
МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 37.016:172:33

А. І. Сікалюк, к. пед. н.,
В. А. Пермінова, к. пед. н.,
С. В. Литвин, к. пед. н., доцент

ЭТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ МАЙБУТНЬОГО УПРАВЛІНЦЯ

Анотація. У статті обґрунтовано сутність та структуру соціально-етичних цінностей як особистісних якостей майбутніх фахівців економічних спеціальностей. Доведено, що соціально-етичні цінності є невід'ємною складовою професійної підготовки студентів-менеджерів. Залежно від типу управлінської сфери визначено кілька типів поведінки менеджера. Досліджено стилі та методи управління. Акцентується увага на менеджменті, який одночасно орієнтований на розвиток як економічних, так і моральних людських відносин.

Ключові слова: соціально-етичні цінності; майбутній менеджер економічної сфери; особистісні якості; професійна підготовка; соціально-виховний процес.

А. И. Сикалюк, к. пед. н.,
В. А. Перминова, к. пед. н.,
С. В. Литвин, к. пед. н., доцент

ЭТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА: СОЦИАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ БУДУЩЕГО УПРАВЛЕНЦА

Аннотация. В статье обоснована сущность и структура социально-этических ценностей как личностных качеств будущих специалистов экономических специальностей. Доказано, что социально-этические ценности являются неотъемлемой составляющей профессиональной подготовки студентов-менеджеров. В зависимости от типа управленческой сферы определены несколько типов поведения менеджера. Исследованы стили и методы управления. Акцентируется внимание на менеджменте, который одновременно ориентирован на развитие как экономических, так и моральных человеческих отношений.

Ключевые слова: социально-этические ценности; будущий менеджер экономической сферы; личностные качества; профессиональная подготовка; социально-воспитательный процесс.

A. I. Sikaliuk, Candidate of Pedagogical Sciences,
V. A. Perminova, Candidate of Pedagogical Sciences,
S. V. Lytvyn, Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor

MANAGERIAL ETHICS: SOCIO-ETHICAL VALUES OF FUTURE MANAGERS

Abstract. The essence and structure of socio-ethical values, as personal qualities of future professionals of economic specialties, have been grounded in the article. It has been proved that socio-ethical values are an integral component of students-managers' vocational training. Several types of the manager's behavior have been identified, depending on the type of management areas. The styles and methods of management have been examined. It has been focused attention on the management, which is oriented on the development of both economic and moral human relationships.

Keywords: socio-ethical values; future manager of economic sphere; personal qualities; vocational training; socio-educational process.

МЕНЕДЖМЕНТ

Актуальність теми дослідження. Проблема зміни основних норм і цінностей на початку XXI століття є результатом прискорення та глобалізації всіх життєвих процесів у сучасному суспільстві в постсоціалістичний період, що призвело до переорієнтації молоді на інші (західні, релігійні, вузько релігійні) цінності, а це, у свою чергу, веде до формування у випускників вищої школи ціннісних орієнтацій відповідного типу.

За умов соціально-економічної нестабільності, падіння життєвого рівня населення зростає роль відповідної соціально-етичної парадигми сучасного менеджера економічної сфери, як представника професії соціально-економічного спрямування, та прищеплення норм і принципів у процесі професійної підготовки майбутніх працівників управлінського поля, здатних реалізувати себе у сфері соціальної й управлінсько-економічної діяльності, яка є одночасно і предметно-практичною, і носить чисто соціальний характер, оскільки пов'язана з задоволенням потреб суспільства.

Отже, менеджер - це носій професійної культури в економічній сфері, який має володіти не тільки професійними якостями, а й моральними якостями особистості.

Постановка проблеми. Одним із основних шляхів ефективного розв'язання завдань підготовки фахівців економічного профілю освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» є їх переорієнтація на поєднання якісно нового змісту та форм у соціально-виховному процесі. Зокрема, це стосується розвитку соціально-етичних якостей особистості відповідно до професійних якостей майбутнього фахівця економічної сфери: маркетолога, аудитора, економіста, бухгалтера, менеджера економічної сфери, банківського співробітника тощо. У зв'язку зі специфікою діяльності менеджера економічної сфери, який працює в системі «людина-людина», основною спеціальністю даного дослідження нами було обрано менеджмент. Всі професійні функції менеджера економічної сфери (цілепокладання, прогнозування, організація, мотивування, прийняття рішень, контроль, корекція, комунікація) прямо чи опосередковано перегукуються з соціально-етичними цінностями. Це, у свою чергу, посилює на практиці комплексність впливу спеціаліста на інших людей, на їх взаємодію та позитивні результати прояву професіоналізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування соціально-етичних цінностей в теоретичному аспекті посідає чільне місце у науковому доробку зарубіжних та вітчизняних учених. Зокрема, визначено теоретичні засади соціально-етичних цінностей у працях М. Гавриленко, А.Прокоф'єва, Т.Щириці та ін.; зв'язок ідеї формування професіоналізму на засадах соціально-етичних цінностей простежується в працях Ю. Акимової, І. Зязюна, А. Капської та ін.; загальнолюдський зміст моральності як комплексне відображення етики в психолого-педагогічному аспекті розкривається в дослідженнях М. Боришевського, Я. Гнатюка, П. Підкасистого та ін., а також у педагогічних концепціях зарубіжних авторів — П. Бабочкина, Е. Гуськової, К.-Х.Дікоппа, А. Маслоу та ін.; роль різних видів діяльності у формуванні ціннісних орієнтацій особистості розглядається в працях В. Андрієвської, О. Грінвальд, В. Лісовського, С. Савченка та ін.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Поняття «соціально-етичні цінності» через свою багатоаспектність на сьогодні у педагогіці не сформульовано і не знайшло свого місця у позанавчальній роботі, що і зумовлює появу у виховній діяльності сучасної вищої школи низки суперечностей між: потребами суспільства в підвищенні рівня соціально-етичної культури фахівців економічних спеціальностей та недостатнім використанням педагогічного потенціалу у формуванні соціально-етичних цінностей у вищій школі; необхідністю отримання знань студентами економічних спеціальностей про соціально-етичні цінності та відсутністю механізмів впливу на їх формування у зв'язку з недостатнім науково-методичним забезпеченням організації соціально-виховної роботи зі студентами означеної спеціальності за даним напрямком.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування сутності та структури соціально-етичних цінностей як особистісних якостей майбутніх фахівців економічних спеціальностей, зокрема менеджерів-економістів.

Виклад основного матеріалу. Цінність сучасної освіти полягає не лише в оволодінні знаннями й уміннями, а також і в побудові більш досконалого внутрішнього світу, позитивних тенденцій у ньому, в результаті чого у студента формується стійка система цінностей. Адже становлення майбутнього професіонала потребує залучення всієї системи професійної підготовки.

МЕНЕДЖМЕНТ

Без сумніву, кожна управлінська задача людини, яка обіймає посаду менеджера економічної сфери, потребує реалізації конкретних вимог, які не можуть бути виконаними відразу та в одній ситуації. Проте реальні умови вищих навчальних закладів економічного профілю дозволяють скоординувати соціально-виховний процес так, щоб означені вище моральні (соціально-етичні) цінності стали домінуючими в професійній підготовці працівників управлінської сфери. Оскільки державне управління та соціально-економічне управління належать до видів економічної діяльності, то ми погоджуємося з думкою М. Чапки про те, що «менеджмент — це управління соціально-економічними процесами підприємницької структури. Економічною умовою менеджменту є ринкова модель господарювання, яка базується на індустріальній організації виробництва чи комерції» [3, с. 48]. При цьому «основною ланкою менеджменту є особистість людини, її психологічні характеристики, які залишаються незмінними і мають універсальне значення» [3, с. 50].

Враховуючи той факт, що управлінські соціально-етичні цінності — це відображення системи етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда в професійному співтоваристві та спрямовані на отримання найбільшої ефективності від економічної діяльності, то ми вважаємо, що ці дві складові - професіоналізація студентів і формування в них соціально-етичних цінностей є достатньо багатограним освітньо-виховним процесом у вищій школі.

Як відомо, на сучасному етапі розвитку суспільства найбільш ефективним є таке управління, яке спрямоване на підвищення ролі людського фактору. Це можна пояснити тим, що людський фактор у сфері управління забезпечує розвиток кожного працівника, задоволення його особистих інтересів, розвиває ініціативу, творчі здібності кожного члена колективу. Без сумніву, такий менеджмент має моральні засади, оскільки вони одночасно орієнтовані на розвиток економічних і моральних людських відносин. Якщо сьогодні в центрі уваги менеджменту є людина, її особиста гідність, максимальне використання її потенціалу, то такий менеджмент є сучасним і етично коректним.

Впровадження в науку менеджменту викликало до життя нові підходи до людини праці, розвитку індивідуальності тощо. Все це в сукупності потребує реалізації комплексу соціально-етичних цінностей, хоча аналіз різних професійних кодексів етики доводить, що в першу чергу, вони вносять у професію вимір соціальної відповідальності, а також орієнтують професійну діяльність на загальне благо. Як доводить А. Прокоф'єв [1], орієнтація на загальне благо є основною характеристикою професійної етики.

Як свідчить практика, у сучасному розумінні суб'єкт управління — це менеджер, керівник, управляючий, наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень. Звичайно, для успіху в діяльності важливими є і капітал, і товар, і кваліфікація працівників, і хороша реклама, але без хорошого менеджера успіху фірма не досягне [2]. І в першу чергу, він має бути морально орієнтованим, багато знати про людей, з якими він працює, щоб успішно ними управляти.

Залежно від типу управлінської сфери можна визначити кілька типів поведінки менеджера:

- перший тип характеризується тим, що приймає цінності та норми поведінки тієї організації, до якої він прийшов (відданий і дисциплінований);
- другий тип характеризується тим, що він не приймає цінностей організації, але прагне вести себе відповідно до норм поведінки, усталених в організації (приспосованець);
- третій тип-людина приймає цінності організації, але не приймає чинні в ній норми поведінки (проблемний);
- четвертий тип характеризується тим, що людина не приймає ні норм поведінки, ні цінностей організації, постійно вступає в суперечності (бунтівник).

І при всіх складнощах стосовно людського фактору суб'єктом управління виступає менеджер — професійний керуючий, який має спеціальну підготовку з питань підприємницької діяльності в економіці, праві, соціальній психології, менеджменті; володіє навичками роботи з персоналом, враховує людський фактор при вирішенні управлінських задач; скеровує роботу колективу на досягнення ефективного функціонування організації, фірми, установи і несе відповідальність за ефективність діяльності на своїй ділянці роботи [5; 6]. Тому можна сказати, що в таких ситуаціях він завжди виступає організатором, лідером і повинен мобілізувати не просто до хорошої праці, а

МЕНЕДЖМЕНТ

в першу чергу - до досягнення поставлених цілей. При цьому йому необхідно шукати свій стиль роботи, взаємодії з персоналом.

Практика свідчить, що організація не може функціонувати без менеджера, оскільки він забезпечує виконання організацією її основного призначення; проектує та налагоджує взаємодію між окремими операціями й діями; розробляє стратегію поведінки організації в оточенні; несе відповідальність за результати діяльності організації; офіційно представляє організацію на різних заходах. Це спонукає підприємців і управлінські кадри оволодівати низкою моральних якостей: професіоналізм, компетентність, інформованість, уміння завойовувати довір'я, відкритість, чесність, почуття людської гідності [4].

На нашу думку, означені етичні якості є досить багатоаспектними та потребують певного уточнення щодо особистісних соціально-етичних якостей, що відображається загалом у характеристичці стилю управлінця: лідер, управлінець без довіри до інших, морально-авторитарний, морально-демократичний [3].

Кожен із управлінських стилів потребує від менеджерів конкретних дій і прояву конкретних якостей, які відображають зміст його соціально-етичних цінностей. Це свідчить, що на практиці реалізуються різні методи управління. Практика дозволяє назвати чотири методи управління: 1) вкрай морально-авторитарний, 2) відносно морально-авторитарний, 3) консультативний морально-демократичний, 4) морально-довірчий. Кожен із названих методів управління може бути спрямований або на роботу, або на людину.

В управлінській сфері в усіх групах методів домінують етичні обов'язки керівника [5], в яких різною мірою відображаються соціально-етичні цінності, які або є в керівника, або поступово формуються в процесі практичної діяльності. Це, зокрема:

- керівники мають бути зразком моральної поведінки та жити згідно з моральними цінностями;
- керівники-лідери відповідають за перспективи організації, якою вони керують;
- керівники повинні постійно інформувати підлеглих про свої наміри;
- керівники є відповідальними за злагоджену роботу колективу, повинні довіряти йому, стимулювати за прийнятті рішення;
- керівники відповідають за створення обстановки, яка сприяє заохоченню розвитку особистості.

Причому управлінець, який прагне працювати ефективно та розраховує використати потенціал своїх підлеглих, повинен бути різносторонньою особистістю. Він повинен уміти логічно мислити, вирішувати проблеми, з мінімальними затратами ризикувати, не лише приймати рішення, але й брати на себе відповідальність за їх виконання. Має володіти такими моральними якостями, як справедливість і чесність, доброзичливо ставитись до колег, проявляти готовність до співробітництва з ними, вміти протистояти тиску та розширювати свій світогляд, володіти технологією спілкування з різними людьми. Означені дані позиції є основою в подальших пошуках науково-методичного підґрунтя для формування у майбутніх менеджерів економічної сфери певного блоку професійних і особистісних соціально-моральних цінностей.

Висновки. Отже, майбутній менеджер завдяки соціально-етичній поведінці може виступати в кількох ролях: *як носій національних норм і професійної культури*, що засвоює цінності та принципи комунікації в сфері людської й освітньої життєдіяльності, опановує технології професійної діяльності; *як транслятор інформації* завдяки професійно-етичній діяльності передає іншим інформацію, цінності й норми життєдіяльності, а також відтворює зразки та форми в процесі професійної діяльності; *як споживач соціально-етичних цінностей*, який використовує соціально-етичну культуру як інструмент у своїй професійній управлінській діяльності, оперує адекватними за змістом знаннями в професійних процесах із різними людьми і в різних ситуаціях; *як творець соціально-етичних цінностей*, що активно інтерпретує їх соціальні й етичні смисли, спираючись на надбаний особистісний і професійний досвід та систему ціннісних орієнтацій, а також трансформує нові образи й форми комунікативної культури завдяки реалізації професійної комунікації в процесі творчої діяльності [4].

За останні роки значно виріс освітній рівень тих, хто працює, тому менеджери економічної сфери, як керівники, мають усвідомлювати, що їхня посада сама по собі не гарантує успіху та

МЕНЕДЖМЕНТ

незаперечного виконання розпоряджень. Приймати рішення менеджер може лише після набуття певного соціального й професійного досвіду. При цьому він поступово має оволодівати наполегливістю, раціональністю, груповою роботою, акуратністю та точністю вимог, чесністю, справедливістю, прагненням до налагодження контактів, готовністю до можливих заперечень; позитивним ставленням до змагання, орієнтацією на досягнення визначеної мети, готовністю до постійних змін, умінням вести перемовини, створювати сприятливі взаємовідносини тощо.

Таким чином, сьогодні соціально-етичні цінності фахівців економічної сфери, зокрема менеджерів економічної сфери, опосередковуються етичними знаннями та соціальними критеріями, оскільки повноцінна соціально-етична поведінка неможлива поза системою загальнолюдських цінностей і принципів.

Література

1. Прокофьев, А. В. Справедливость и ответственность : социально-этические проблемы в философии морали / А. В. Прокофьев. - Тула : ТГПУ, 2006. - 277 с.
2. Уткин, Э. А. Этика бизнеса / Э. А. Уткин. - М : Зерцало, 2000. - 256 с.
3. Чапка, М. Психологические основы подготовки менеджеров / М. Чапка. - К. : МАУП, 2005. - 188 с.
4. Щекин, Г. В. Практическая психология менеджмента / Г. В. Щекин. - К. : Украина, 1994. - 399 с.
5. Zaleznik, A. Managers and leaders: are they different? / A. Zaleznik // Harvard Business Review. - 2007. - May-June. - P. 67-78.
6. Zaleznik, A. The managerial mystique : restoring leadership in business / A. Zaleznik. - New York : Harper and Row, 2009. - 307 p.

References

1. Prokofiev, A. V. (2006). Spravedlivost i otvetstvennost: sotsialno-eticheskie problemy v filosofii morali [Justice and responsibility: a socio-ethical problems of moral philosophy]. Tula : TGPU [in Russian].
2. Utkin, E. A. (2000). Etika biznesa [Business ethics]. Moskow: Zertsalo [in Russian].
3. Chapka, M. (2005). Psyholohichni zasady pidhotovky menedzheriv [Psychological foundations of management training]. Kyiv : MAUP [in Ukrainian].
4. Schokin, G. V. (1994). Prakticheskaia psiholohiya menedzhmenta [Practical psychology of management]. Kyiv : Ukraina [in Russian].
5. Zaleznik, A. (2007). Managers and leaders: are they different? Harvard Business Review, May-Ju 6.e, 67-78 [in English].
6. Zaleznik, A. (2009). The managerial mystique: restoring leadership in business. New York : Harper and Row [in English].

Надійшла 15.09.2016

Бібліографічний опис для цитування :

Сікалюк, А. І. Етика сучасного менеджменту: соціально-етичні цінності майбутнього управління / А. І. Сікалюк, В. А. Пермінова, С. В. Литвин // Науковий вісник Полісся. – 2016. – № 3 (7). – С. 277- 281.