

ДО ПРОБЛЕМИ МОРАЛЬНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

І. О. Блохіна

*старший викладач кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»*

Автор статті вказує на відсутність стабільності у сучасному українському суспільстві, яка призвела до кризи в освітньому середовищі. У зв'язку з цим метою виховання і розвитку молоді людини стає її духовне зростання, моральне становлення. Підкреслюється актуальність потреби в суб'єктах управління, які на належному професійному рівні будуть здійснювати процес управління людьми. В статті розглядаються аспекти впливу особистісних чинників на ефективність управління, ролі інтелектуальних і культурно-поведінкових характеристик у виконанні функцій управління. Автор статті наголошує на важливості морального становлення та самовизначення особистості майбутнього фахівця з управління навчальним закладом, яке, будучи формою прояву моральної діяльності і моральних пошуків, утілюється в свідомій перевазі певної стійкої системи моральних цінностей, професійно-етичних настановлень і в свідомому прагненні до послідовного втілення своєї моральної позиції в управлінській діяльності. Особливої важливості, на думку автора, набуває, згідно концептуальної моделі професійної діяльності, готовність до змін при якій особистість управлінця здатна змінювати свою внутрішню модель. Тоді, виникаюча в професійній діяльності неузгодженість моделі й об'єкта, розглядається як джерело розвитку професіоналізму особистості.

Ключові слова: моральне становлення, професійна етика, майбутній фахівець з управління навчальними закладами, професійно-етичні настановлення, моральне лідерство.

Сучасне українське суспільство характеризується стрімкими змінами та відсутністю економічної, політичної і соціальної стабільності. Зміст цих змін багато в чому визначає роль, місце та образ управлінського персоналу в суспільстві, вносить корективи у зміст професійної діяльності. Пріоритетом розвитку суспільства повинно стати духовне вдосконалення людини задля переходу людства на новий виток еволюційного розвитку: від людини розумної до людини моральної. Тому зараз метою виховання і розвитку молоді людини в усьому світі стає її духовне зростання, моральне становлення, культурне збагачення.

Криза освіти в усіх країнах виявляється у втраті людиною духовності, у розмитості в свідомості молоді поняття громадянського обов'язку, соціальної відповідальності, несформованості професійно-етичних настановлень. Кризовий стан сучасної освіти в Україні посилюється також нестабільним політичним і соціально-економічним життям, нестійким і суперечливим соціальним середовищем, руйнуванням багатьох соціальних і міжособистісних зв'язків, різким падінням рівня культури, моральності.

Залишається актуальною потреба в таких суб'єктах управління, які на належному професійному рівні готові і можуть здійснювати процес управління людьми. Принципи управ-

ління мусять бути нерозривно пов'язані із світоглядом, професіоналізмом та моральними рисами сучасних управлінців, їх концепцією людинознавчої управлінської діяльності, навичками міжособистісної взаємодії у стосунках з підлеглими, умінням не лише бачити, а й розуміти сучасні тенденції управління.

Прагнення до адекватного розв'язання актуальних проблем, пошуку нових способів вирішення управлінських проблем, соціально відповідальної поведінки, розвитку та підтримання організаційної культури як детермінуючого фактору її ефективності, – все це забезпечує результативне виконання професійно-управлінської діяльності, формування позитивного образу управлінця нового типу.

Таке становище змушує переглянути основні риси та якості особистості майбутнього фахівця з управління навчальним закладом, покликани на сьогодні забезпечити самореалізацію присутнього в кожній людині потенціалу.

Аналіз наукової літератури показує, що проблема визначення місця і ролі керівника в управлінському процесі знаходить своє відображення в психологічній науці (Л. М. Карамушка, В. П. Казміренко, Г. В. Ложкін, О. В. Винславська, С. Д. Максимова, І. Н. Семенов, А. Ю. Трофімов, В. В. Третьяченко, В. М. Шепель, А. Я. Шестюк).

В будь-якому цивілізованому суспільстві соціальні відмінності виявляються в першу чергу як соціально-професійні. При цьому можна говорити і про професійно-кваліфікаційні відмінності. Будь-яка професія, оскільки вона існує і визнається суспільством, виконує певні соціальні функції, у тому числі обумовлює, формує специфічні форми спілкування представників професійної групи і об'єктивно накладає свій відбиток на них [5; 7].

Наявність в суспільстві професійної моралі є одним з наслідків професійного розподілу праці, що історично склався, тому немає професійних відносин, які б були позбавлені елементів професійної моралі [6].

Більшість етичних дилем, які асоціюються з різними видами професійної етики, включає певний вид протиріччя між функціонально-диференційованою та універсальною етикою. Універсальна етика належить до норм поведінки, які є обов'язковими для всіх людей незалежно від їхньої професійної приналежності або соціальних функцій [3]. Професійна етика вивчає професійну мораль як конкретизацію загальних моральних принципів і норм відповідно до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності. У професійній етиці формується система конкретних моральних норм із супутніми їм практичними правилами, які «обслуговують» ту чи іншу галузь людської діяльності [12]. В кожній із цих галузей головним об'єктом діяльності є людина, яка може сподіватися й сподівається на ставлення до себе не як до об'єкта зовнішнього впливу, а саме як до людини, тобто розраховує на повагу, розуміння, співчуття та милосердя.

Названі вище моральні норми є професійно-етичними, тому що їх виникнення й засвоєння не визначаються безпосередніми інституційними умовами (освітою, службовим становищем), а оволодіння ними забезпечується головним чином культурою особистості, її вихованістю, її моральним потенціалом.

Моральна оцінка професії обумовлена тим, що певна професія дає для суспільного розвитку, а також тим, що ця професія дає людині. Будь-яка професія виконує певну соціальну функцію, представники цієї професії мають свої функції, свої цілі. Професія визначає вибір специфічного середовища спілкування, яке впливає на людей незалежно від того, хочуть вони цього чи ні. В середині кожної професійної групи складаються специфічні зв'язки та відносини людей. В кожній професії виникають свої моральні «спокуси», протиріччя, створюються своєрідні способи їх розв'язання. В професійну діяльність людина залучається з її суб'єктивним світом почуттів,

переживань, прагнень, намірів, моральних оцінок. Серед різноманітних ситуацій у професійних відносинах починають виділятися найбільш типові, що характеризують відносну самостійність професії, її моральну атмосферу [4; 13].

Аналіз сучасної вітчизняної літератури з етики, психології показує, що значення морально-трудова кодексів, службової моралі і етикету зростає в тих соціально-професійних групах, в яких об'єктом діяльності виступає людина, а відношення до неї безпосередньо впливає на результати праці [9; 10].

У роботах, що присвячені психологічним проблемам управління [2; 11], розглядаються аспекти впливу особистісних і міжособистісних чинників на ефективність управління, ролі інтелектуальних і культурно-поведінкових характеристик у виконанні функцій управління. Зроблені спроби позначити ієрархію поведінкових нормативів у вигляді відповідних вимог до особистості управлінця [11].

Ефективність управління в організації пов'язана з розумінням цінностей особистості, групи, суспільства, відповідністю управлінських процесів моральним стандартам. Процес управління передбачає визначені галузевою специфікою управлінські рішення і дії, пред'являє вимоги до їх характеру, вказуючи на імперативність та універсальність етичної спрямованості професійної діяльності. Моральне лідерство управлінця – одна з необхідних вимог стійкого розвитку організації у будь-якій сфері.

Особистість майбутнього фахівця з управління навчальним закладом є генератором нормотворення: еталонів, настановлень, моделей комунікативної поведінки, які розповсюджуються на колектив, відтворюючись у процесах спілкування та спільної діяльності членів колективу. Це сприяє розвитку управлінської культури як системи домінуючих в організації цінностей, уявлень, думок, норм колективу. Особистісні якості майбутнього фахівця з управління навчальним закладом та підлеглих обумовлюють певні ефекти їх спільної діяльності та спілкування, беруть участь у регуляції взаємовідносин, а також стають об'єктами певного впливу з боку колективу. Такий вплив може носити як негативний так і позитивний характер: в першому випадку особистість управлінця регресує, деформується; в другому, – засвоюючи і реалізуючи свої рольові обов'язки, прогресує піднімається на більш високий рівень особистісного функціонування [1].

Будь-яке управлінське рішення торкається мети, інтересів і переваг працівників різних статусів як в самій організації, так і зовні. По відношенню до майбутнього фахівця

з управління ставляться вимоги з боку індивідів і груп, які часто суперечать один одному. В цьому полягає ще одна особливість посади керівника – її маргінальний характер. Подвійна позиція особистості управлінця обумовлює внутрішню її суперечність, яка загострює необхідність адекватного сприйняття ним свого оточення.

Для того, щоб ефективно управляти, керівнику необхідно мати навички рішення управлінських проблем (уміти переносити позитивний досвід з однієї ситуації в іншу, бути чутливим до суперечностей у власній когнітивній системі); навички управління рольовою поведінкою (по відношенню до міжособистісної сфери це означає уміння враховувати нормативні вимоги, пов'язані з власною (й іншою) соціальною, професійною і міжособистісною роллю); уміти адекватно сприймати іншу людину, приймати її, знати закономірності поведінки людей, які відносяться до різних соціальних груп [14].

Майбутній фахівець з управління навчальним закладом повинен уміти будувати відносини на основі універсальних оцінок реальних функцій, доцільності дій, відповідності ресурсів, засобів і мети. В цьому відношенні його поведінка повинна бути емоційно стриманою, він має бути здатним чітко розділяти емоційний і інтелектуальний зміст вражень про іншу людину.

Увага суспільства до етичних проблем примушує сучасних управлінців навчальними закладами здійснювати етичний аналіз своєї діяльності. Поведінка майбутнього фахівця з управління визначається тими професійно-етичними настановленнями та нормами, яких він дотримується. Професійно-етичні настановлення входять у більш широку нормативну систему — світогляд людини. Суттєво впливати на ступінь етичності поведінки людини можуть офіційна та управляюча ідеології, пізнавальний моральний розвиток, та міжособистісні стосунки. Характер міжособистісних стосунків може як підвищувати, так і знижувати моральний рівень поведінки людини.

Раціональне відношення до моральної регуляції взаємостосунків у навчальних закладах, інституціоналізація моралі породжують потребу в конкретних практичних рекомендаціях щодо розв'язання складних проблемних ситуацій, так званих етичних дилем, коли управлінець змушений обирати не між двома однаковими з етичної точки зору способами дії, а повинен прийняти рішення робити або не робити щось таке, що хоча й вигідно йому самому або організації або їм обом, але вважається неетичним. Особливу роль у формуванні морального клімату навчального за-

кладу відіграє моральна позиція фахівця з управління та його особисті моральні якості.

Моральне самовизначення особистості, будучи формою прояву її моральної діяльності і моральних пошуків, утілюється в свідомій перевазі певної, відносно стійкої системи моральних цінностей і в свідомому прагненні до послідовного втілення своєї моральної позиції. Але дослідження показують, що часто управлінці йдуть на компроміс з власними моральними стандартами під впливом умов, які існують в організації, де вони працюють. Важливе місце при цьому займає система цінностей, яка регулює етичні відносини в певній організації, яку називають корпоративною етикою. Вона обумовлена особливостями діяльності та цілями даної організації, а також стереотипами поведінки, які історично склалися в ній. Корпоративна етика є частиною більш широкої нормативної системи – організаційної культури, яка включає не лише етичні, а й інші цінності, переконання, ритуали, символи. В будь-якій організації існують неписані, часто явно невиражені норми та взаємні очікування, які здійснюють сильний вплив на поведінку колективу.

В повсякденній практиці моральне самовизначення особистості виявляється в актах етичного вибору в конкретних життєвих ситуаціях. Істотною частиною цих ситуацій складає сфера професійної діяльності [8].

Професійна етика розглядає моральну свідомість особистості як сукупність етичних знань, етичних поглядів, переконань, відчуттів і потреб, що відображають моральні відносини у сфері професійної діяльності. В той же час людина не просто є об'єктом, на який впливає зовнішнє середовище, а виступає як суб'єкт діяльності в соціальній сфері. Тому, маючи намір вчинити той або інший вчинок, людина програмує його механізм, виходячи із закріпленого в його свідомості настановлення.

Згідно концептуальної моделі професійної діяльності, її значущою характеристикою є готовність до змін. При наявності такої готовності людина здатна коригувати, уточнювати свою внутрішню модель, включати до неї нові системи відношень. Тоді, виникаюча в професійній діяльності неузгодженість моделі й об'єкта, розглядається як джерело розвитку професіоналізму, оскільки людина проявляє активність, спрямовану на конструктивну зміну професійного світу в залежності від системи професійно-етичних настановлень, ціннісних орієнтацій. При викривленні професійних цінностей діяльність фахівця з управління може набувати професійно-деструктивного характеру.

Отже, оновлення сучасного суспільства вимагає від майбутніх фахівців з управління

навчальними закладами усіх типів зміни свого менталітету, саморозвитку, становлення духовної культури особистості, яка може і повинна забезпечити адекватну професійну

діяльність керівника у сучасних умовах, коли відчувається поворот від розуміння освіти як державної функції до освіти як перетворення реальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бабаєв В. М.* Організаційна культура керівника: навч. посіб. / В. М. Бабаєв, Н. В. Шаронова. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2005. – 260 с.
2. *Винославська О. В.* Особливості управління системою вищої освіти в США / О. В. Винославська // Зб. наук праць – Луганськ: СЛУ. – 2001.– № 2.
3. *Винославська О. В.* Порівняльне дослідження етичних міркувань американських та українських студентів, що вивчають менеджмент та бізнес / О. В. Винославська // Світова теорія та практика в українському бізнесі: Зб. тез. – К., 2001. – С. 45.
4. *Винославська О. В.* Людські стосунки: навч. посіб. / О. В. Винославська, М. П. Малигіна. – К.: КВІЦ, 2001. – 118 с.
5. *Коган Л. Н.* Человек и его судьба / Л. Н. Коган. – М.: Мысль, 1988. – 283 с.
6. *Лазар Г. М.* Этика науки: Философско-социологические аспекты соотношения науки и морали / Г. М. Лазар – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 127 с.
7. *Неделя Л. И.* Этика студента: Теоретико-прикладное исследование / Л. И. Неделя. – М.: Университетское, 1988. – 135 с.
8. *Пікельна В. С.* Теорія і методика моделювання управлінської діяльності / В.С. Пікельна – К.: Логос, 1993. – 130 с.
9. *Семененко В. В.* Духовность, нравственность, гражданственность / В. В. Семененко // Воспитание духовности: Сб. ст. и тез. – Екатеринбург, 1998. – С. 89-91.
10. *Тундыков Ю. Н.* Наука и мораль / Ю. Н. Тундыков – Свердловск: Урал, 1988. – 170 с.
11. *Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти: навч.-метод. посіб. /* За ред. Л. М. Карамушки. – К., 1997. – 150 с.
12. *Федоренко Е. Г.* Профессиональная этика / Е. Г. Федоренко. – К.: Политиздат Украины, 1983. – 249 с.
13. *Чудновский В. Э.* Нравственная устойчивость личности: Психологическое исследование / В. Э. Чудновский. – М.: Политиздат, 1981. – 153 с.
14. *Furnham A., Bocher S.* Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments. – London: Methuen, 1986. – P. 32-39.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2011 р.