на неговите корисници на услуги<sup>1</sup>.

Моралот можеме, во поширока смисла на зборот, да го дефинираме како размислување за моралните прашања како што се доброто и лошото, соодветното или несоодветното (на пример однесувањето) и слични прашања. Овие морални мислења претставуваат размислувања од прв ред, а додека *етиката*<sup>2</sup> ќе ја означиме како теорија на моралот, како размислување од втор ред и рефлексивна на постоечкото морално убедување, преиспитување на втемелените морални норми. Постоеле и постојат и денес многу држави во кои важат многу закони (САД, Германија, Русија и сл.), за кои во основа општите морални предвидувања не може да се каже дека се соодветни, иако се донесени од страна на државата на легален начин. Затоа се вели дека моралните принципи се над и надвор од законските. Целта на законодавецот понекогаш може да биди да го соедини некој важечки морал, но законите никогаш не можат и не треба да го спојат целиот морал. Следејќи ја оваа дистинкција можеме полесно да се разбере потребата од зборување за професионалната етика, иако постојат закони кои ја регулираат работната областа или посебната работна дејност. Ниту законот, ниту општиот морал, не ги вклучуваат сите последици за работата на професионалците и специфичните ситуации во кои професионалната дејност може да ги донесе.

Бидејќи дефинираме што е професија и што е етика, сега можеме да пристапиме кон дефинирање на професионална етика. Според авторите Ђорђевиќ и Ђуровиќ<sup>3</sup>, *професионалната етика* претставува збир од норми и правила на однесување со кои се се заштитуваат клиентите на кои им е потребно експертското знаење. Професионалната етика може да се однесува на занимањето кое го нарекуваме професија (на пример на

---

<sup>1</sup> Дафт Р. (2011). *Менаџмент*, осмо издание: Универзитет Вандерилт, Tomson, South-Western, стр.325

<sup>2</sup> Темков К. (2009). *Етика*, Скопје: Просветно дело, стр.8

<sup>3</sup> Ђорђевиќ Д. & Ђуровиќ Б. (2011) *Професионална етика инжењера*, Ниш: Универзитет у Нишу, Машински факултет. стр.23-29

доктор, адвокат, учител) и се (само)одредува во насока на специфичните поединечни области на работата. Таа нема за цел да ги елиминира општите морални норми и етика која важи за сите луѓе, туку сите морални норми да ги прошири, односно да ги опфати и специфичните експертски области за кои се зборува. Професијата како целина ја сочинуваат сите нејзини припадници и професионални организации кои претставуваат професија во однос на државата и друштвото. Професијата како целина бара автономија во своите подрачја на делување, заради специфичните морални обврски на своите припадници како членови на заедницата, се грижи за нивното однесување, се занимава со судирот на интереси (на пример професионалниот интерес и интересот на претпоставениот). Автономијата на професијата се гледа преку тоа што таа сама одлучува за сопствената организација, воспоставува сопствени правила за прием и стандарди за пракса.

## 2. ЕТИЧКИ НАСОКИ И МЕРИЛА ЗА МЕНАЏМЕНТОТ ВО ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИЕ

Менаџерскиот тим во образовните установи (декани, директори, продекани, заменици директори, секретари и сл.) , во своето работање, мора да практикува одредени насоки и мерила поврзани со етиката на установата и да воспостави етички вредности кај вработените<sup>4</sup>.

Затоа, постојат некои *насоки при поставувањето на етичките мерила*<sup>5</sup> кои мора да се следат, а се сведуваат на следното: *\*Секогаш да се започне од себеси.* Секој менаџер мора да тргне од сопствените вредности за кои смета дека треба да се воведат во установата. Она што следува е далеку потешко: на кој начин тие да се воведат; *\*Да се оддели време.* За да може менаџерот на етиката да гледа како на основен животен факт на работењето, мора да најде време, на работното место, во работно време да размислува за етиката; *\*Да се размислува за етичките мерила.* Времето посветено на размислување има особено значење за проучување на етичките прашања во установата.

За менаџерите во образовните установи, се важни овие *групи на етички мерила*<sup>6</sup> поврзани со своите вработени кои треба да се имаат предвид: *1. Мерила поставени во детството.* Правилата поставени од постарите, го насочуваат животот на секој човек, го обликуваат неговиот карактер, делување и работење; *2. Мерила поставени на првото работно место.* Секој човек кога се вработува за првпат добива одредени упатства, правила, насоки по кои треба да работи. Тоа, всушност, се очекувањата на претпоставениот и на установата, кои се очекува да бидат почитувани; *3. Мерила поставени на сегашното работно место.* Од сегашното работно место се добиваат низа упатства за работа, правила кон кои треба да се придржува, а кои му се сервираат на најразлични начини: преку упатства, неформални разговори, правилници; *4. Мерила што менаџерот им ги поставува на другите.* Секој менаџер при воведувањето во работа на некој нов вработен за да го предупреди на правилата на установата, му поставил низа мерила.

Впрочем, една од десетте Божји заповеди гласи: „*Не прави им го на другите тоа што не сакаш тебе да ти го прават*“. Сепак, често се случува луѓето да се најдат во ситуација да направат нешто што не е етички. Во деловното работење станува збор за

---

<sup>4</sup> Гулевска В., *Образовна етика*, авторизирани предавања, Педагошки факултет-Битола

<sup>5</sup> Болондер Џ. & Шнел, С. (2011). *Управување со човечки ресурси*, Кочани: Генекс, стр.185

<sup>6</sup> Темков К. (2009). *Етика*, Скопје: Просветно дело, стр.35-42

различни постапки кои иако е познато дека не се етички, сепак се случува да бидат преземени. Се случува и оние кои важат за чесни и цивилизирани луѓе понекогаш да подметнуваат и лажат.

Утврдување на сè она што според мислењето на менаџерот претставува етичко однесување е важно заради поставување на правила на етичкото однесување. Менаџерот мора да разграничи што е допуштено, а што не е во работата и дали добивката може да се стекнува по секоја цена. Меѓутоа, не е доволно менаџерот само да определи што е етичко однесување, туку тој мора јасно да им стави на знаење на вработените дека за таквото однесување се залага и бара да биде почитувано од сите<sup>7</sup>.

## 2. ОРГАНИЗАЦИСКАТА КУЛТУРА КАКО ЕЛЕМЕНТ ВО ПРОФЕСИОНАЛНАТА ЕТИКА

Колку што е тешко да се дефинира културата на една високообразовна установа, толку е лесно таа да се согледа. Таа може да се дефинира како севкупност од норми, вредности и верувања во установата. Поинаку кажано, културата е *чувство и морал* на установата и како таква треба да се набљудува. Во никој случај, културата на установата не треба да се поврзува, ниту да се гледа преку финансиските резултати или другите корпорациски извештати за работата и профитот на установата. Организациската култура<sup>8</sup> претставува систем на: заеднички вредности, норми, верувања, односно начин на размислување и однесување, којшто е заеднички за луѓето во една установа. Истите се разликуваат по многу карактеристики. Така во поглед на водството, некои установи имаат многу автократски стил на водство, додека други оставаат многу повеќе простор за личното изразување на поединците. Неспорно е дека многу од овие разлики можат да бидат објаснети со тип на установата, но има и такви кои изгледаат нејасни и тешко е да се дефинираат<sup>9</sup>.

Организациската култура го подржува менаџментот преку различни начини: *церемони; вредности; постапки или обичаи; ритуали; пишување хроники; симболи, слогани*<sup>10</sup>.

На културата на установата влијаат: некои *видливи прописи во однесувањето* (на пример, редовно доаѓање на работа); *доминантни вредности* што се воспоставени во установата; *филизофија и установа*; воспоставени *правила на игра* (награда за добро извршена работа); *чувство за клима* (воспоставена клима на соработка); изграден пристап во *работата на вработените* во установата (планирање на активностите или пак, користење на современа информатичка технологија); утврден *распоред на времето*; воспоставена *атмосфера на ред и дисциплина*; *начин на комуницирање* на вработените; изграден консензус кај вработените за целите и задачите од *дефинираната мисија* на установата; воспоставена *визија за развој на установата*; изградени *ставови на вработените*; *високи очекувања* од секој поединец и на секое место во установата<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Болондер Џ. & Шнел, С. (2011). *Управување со човечки ресурси*, Кочани: Генекс, стр.196

<sup>8</sup> Темков К. (2009). *Етика*, Скопје: Просветно дело, стр.43-45

<sup>9</sup> Гулевска В., *Образовна етика*, авторизирани предавања, Педагошки факултет-Битола

<sup>10</sup> Crane D. P. (1986). *Personnel Management of Human Resources*, Boston: Kent Publishing Company, p.174

<sup>11</sup> Груевски Т. (2004). *Комуникации и култура*, Скопје: Студентски збор, стр. 85

### 3. ПРАВИЛА ЗА ОДНЕСУВАЊЕ ВО КОНКУРЕНТНИОТ ДЕЛОВЕН СВЕТ

Во конкурентниот деловен свет постојат напишани правила за однесување кои мора да се почитуваат доколку се сака успешно и долгорочно да се соработува со деловните партнери, но и да се зголемат можностите за сопствениот развој и напредување. Добрите деловни навики се стекнуваат со учење и вежбање, а нивното применување за оној кој ги применува значи можност за стекнување на предност пред конкуренцијата. Основното правило за добро однесување е *постојана грижа за интересите и чувствата на другите луѓе*. Притоа мора да се води сметка секогаш да се покажат цврсти лични вредности кои произлегуваат од почитувањето на личноста на другите (*на пример, кога менаџерот мора да преземе мерки за дисциплинирање на своите соработници и подредени, тоа треба да го направи одлучно, но со почитување на нивната личност*)<sup>12</sup>.

Постојат некои таканаречени „златни правила“, според авторот М. Борота-Поповска, кои претставуваат *патоказ за добро конкурентно деловно однесување: чесност, манири, личност, изглед, грижа за другите и тактичност*<sup>13</sup>.

*Сите наброени правила наоѓаат примена во контактите со луѓето. Меѓутоа, бидејќи човекот е социјално суштество кое постојано стапува во најразлични односи со други луѓе, секоја ситуација има определени правила на добро однесување кои треба да се почитуваат за да се овозможи успешна комуникација меѓу луѓето.* Овие правила се разликуваат зависно од видот на средбата, па во таа смисла може да се издиференцираат во неколку групи: правила за однесување при прва средба; правила за однесување при барање работа; правила за однесување со соработниците; правила за однесување со претпоставените<sup>14</sup>.

Однесувањето на *подредениот кон претпоставениот* има некои други карактеристики што го прават тој однос поинаков од односот помеѓу соработниците. Без оглед на фактот дали тој однос е повеќе или помалку формален секогаш треба да се води грижа дека не смее да се изостават следните претпоставки кои ги наведува авторот Есмерова<sup>15</sup>: *\*Почитување на хиерархистиката поставеност во установата.* Подредениот треба да ги почитува одлуките на својот претпоставен без разлика дали се согласува со нив. Забелешките можат да се дадат насамо, додека трае расправата за одреден проблем, но откако ќе се донесе одлука, подредениот мора да ја почитува. *\*Лојалност кон претпоставениот и кон установата.* Никогаш поединецот не смее да си дозволи пренесување на доверливи информации или озборување на претпоставениот. *\*Директен разговор за сите забелешки.* За секоја забелешка во однос на однесувањето на претпоставениот треба да се разговара директно со него. *\*Обраќање на повисокиот менаџмент во случај на незадоволство од постапките на претпоставениот.* Доколку подредениот не може со претпоставениот да ги усогласи мислењата, потребно е да се обрати до повисокиот менаџмент. Во тој случај задолжително е да го извести за намерата својот претпоставен. Преземање мерки зад неговиот грб е недопуштено однесување. *\*Сопствен стил на однесување.* Секој човек е личност со сопствени ставови, мислења и верувања и треба да се избори за почитување на неговите квалитети и вредности.

---

<sup>12</sup> Матис Р. & Џексон Ц. (2010). *Управување со човечки ресурси*, XXXII, превод од англиски јазик Владимир Димитриевски... и др., Скопје: Магор, стр.351

<sup>13</sup> Борота-Поповска М. (2004). *Деловна Етика*, Скопје: Де Гама, стр. 58

<sup>14</sup> Пранговска Л. (1998). *Деловно однесување: култура, комуникација, однесување*, Охрид, стр.78

<sup>15</sup> Есмерова Е. (2006). *Деловна комуникација и етика*, Штип: Илинден 2002, стр. 88

#### **4. ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРОФЕСИОНАЛНОТО НЕЕТИЧКО РАБОТЕЊЕ ВО ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИТЕ**

Сепак, последиците што се јавуваат за установата се разликуваат од оние кои се својствени за поединците. За установите би можеле да се спомнат следните последици што произлегуваат од неетичкото работење<sup>16</sup>: *\*Губење на довербата.* Успешноста се темели на меѓусебната доверба. Со неетичкото однесување многу лесно се губи довербата, а тоа е основа за прекинување на деловните врски со партнерите и клиентите. *\*Губење на името.* Незадоволните клиенти зборуваат многу повеќе за своето незадоволство, отколку за професионално завршената услуга. Изгубениот углед на установата, заради изигрувањето на довербата на клиентите, не може да се поврати со ништо.

За поединците кои се однесуваат неетички, последиците се посспецифични и вообичаено се следниве<sup>17</sup>: *\*Изгубена доверба.* Доколку се изгубила довербата во некој од вработените, тогаш никој нема да сака да споделува со него никакви информации бидејќи ќе се плаши од неговото неетичко однесување, поткажување, поткрадување и сл. *\*Нефункционарање на тимската работа.* Тим во кој еден или повеќе од членовите се однесуваат неетички не може да функционира. Не постои доверба. Членовите на таков тим нема да доаѓаат на состаноци. Тие не се подготвени на заеднички ризик, ниту за барање на креативни решенија. *\*Сомневање во сопствената процена.* Во случај да се открие дека поединци во установата се однесуваат неетички, нивните соработници, особено претпоставените почнуваат да се сомневаат во својата способност за проценување на личноста. Тоа е толку посилено, доколку станува збор за претпоставен кој открил дека некој од неговите подредени за кого мислел дека е чесен и вреден работник, постапува неетички. Ако тоа се случи повеќе пати, претпоставениот ќе биде оквалификуван дека не може правилно да ги прецени луѓето и ќе го губи самопочитувањето. *\*Намалена мотивација за работа.* Кога во установата ќе се изгуби довербата, се намалува ентузијазмот за работа. Луѓето почнуваат да се сомневаат во секого, нема да сакаат да соработуваат меѓу себе, а ќе почнат да се сомневаат во способноста на менаџментот што ја води установата. Сето тоа ќе придонесе за намалена мотивација за работа со што и целокупната деловна активност на установата ќе се намали. *\*Опаѓање на лојалноста.* Лојалноста на вработените кон својата установа е неразделно поврзана со чувството на припадност кон установата. Во случај да се намали мотивацијата и да опадне продуктивноста, вработените почнуваат да се сомневаат во успешноста на својата установа, а тоа доведува до чувство на отуѓеност. Вработените не ја чувствуваат установата како своја и затоа не мислат дека треба да и се лојални. *\*Напуштање на работното место.* Сите претходно наведени причини доведуваат до крајна немотивираност на вработениот кој воопшто не е задоволен од работата и единственото можно решение кој го гледа во напуштање на работното место. На прв поглед тоа изгледа најприфатливо решение и за него и за установата.

#### **5. КОДЕКС ЗА ДОБРО ПРОФЕСИОНАЛНО ОДНЕСУВАЊЕ**

Сите луѓе имаат свои вредности, особености, верувања. Во исто време секој од нив има различни сомнежи, мерила и очекувања, а секого го поттикнуваат различни мотиви и потреби. И сите се стремат кон тоа нив да ги достигнат, да најдат начин на кој ќе ги

---

<sup>16</sup> Malcolm T. (2002). *Key Concepts in Adult Education and Training, 2<sup>nd</sup> Edition*, London and New: York RoutledgeFalmer, Taylor&Francis Group, p.96-120

<sup>17</sup> Есмерова Е. (2006). *Деловна комуникација и етика*, Штип: Илинден 2002, стр. 89-91

остварат своите идеи. Во тој случај, на свеста за етиката<sup>18</sup> можат да влијаат различни нешта кои го детерминираат и модифицираат однесувањето.

Заради желбата да се постигне целта, кај луѓето се јавуваат притисоци чиј интензитет се разликува од индивидуа до индивидуа. Ако притисоците се многу силни, тогаш оправдано може да се очекува дека тие ќе се однесуваат неетички. Понекогаш, тоа може да биде заради желбата да се докажат како успешни работници пред претпоставените, па да се задолжи некој од подредените да изготви некаков извештај кој ќе се прикаже како свој<sup>19</sup>.

Постојат некои мерила кои го насочуваат животот на секој човек. За нив луѓето најчесто не се свесни како ги стекнале, но тие постојано делуваат и го модифицираат нивното однесување. Секоја установа има свои правила за работа кои можат да бидат поставени во посебен правилник, прирачник за вработени, насоки за работење, кодекс на однесување и слично. Без оглед на тоа како се наречени, сосема е јасно дека станува збор за документ кој има цел да ја објасни организациската структура и да постави мерила за однесување на административниот кадар. Содржината на насоките на установата по кои таа работи ги одразува вредностите на менаџментот. Особено е значајно во таквите документи секоја организација да вклучува и етички кодекс за однесување на вработените. Но, ако кодексот се состои само во неколку убаво напишани реченици кои нема да најдат своја примена во практиката, тогаш воопшто не ја исполнил својата цел<sup>20</sup>.

## **6. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ**

Теоретскиот дел од темава е поткрепен со емпириско истражување за испитување и утврдување на исказот за квалитетот на работата на административниот кадар во високообразовните установи преку степенот на согласност за воведување на систем за перманентно образование и подобрување на нивните вештини, способности и компетенции, особено во делот на *„почитувањето и практикувањето на професионалната етика во работата“*. Во примерок на истражувањето беа опфатени 11 единици во состав на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола од 7 градови од Република Македонија (Битола, Прилеп, Охрид, Велес, Струга, Кичево и Скопје) при што беа анкетирани 99 вработени административен кадар (и тоа: секретар, технички секретари, референти за студенти прашања, раководител на секторот за студентски прашања, администратори за ЕКТС, други администратори, библиотекар, сметководители, благајници, архивари, информатичари и референти за набавка) и 320 студенти од истите единици на Универзитетот. *Истражувањето* беше реализирано во текот на месеците март-мај 2013 година.

## **8. РЕЗУЛТАТИ, НИВНА АНАЛИЗА И ДОКАЖУВАЊЕ НА ХИПОТЕЗАТА**

За квалитетот на работата на административниот кадар според исказот „Сметам дека перманентното образование позитивно ќе влијае врз почитувањето и практикувањето на професионалната етика во работата од страна на административниот кадар“, кој му беше поставен и на студентите, добиен е *екстремно „+“ степен* на согласност (*просекот на одговорите за степенот на согласност под 5-потполно/целосно или под 4-најчесто се*

---

<sup>18</sup> Темков К. (2009). *Етика*, Скопје: Просветно дело, стр.55

<sup>19</sup> Ђорђевиќ Д. & Ђуровиќ Б. (2011). *Професионална етика инжењера*. Универзитет у Нишу, Машински факултет: Ниш, стр.16

<sup>20</sup> Гулевска В., *Образовна етика*, авторизирани предавања, Педагошки факултет-Битола

согласувам) е многу поголем, односно за 35% кај студентите во однос на административниот кадар, а соодветно на тоа и *екстремно „-“* степен на согласот (просекот на одговорите за степенот на согласност под 2-најчесто не или под 1-воопшто не се согласувам) е поголем за 7% кај студентите во однос на административниот кадар. Според добиените податоци од анализата за влијанието на перманентното образование врз почитувањето и практикувањето на *професионалната етика* во работата од страна на административниот кадар, се согледува дека реалната состојба укажува на високиот процент приближно на одговори од страна на студентите во однос на административниот кадар. Ова за мене е реален очекуван одговор за административниот кадар од страна на директните корисници на услугите кои ги нудат, односно дека потполно/целосно или најчесто се согласуваат испитаниците (студентите), по ова прашање.

*Аритметичката средина изнесува 3,75 кај административниот кадар и 4,09 кај студентите*, што укажува на фактот дека степенот на согласност со дадените одговори од страна на испитаниците се движи околу одговорот 4, односно испитаниците „најчесто се согласуваат“ дека перманентното образование позитивно ќе влијае на професионалната етика во работата на административниот кадар. А додека пак *стандардната девијација изнесува 1,067 (кај административниот кадар) и 0,965 (кај студентите)*, односно отстапувањето на податоците во дистрибуцијата е незначително и изнесува само 0,102% од средната вредност и дистрибуцијата е похомогена, а податоците се погусто групирани околу аритметичката средина.

Со овие два методи се *потврдува и докажува* хипотезата: *Врз почитувањето и практикувањето на професионалната етика, позитивно ќе влијае перманентното образование на административниот кадар.*

## 8. РЕЗИМЕ

Најважна цел во еден човечки живот е постигнување на среќа, а за да се стигне до среќата потребен е успех. За да биде еден човек успешен, треба да го знае правилниот начин на однесување, каде на прво место се неговата етичност и морал, непосакување зло на никој, а уште помалку нанесување на другите зло. Секој човек кој сака да му наштети на луѓето, се оддалечува од општеството, него никој не го сака во својата околина. Од другата страна пак се позитивните вредности- комуникативноста, интересирање за луѓето, разбирањето и прифаќањето на други размислувања и идеи, кои всушност се предизвикувачи на деловниот успех на секоја личност, како и сигурност во работата. Поврзувањето на етичноста и работната способност е највлијателниот начин за достигнување на успехот.

Во контекст на темата, позначајни се неколку **мислења, констатации и заклучоци** и тоа:

1. Зголемување на *заинтересираноста на менаџерскиот тим на единиците* и на Универзитетот за вложување во перманентното образование на својот административен кадар;

2. Дополнување на *подзаконскиот акт на Универзитетот* (конкретно на Правилникот за стручно оспособување и усовршување на кадарот на УКЛЮ), каде треба да се предвидат *сistemски решенија*, покрај наведените и за административниот кадар и тоа во делот на: *почитувањето и практикувањето на професионалната етика* во работата на



административниот кадар кој треба да претставува предизвик на самите установи и Универзитетот во целост;

3. Неопходната *потреба од дефиниран механизам* за перманентно образование на административниот кадар, преку кој од централно ниво врз образовните установи ќе се врши периодично наблудувања, тестирања, анкетирања и слично со соодветно влијание на нивните бенефиции итн.;

4. Од голема важност е формирањето на централно тело, односно соодветен *Универзитетски центар за перманентно образование на административен кадар*. Истиот ќе го вклучи административниот кадар во разните форми нза надоградување на својата професионална етика, како и знаењата, вештините и интересите за полесно тековно работење, како што се: обуки, семинари, консултативни и стручни сестаноци, средби и слично.

Трудов ќе го завршам со следнава мисла од Чедомир Купиќ: *Живот без етичност и поетичност е здодевен, празен и тажен. Вредностите се животни ориентири - светилници на животот.*

#### **БИБЛИОГРАФИЈА:**

1. Crane D. P. (1986). *Personnel Management of Human Resources*, Boston: Kent Publishing Company
2. Malcolm T. (2002). *Key Concepts in Adult Education and Training, 2<sup>nd</sup> Edition*, London and New: York RoutledgeFalmer, Taylor&Francis Group
3. Болондер Џ. & Шнел, С. (2011). *Управување со човечки ресурси*, Кочани: Генекс
4. Борота-Поповска М. (2004). *Деловна Етика*, Скопје: Де Гама
5. Груевски Т. (2004). *Комуникации и култура*, Скопје: Студентски збор
6. Гулевска В., *Образовна етика*, авторизирани предавања, Педагошки факултет-Битола
7. Дафт Р. (2011). *Менаџмент*, осмо издание: Универзитет Вандерилт, Tomson, South-Western
8. Ђорђевиќ, Д. Ђуровиќ, Б. (2011) *Професионална етика инжењера*, Ниш: Универзитет у Нишу, Машински факултет
9. Есмерова Е. (2006). *Деловна комуникација и етика*, Штип: Илинден 2002
10. Матис Р. & Џексон Џ. (2010). *Управување со човечки ресурси*, XXXII, превод од англиски јазик Владимир Димитриевски... и др., Скопје: Магор
11. Петровски Д. (2006). *Административна култура и административно однесување*, Битола: Универзитетска библиотека Св. Климент Охридски
12. Пранговска Л. (1998). *Деловно однесување: култура, комуникација, однесување*, Охрид
13. Темков К. (2009). *Етика*, Скопје: Просветно дело