

УДК 37.032 (045)

ДІАГНОСТИЧНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

А.І.Сікалюк

У статті здійснено діагностичний аналіз складових соціально-етичних цінностей (цілеспрямованості, соціальної відповідальності, взаємодії, справедливості, толерантності); обґрунтовано доцільність використання діагностичних методик та доведено їх ефективність як засобу перевірки кандидатів на менеджерську працю чи у відборі студентів на роботу за профілем. Розглянуто теорію справедливості Дж.Ролза та доведено, що для сфери менеджменту (управління) майбутнім фахівцям необхідно оволодіти системою етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда у професійному співтоваристві і спрямовані на вирішення виробничих питань, при цьому дотримання принципу справедливості є тією позитивною ознакою, яка свідчить про високий професіоналізм фахівця. Володіючи відповідними якостями, керівники можуть визначатися, наскільки вони справедливі у своїх діях, прийнятих рішеннях та ставленні до людей.

Ключові слова: діагностичний аналіз, соціально-етичні цінності, складові соціально-етичних цінностей, майбутній менеджер, професійна підготовка, цілеспрямованість, соціальна відповідальність, толерантність, взаємодія, справедливість.

DIAGNOSTIC ANALYSIS OF COMPONENTS OF SOCIAL AND ETHICAL VALUES OF FUTURE MANAGERS OF THE ECONOMIC SPHERE

A.I.Sikalyuk

Summary. In the article the diagnostic analysis of the components of socio-ethical values (commitment, social responsibility, interaction, justice, tolerance) has been performed; the expediency of using the diagnostic techniques has been substantiated and their effectiveness, as means of checking candidates for managerial work or in the selection of students to work on the profile, has been proved.

The theory of justice by John Rawls has been considered. It has been proved that for a sphere of management the future professionals need to develop a system of ethical knowledge and practical recommendations which regulate the activities of the individual in the professional community and is aimed at solving creation issues, while keeping the principle of justice is the positive aspect which shows the professionalism of the specialist. Managers can decide how fair they are in their actions, decisions and attitudes towards people in a case of possessing appropriate qualities. It has been proved that possession and manifestation of socio-ethical values is a necessary condition for the successful operation of future managers in the management area. This is due to the following factors: a certain social maturity of the specialist (commitment, responsibility, interaction, professional readiness) and at the same time justice, tolerance while performing social functions in the management area.

Keywords: diagnostic analysis, socio-ethical values, components of socio-ethical values, future manager, professional training, commitment, social responsibility, tolerance, interaction, justice.

Постановка проблеми. Без сумніву, педагогічний процес формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів потребує цілеспрямованої діагностики сформованості соціально-етичних цінностей і їх окремих елементів (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, толерантність і повага, взаємодія, справедливість) з метою вивчення доцільності і продуктивності даного процесу, прогнозування тенденцій його розвитку й усунення прояву небажаних явищ. Це необхідно зробити, тому що реалізація зазначених компонентів соціально-етичних цінностей в комплексі не може достовірно і достатньо відобразити ті зміни, що відбуваються в педагогічному процесі.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз наукових джерел засвідчив, що вивчення соціально-етичних цінностей студентів здійснювали ряд науковців: сутність і структуру етичних цінностей у вітчизняній виховній системі досліджували І.Бех, М.Гавриленко, М.Геник, В.Сухомлинський та ін. Основні напрями

удосконалення процесу етичного виховання лежать в основі системного і комплексного підходів до фахової підготовки, що відображено у працях О.Акімової, І.Зязюна, М.Казакіної, А.Капської, В.Ковальова та ін.

Мета статті – здійснити детальний діагностичний аналіз складових соціально-етичних цінностей, зокрема: цілеспрямованості, соціальної відповідальності, толерантності й поваги, взаємодії (співробітництва), справедливості.

Виклад основного матеріалу. Однією із складових соціально-етичних цінностей є *«цілеспрямованість»* – уміння проектувати цілі для себе й для інших та визначати шляхи їх досягнення. Така цінність з якісного боку характеризується тим, що майбутній менеджер як управлінець має прогнозувати діяльність підлеглих, окреслюючи для них об'єктивні цілі й координуючи їхню діяльність. Визначення названої складової як домінантної потребувало діагностики її сформованості за допомогою опитувальника (за Т.Елерсом) для оцінки рівня [11]. Він складається із 41 запитання й передбачає з'ясування мотивації і цілей діяльності майбутніх спеціалістів.

Слід зазначити, що виявлення сформованості соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів за окремими складовими ми вважали за доцільне проводити уже окремо – в експериментальних (235 осіб) і контрольних групах (223 особи). Із загального числа (560 осіб) 102 студенти були вилучені після констатувального експерименту. Таким чином, у відповідях студентів відображені відповіді за різними групами соціально-етичних цінностей.

За результатами опитування за методикою Т.Елерса щодо прояву *«цілеспрямованості»* зафіксовано позитивні відповіді студентів і в контрольній, і в експериментальній групах (за 18 позиціями вони співпадають). До того ж привертає увагу той факт, що окремі позиції із 41 переважають у контрольній групі (КГ) – 1, 4, 24, 33, 34 тощо, в експериментальній (ЕГ) групі – позиція 3, 5, 17, 22, 36 та ін. Зафіксовані відповіді певною мірою різняться змістовою спрямованістю, хоча в них простежується певна тенденція прояву об'єктивної позиції респондента.

Підводячи підсумок, одержаний за методикою Т.Елерса, було виявлено таке співвідношення рівнів сформованості: до високого віднесено студентів, які вибрали 23 позиції ЕГ і КГ груп, до достатнього – 18 позицій, до середнього – 5 позицій і до низького – 0 позицій.

Наступною складовою варто назвати таку цінність, як *«соціальна відповідальність»*, яка є, певною мірою, показником особистісної зрілості студентів, а її наявність засвідчує уміння студента реалізовувати механізми досягнення цілей і забезпечувати комфортні умови для прийняття й реалізації рішення, доведення справи до кінця у взаємодії і співпраці. Соціальна відповідальність, на думку російського вченого О.Прокоф'єва, – це особливий особистісний перелом морального обов'язку [9, с. 111]. *«Бути соціально відповідальним»* означає здатність сприйняття студентом певної ситуації, яка залежить як від власного морального вибору, так і від подальших дій. Саме через відповідальність обов'язок людини (менеджера) перетворюється в конкретизований індивідуальний, а іноді й колективний обов'язок.

Відповідальність і обов'язок найбільш повно проявляються як складові соціально-етичної поведінки й засвідчують особистісну зрілість. Показниками соціально-етичної відповідальності, як зазначає А.Кошелева [5], можна назвати: 1) готовність брати на себе відповідальність у конкретній професійній ситуації, 2) обов'язок перед громадою, 3) принциповість і відданість ідеї, 4) високий рівень соціально-етичної поведінки.

Диференційований аналіз даних в КГ і ЕГ групах дозволяє переконатися в тому, що учасники експериментальної і контрольної груп мають приблизно однакову міру прояву обов'язку соціально-етичної відповідальності. Це, очевидно, пов'язано з недостатньою усвідомленістю вибору професії менеджера й готовності до більш розвиненої позитивно спрямованої етичної поведінки тих, хто випадково вибрав означену професію.

Невід'ємною складовою пакету соціально-етичних цінностей менеджера визначено таку якість, як *«взаємодія»* (співпраця). Якраз особистісна орієнтація у взаємовідносинах з людьми посилює ефективність діяльності майбутнього менеджера, його статус у колективі, міру відповідальності його інтересів і мотивів діяльності колективу, сприяє попередженню чи усуненню конфлікту. Як свідчить практика, тактика компромісу може використовуватись лише в тому випадку, коли сторони взаємодії переконані, що повне зближення не відбудеться. При цьому компроміс відображає часткове припинення позиції іншого. Означена якість є незамінною у діяльності менеджера, оскільки зводить до мінімуму прояв недоброзичливості і дає можливість швидко усунути конфлікт.

Як засвідчує емпіричне дослідження, одним із важливих компонентів, які впливають на взаємодію і взаємин в колективі, на продуктивність праці, є поведінка керівника, а також характер його відносин з підлеглими й партнерами. Причому комфортній взаємодії з підлеглими, керівниками, партнерами сприяють такі умови: відбір спеціалістів, стимулювання мотивації до добросовісної праці, справедливість, рівноправність, врахування інтересів інших чи всіх осіб, дотичних до управлінських рішень, уміння

знаходити точки зіткнення, позитивна оцінка внеску в загальну справу. Усе це в сукупності впливає на створення особливої соціально-психологічної атмосфери єдності й взаємозалежності працівників різних рівнів.

Своєю чергою, такі якості особистості, як здатність до взаєморозуміння, чутливість до співучасті, забезпечують солідарність людей і корпоративність діяльності. За умови прояву означених якостей управлінцем можна говорити про етичний підхід керівника до людей і до справи.

З метою виявлення особистісної орієнтації на взаємодію, взаємовідносини з різними людьми ми використовуємо методику тестування за конкретними ситуаціями О.О.Єршова [8].

Ця методика спонукає студентів до вибору певного варіанту рішення, прийнятого відповідно до конкретної ситуації. Таких ситуацій пропонується 20 і в кожній наявні чотири варіанти відповідей (А, Б, В, Г), які відображають: а) варіанти рішення, б) варіанти поведінки, в) варіант ставлення.

Зіставляючи відповіді респондентів, ми виявили ті, які засвідчують тип їхньої орієнтації, що відображають: орієнтацію на взаємодію в інтересах справи – С; орієнтацію на позитивний психологічний клімат і взаємовідносини підлеглих та партнерів – П; орієнтацію на власну позицію, самостійність рішення, а не на інших – В; орієнтацію на офіційні (усталені, унормовані) взаємовідносини – О.

Продіагностувавши студентів експериментальної групи (235 осіб), ми розподілили їх за відповідями так: С – 102 особи, П – 36 осіб, В – 70 осіб, О – 27 осіб.

Як свідчать числові й змістові показники, студенти, насамперед, орієнтуються на взаємини в «інтересах справи» – 102 особи (43,40 %) та на «власну позицію і самостійність рішення» – 70 осіб (29,79 %). Досить незначним виявився відсоток студентів з орієнтацією на взаємини, побудовані на «позитивному психологічному кліматі серед підлеглих і партнерів», що становить 15,32% (36 осіб), а також тих, хто готовий орієнтуватися у взаємодії «на офіційні (унормовані, усталені) відносини», яких виявилось 11,49% (27 осіб). Отримані показники дозволяють зробити висновок про те, що трохи більше сорока відсотків опитаних респондентів ще не виявляють достатнього рівня готовності особистісної орієнтації до взаємодії і взаємовідносин в інтересах справи. До того ж слід зазначити, що домінує орієнтація «на власну позицію і особисті рішення» – 29,79% (70 осіб).

Відповідно виявлено результати й у контрольній групі (223 особи), що відображено наступним чином: С – 99 осіб, П – 39 осіб, В – 63 особи, О – 22 особи. До речі, в КГ на достатньому рівні прояву необхідності взаємодії виявилось на 12% менша кількість студентів.

Отримані дані спонукають нас до пошуків таких методик у формуальному експерименті, які б дозволили здійснити переміщення респондентів у рівномірній пропорції на кожну із позицій, оскільки специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що ефективність її може бути забезпечена за умови реалізації всіх чотирьох позицій, зазначених у тестах.

За сумарними показниками позитивних відповідей ми розподілили студентів за чотирма рівнями розуміння, взаємодії та співпраці: до високого рівня ми віднесли тих, хто дав позитивні відповіді за чотирма типами орієнтацій; до достатнього – за трьома типами орієнтацій; до середнього рівня – за двома типами орієнтацій і до низького рівня – за трьома типами орієнтацій. У числовому вираженні це виглядає наступним чином: високий рівень – 102 студенти, достатній – 36 студентів, середній – 70 студентів і низький – 27 студентів.

Наступна соціально-етична складова, визначена нами як необхідна цінність (якість) професійної діяльності, є *справедливість*. У необхідності формування цієї цінності (як загальнолюдської, так і професійної) ми спиралась на думку Л.Божович: «лише в юнацькому віці моральний світогляд починає представляти собою таку стійку систему моральних ідеалів і принципів, яка стає постійно діючою моральною спонукою, що визначає всю поведінку, діяльність, ставлення до навколишньої дійсності і до самого себе у молодій людині» [1, с. 321].

Здійснивши аналіз психолого-педагогічної і соціологічної літератури, а також емпіричних даних (самодіагностики, бесіди зі студентами й експертами), можна говорити про певні передумови формування соціально-етичної цінності «справедливість», прояв якої на практиці засвідчує, наскільки морально поступає керівник по відношенню до підлеглих, партнерів. Адже, як доводить І.Кант [4], людина має моральне право на вчинок, лише будучи впевненою, що в результаті нічого не трапиться поганого з іншим. Людина має усвідомлювати, що вона чинить справедливо, лише за цієї умови її дії будуть морально виправданими.

Етика справедливості виходить із положення, що люди за своєю природою є суспільними істотами, які мають жити в суспільстві і створювати соціальні структури та соціальні блага для підтримки його функціонування. Внаслідок цього моральний обов'язок, як він розуміється в етиці справедливості, – це підпорядкування закону, який має бути однаковим для всіх, прийняття справедливих законів, відсутність дискримінації і привілеїв в управлінській сфері.

Незаперечною є теорія Дж.Ролза – це рівність у володінні правами й обов'язками [10]. Тобто можна

стверджувати, що соціально-етичні цінності здійснюють моральну регуляцію у професійних співтовариствах. Це дозволяє нам говорити, що для сфери менеджменту (управління) майбутнім фахівцям необхідно оволодіти системою етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда у професійному співтоваристві і спрямовані на розв'язання виробничих питань. У такій ситуації менеджмент має моральні основи, які відображають рівень управлінської етики й культури [3, с. 60]. При цьому дотримання принципу справедливості є тією позитивною ознакою, яка свідчить про високий професіоналізм фахівця. Це, безперечно, потребує від спеціаліста управлінської сфери володіння певними якостями: налагодження довіри до себе й до інших, правдивість і відстоювання своєї позиції, сприяння творчому розвитку кожного працівника, доручення змістових завдань, проектування кар'єрного зросту, лібералізація розподілу часу тощо.

Володіючи відповідним якостями, керівники можуть визначатися, наскільки вони справедливі у своїх діях, прийнятих рішеннях, ставленні до людей, чи приймають підтримку інших, чи бажають працівники й партнери з ними взаємодіяти, чи вміють рівноцінно завантажувати інтенсивною роботою. Загалом можна сказати, що такі керівники володіють *моральною технологією* в роботі з людьми.

В результаті проведеного дослідження студентів трьох вітчизняних вузів серед 10 найбільш важливих особистісних рис менеджера, що є неодмінними у його професійній діяльності, із 458 осіб опитаних 300 осіб назвали таку рису, як *толерантність*. Паралельно ми скористалися методикою В.Бойка [8] з метою виявлення рівня сформованості толерантності у взаємодії з іншими людьми.

Запропонована студентам діагностика передбачає з'ясування прояву толерантності саме в комунікативній діяльності, оскільки цей вид діяльності є невід'ємною складовою професійної активності на всіх рівнях управління. Окрім того, завдання, які пропонується студентам, передбачають наявність у них толерантності як природної якості або сформованої в результаті загальноосвітньої підготовки до управлінської діяльності. Це обумовило той факт, що для виявлення означеної якості-цінності ми включили студентів четвертого курсу, які, знаючи особливості професійної діяльності, усвідомлюють необхідність прояву толерантності у співпраці з підлеглими й партнерами.

Виявлено, що із 106 студентів, котрі були включені в дану діагностику, найбільшу кількість балів (116) набрали 18 студентів, яких (згідно з вимогами методики) ми відносимо до низького рівня, 44 особи належать до достатнього рівня сформованості толерантності, 26 осіб – до середнього рівня і 18 осіб – до високого рівня. В середньому опитані студенти четвертих курсів набирають 54,33 бали. Кількісне відображення за високим і низьким рівнем співпадає, що, з одного боку є позитивом, а з другого – потребує серйозної уваги щодо корекції і посилення такої соціально-етичної цінності майбутнього менеджера, як «толерантність».

Безперечно, одержані дані дозволяють окреслити лише основні тенденції, притаманні студенту-менеджеру у взаємодії з іншими людьми в управлінській діяльності. У реальній практичній діяльності цінності особистості проявляються яскравіше і більш багатогранно.

Результати дослідження дозволили виявити в підготовці студентів окремі «білі плями», що стосуються необхідності формування соціально-етичних цінностей і підвищення рівнів сформованості ключових диспозицій. Це, зокрема, стосується майже всіх показників, які відображають критеріальні узагальнені дані, за їх повнотою, усвідомленістю і дієвістю.

Висновки. Отже, володіння і прояв соціально-етичних цінностей є необхідною умовою успішної діяльності майбутніх менеджерів в управлінській сфері. Це зумовлено такими чинниками: певна соціальна зрілість фахівця (цілеспрямованість, відповідальність, взаємодія, професійна готовність) і водночас справедливість, толерантність при виконанні соціальних функцій в управлінській сфері. Передбачаючи виконання різноманітних соціальних функцій майбутнім фахівцем, слід звернути увагу на готовність до реалізації етичного аспекту при виконанні конкретних соціальних функцій.

Перспективи подальших наукових розвідок. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо в розробці та впровадженні методик соціально-педагогічного впливу на формування складових соціально-етичних цінностей (взаємодії, справедливості, толерантності і поваги, відповідальності, цілеспрямованості).

Література

1. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. — М. : Издательство института практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1995. — С 321.
2. Діагностика у виховному процесі / [авт. упоряд. Л. С. Литвин, К. І. Приходченко]. — Харків : Основа, 2006. — 38 с.
3. Гуськова Э. Е. Современные концепции экономической этики (социально-этический анализ) : дис. ... кандидата философ. наук : 09.00.05 / Гуськова Элла Евгеньевна. — Тула, 2006. — С 60.
4. Кант И. Лекции по этике / И. Кант ; [пер. с нем.]. — М. : Республика, 2000. — 431 с.
5. Кошелева А. О. Становление социально-нравственной зрелости личности в условиях высшего профессионального образования : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Кошелева Алла Олеговна. — Орел, 2001. — 193 с.
6. Лозніул В. С. Психологія менеджменту / В. С. Лозніул. — К. : МАУП, 1997. — 242 с.

7. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика : навч. посіб. / В. С. Лозниця. — К. : ЕксОб, 2000. — 512 с.
8. Лукашевич М. П. Соціалізація. Виховні механізми і технології : навч.-метод. посіб. / М. П. Лукашевич. — К. : ІЗМН, 1998. — 112 с.
9. Прокофьев А. В. Справедливость и ответственность : социально-этические проблемы в философии морали : монография / А. В. Прокофьев. — Тула : ТГПУ имени Л. Н. Толстого, 2006. — С. 111.
10. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз. — М. : ЛКИ, 2010. — 536 с.
11. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента : науч.-практ. пособ. / Г. В. Щекин.- К.: Украина, 1994.- 399 с.
12. Чапка М. Психологічні засади підготовки менеджерів : монографія / М. Чапка. — К. : МАУП, 2005. — 188 с.