

УДК 37.013.73: 005.32

Н. С. Дудкевич, студент
М. Г. Єщенко, асистент

Донбаська національна академія будівництва і
архітектури, м. Краматорськ, Україна
dnadezda31@gmail.com

ЕТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Визначено й проаналізовано основні підходи до проблеми формування етичної компетентності майбутніх менеджерів. В статті описано специфіку та систему вимог до професійно-етичної компетентності. Виокремлено основні проблеми та деякі норми професійної етики, сформульовані вимоги до особистісних та професійно значущих якостей менеджера. Подана загальна характеристика етичної поведінки фахівця.

Ключові слова: менеджер, компетентність, професійна етика, професійно-етична компетентність.

N. S. Dudkevych, student
M. G. Yeshchenko, teaching assistant

Donbas National Academy of Civil Engineering and
Architecture, Kramatorsk, Ukraine
dnadezda31@gmail.com

ETHICAL COMPETENCE OF MANAGERS AND ITS IMPORTANCE IN PROFESSIONAL ACTIVITY

The main approaches to the problem of forming ethical competence of future managers have been identified and analyzed. The article describes the specifics of the system and the requirements for professional and ethical competence. The main problems and some of the rules of professional ethics have been considered and the requirements for significant personal and professional qualities of the manager have been formulated. The general characteristics of a specialist's ethical behavior have been presented.

Key words: manager, competence, professional ethics, professional ethical competence.

Постановка проблеми. Докорінні зміни в політичній та соціально-економічній сферах життя України зумовили особливу гостроту проблеми формування етичної компетентності майбутніх менеджерів. Компетенції в моральній сфері більше, ніж будь-яке інше структурне утворення внутрішнього світу людини, визначає соціальну стійкість системи відносин людини із суспільством, з іншими людьми, ефективно впливає на формування свідомості, самосвідомості, професійних якостей. Особливої актуальності зазначена проблема набуває в нинішніх умовах, для яких характерними є нестабільність та суперечливість моральної атмосфери. Сьогодні суспільство стоїть перед якісно новою моральною ситуацією, необхідністю оцінки та вибору моральних цінностей, здатністю особистості пов'язувати ціннісні орієнтації із загальнолюдськими (гуманністю, справедливістю, миролюбністю, добротою тощо). І вища школа як одна з визначальних ланок освіти покликана забезпечувати розв'язання цієї важливої проблеми, оскільки студентство є важливим джерелом відтворення класу інтелігенції, носієм високого рівня культури та освіченості.

Аналіз досліджень і публікацій. Науково-теоретичні засади формування особистості, її загальної і, зокрема, моральної культури розроблялися у працях К. Байші, І. Беха, Л. Бурдейної, Г. Васяновича, І. Грязнова, В. Діуліної, І. Зязюна, В. Лозового, С. Крука,

В. Плахтій, О. Пометун, О. Савченко, О. Сухомлинської, Л. Хоружої. Проблеми розвитку особистості майбутнього професіонала досліджені М. Дьяченком, Л. Кандибовичем, Г. Назаренковою.

Мета дослідження. Мета полягає в теоретичному обґрунтуванні проблеми формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів. Досягнення мети передбачає розв'язання наступних задач дослідження:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до проблеми формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів.

2. Сформулювати вимоги до особистісних та професійно значущих якостей менеджера.

3. Окреслити педагогічні умови формування професійно-етичної компетентності у процесі навчання в ВНЗ.

Викладення основного матеріалу дослідження. У Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті, в Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту» наголошується, що основною метою освіти є формування громадянина і професіонала, подальше підвищення якості освітніх послуг та рівня управління галуззю. Разом з тим організація та зміст підготовки спеціалістів з управління у вищих навчальних закладах України неповною мірою враховує необхідність формування у студентів професійно-етичної компетентності, використання засад етичного менеджменту у майбутній професійній діяльності.

Сучасний менеджмент найчастіше пов'язують із бізнесом, тому вважають, що мірою його результативності є прибуток підприємства. Мірою ефективності менеджменту, на наш погляд, має стати не тільки оптимальність реалізованих ресурсів, а й дотримання суспільно значимих цінностей, що сприяє досягненню максимально очікуваних результатів. Саме з цим пов'язана необхідність етичного менеджменту, тобто менеджменту, в основі якого знаходиться етичні засади – норми та правила взаємовідносин не тільки керівників і підлеглим, керівників різних рівнів, але й відносин із споживачами, партнерами та конкурентами [1, с. 22]. Гуманізувати взаємовідносини на усіх рівнях, реалізувати етичні принципи та норми у професійній діяльності неможливо без достатнього рівня розвитку духовності кожної людини – члена суспільства та трудового колективу. В силу соціальної природи менеджменту етична компетентність менеджера повинна стати нормою.

Аналіз інформаційно-сміслового компонента технології передбачає детальний розгляд таких основних питань щодо формування професійної етики менеджерів:

- важливість професійної етики менеджерів у діяльності сучасних організацій;
- зміст та особливості універсальної і професійної етики;
- сутність етичних дилем у професійній діяльності менеджерів;
- зміст та структура професійної етики як складової професійної культури менеджерів;
- ступінь орієнтації менеджерів на розв'язання етико-психологічних проблем в управлінській діяльності.

Проаналізуємо послідовно кожне із означених питань. Стосовно важливості професійної етики менеджерів у діяльності сучасних організацій варто наголосити, що у процесі створення в Україні ринкових інституцій в умовах аморфної пострадянської економіки вітчизняним менеджерам протягом останнього десятиріччя доводилося долати

величезний опір як соціального середовища, так і самих себе. Більшою чи меншою мірою реконструкції у їхній свідомості зазнали такі соціально-психологічні детермінанти їх поведінки, як ціннісні орієнтації, стереотипи мислення й поведінки, спрямованість соціальних установок, мотивація економічної поведінки, стильові характеристики споживчої поведінки. Відбувалося це через те, що фахівцям, які сформувалися професійно поза ринковою економікою, психологічне прийняття навіть елементарних правил культури управління було надзвичайно важким [2, с. 146].

Зазначимо, що у вітчизняній організаційній психології питання культури управління тільки-но починають розроблятися. Водночас у зарубіжних джерелах ці питання досить активно обговорювалися вже в 30-х роках ХХ ст., відколи американський соціолог Е. Мейо (1880-1949) обґрунтував доктрину «людських стосунків» як відповідь на виникнення в сфері виробництва психологічних проблем. Основними її положеннями були наступні:

1. Вирішальний вплив на трудову активність людей здійснюють не стільки матеріальні, скільки психологічні умови.

2. У формуванні ставлень, почуттів, настроїв працівників доволі істотною є роль як раціональних, свідомих, так і «нераціональних», підсвідомих чинників, глибинних інстинктів, прагнень.

3. Настрої, почуття працівників є не тільки результатом розвитку їхньої індивідуальної психіки, але й продуктом впливу групової, колективної психології, результатом морально-психологічного клімату колективу.

Теорія «людських стосунків» швидко отримала визнання серед підприємців, і практика використання психологічних чинників у менеджменті значно розширилася. Наслідком цього став швидкий розвиток соціальної психології й таких дотичних до неї прикладних дисциплін, як психологія праці, організаційна психологія, економічна психологія тощо. Успіхи розвитку психологічної теорії й практики зумовили посилення уваги до формування професійної етики менеджерів в процесі їх професійної підготовки. Поступово в усіх розвинених країнах серйозна етико-психологічна підготовка стала невід'ємною складовою підвищення кваліфікації у галузі менеджменту та бізнесу, а вимірювання рівня сформованості професійної етики — однією з визначальних умов їх професійного відбору. З переходом до ринкової економіки застосування західного досвіду етико-психологічної підготовки менеджерів стало актуальним і в Україні [3, с. 95].

Переходячи до аналізу змісту та особливостей універсальної і професійної етики, слід насамперед розкрити сутність поняття «культур».

Культура як сфера духовного життя людини включає в себе предметні результати її діяльності, а також індивідуальні особливості, які із цієї діяльності виявляються: знання, уміння, павички, рівень інтелекту, моральний та естетичний розвиток, світогляд, засоби і форми спілкування з іншими людьми.

Мораль та різні етичні системи її обґрунтування, підстави цих систем і логічну структуру понять, які описують моральні феномени, колізії і ситуації вивчає етика, про яку ще часто говорять як універсальну етику. Універсальна етика виступає, з одного боку, як орієнтир для морального розвитку особистості, як складова її духовної культури, а з іншого — як узагальнення моральних норм, що характеризують відповідність поведінки людини вимогам морального закону й узвичаєним в суспільстві зразкам моральної поведінки. Необхідно підкреслити, що універсальна етика узагальнює норми поведінки, які є

обов'язковими для всіх людей, незалежно від їхньої професійної приналежності або соціальних функцій.

У межах реалізації професійної діяльності виділяється окремих вид етики — професійна етика, під якою розуміють узагальнення специфічних моральних норм, пов'язаних з особливостями функціонування різних професій, зокрема таких, які передбачають безпосередній вплив на психічну реальність людини.

Професійна етика часто забезпечує позитивний вплив на розв'язання етично спірних питань, що виникають у процесі здійснення різних професійних діяльностей, зокрема у процесі професійної діяльності менеджерів. Наприклад, менеджеру слід вирішити, звільнити або не звільнити з роботи недбалого працівника, якщо в нього на утриманні знаходиться сім'я.

Необхідно зазначити, що багато етичних проблем, що асоціюються з професійною діяльністю менеджера, включають певний вид протиріччя між універсальною та професійною етикою. Коли трапляється такий конфлікт, він створює серйозну етичну проблему для менеджера — якими зобов'язаннями, універсальними чи професійними, він має керуватися, щоб прийняти стичне рішення?

Протягом двох десятиліть американський дослідник Л. Колберг проводив спеціальне дослідження — інтерв'ю з людьми з метою визначення логіки їх моралі [4, с. 127]. Він зробив висновок, що існують три чітко означені рівні моральної свідомості, і кожен з них складається з двох стадій (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні моральної свідомості (за Л. Колбергом)

1. Передконвенційний рівень	<p>Стадія 1. «Стадія винагороди і покарання». З неї починає кожна людина. Люди роблять правильні вчинки для того, щоб уникнути покарання.</p> <p>Стадія 2. «Стадія індивідуалізму і взаємовигоди». По мірі дорослішання люди продовжують діяти, керуючись власними інтересами, однак усвідомлюючи, що інші люди теж мають свої інтереси. Тому для забезпечення своїх інтересів люди вступають в «угоди».</p>
2. Конвенційний рівень	<p>Стадія 3. «Стадія суспільного конформізму». Тут люди вчиняють так, як цього від них очікують близькі до них люди або суспільство взагалі.</p> <p>Стадія 4. «Стадія закону і правопорядку, або стадія соціальної системи». На цій стадії кожен вважає своїм обов'язком зберігати цілісність системи. Відповідно мораль у такій ситуації обмежується законами і правилами суспільства.</p>
3. Постконвенційний рівень	<p>Стадія 5. «Стадія громадянського договору». На цій стадії кожен усвідомлює, що права й обов'язки базуються на раціональному розрахунку загальної корисності, а саме, на принципі «найбільшого добра для найбільшої кількості людей».</p>

Стадія 6. «Стадія універсальних принципів». На цій стадії громадянин вірить в такі універсальні моральні принципи, як справедливість, рівність і гідність кожної людини, а також відчуває особистий обов'язок перед суспільством. (За даними Л. Колберга, цієї стадії досягають не дуже багато людей).

У результаті проведеного дослідження Л. Колберг дійшов тривожного висновку про те, що більшість людей ніколи не переступають за межі стадії 4, що відноситься до "другого рівня. Тому їх мораль, по суті, обмежується лояльністю до правил і законів суспільства. А отже, дослідження психологічних умов розвитку моральної свідомості суб'єктів управління має, на думку авторів, стати одним із завдань «організаційної психології».

Щодо сутності етичних дилем у професійній діяльності менеджерів слід наголосити, що для вимірювання етичних ставлень менеджерів як важливих складових їх професійної етики часто використовують оцінювання складних з етичної точки зору ситуацій. Такі ситуації, в яких вибір однієї з протилежних можливостей є однаково ускладненим, називають етичними дилемами.

Етичні дилеми, з якими безпосередньо стикається менеджер під час професійної діяльності, можна поділити на дві основні групи.

Етичні дилеми першої групи виникають всередині організації і поділяються на дві підгрупи.

До першої підгрупи відносяться стичні дилеми, що виникають у менеджера в стосунках «по вертикалі». Вона включає два типи стичних дилем:

1. етичні дилеми, що виникають у процесі взаємодії менеджера з його керівником;
2. стичні дилеми, що виникають у процесі взаємодії менеджера з працівниками керованого ним підрозділу.

До другої підгрупи належать стичні дилеми, що виникають у менеджера в стосунках «по горизонталі». Вона також включає два типи етичних дилем:

1. етичні дилеми, що виникають у стосунках між менеджерами-колегами;
2. стичні дилеми, що виникають у стосунках між підпорядкованими менеджеру працівниками. У разі виникнення стичної дилеми такого типу менеджер, як правило, виконує роль медіатора.

Етичні дилеми другої групи можуть також виникати у процесі взаємодії організації з іншими інституціями. Вони поділяються на три типи:

1. стичні дилеми, що виникають у процесі взаємодії організації з іншими комерційними структурами;
2. стичні дилеми, що виникають у процесі взаємодії організації з неприбутковими інституціями;
3. стичні дилеми, що виникають у процесі здійснення організацією зовнішньоекономічної діяльності та міжнародної співпраці [5].

В сучасному світі існують два шляхи пояснення процесу прийняття індивідом етичного рішення — нормативний та дескриптивний.

Нормативний підхід, винайдений філософами, відкриває шляхи прийняття етичних рішень індивідом як свідомим представником моралі, який старанно думає про свій

моральний вибір. Моральні тюрми були винайдені для того, щоб допомогти прийняти найкраще можливе етичне рішення. Проте відомо, що люди не завжди приймають найкращі рішення. Встановлені норми не завжди виконуються.

Дескриптивний підхід базується на результатах психологічних досліджень і описує те, як люди насправді приймають стичні рішення. Зокрема, він зосереджується на когнітивних процесах і обмеженнях, які часто утримують менеджерів від прийняття найкращих можливих рішень.

Одним з найважливіших аспектів проблеми прийняття етичного рішення є питання відповідальності — зобов'язання, необхідності особистості чи організації давати звіт у своїх діях, вчинках тощо і відповідати за їх можливі наслідки. Моральна відповідальність менеджера — не відповідність етичних вчинків менеджера його обов'язку, яка розглядається з позицій можливостей особистості та об'єктивних обставин. Отже, моральна відповідальність за прийняття управлінських рішень та їх результати виступає важливим компонентом професійної етики менеджерів.

Професійна етика сучасного менеджера включає також його відкритість етичним стандартам, узвичаєним у зовнішньоекономічній та міжнародній діяльності. Зокрема, універсальними етичними принципами і нормами міжнародної діяльності є такі, як повага до особистості, людських прав та свобод, належна професійна компетентність, сумління, доброзичливість [6, с. 111].

Д. Грехем, аналізуючи загальнопрофесійні вимоги до менеджерів, склав перелік ключових індивідуальних характеристик американських, японських, тайванських та бразильських фахівців. Деякі з умінь, які частково «перекривають» культури й країни, включають: підготовку, планування, слухання, розсудливість, інтелект, продукування ідей, а також чесність та повагу конфіденційності іншого партнера. Окрім того, кваліфікований менеджер повинен:

- усвідомлювати наявність чотирьох категорій цінностей: універсальних, які поділяють усі людські суспільства; подібних, але відкритих для культурної інтерпретації; спільних з «натяжкою»; повністю несумісних ;
- сприймати відмінності між культурами на їх різних рівнях (індивідуальному, корпоративному, національному);
- бути компетентним в обговоренні відмінностей до прийняття рішення, яке задовольняє обидві сторони.

При висвітленні сутності професійної етики важливим є також її аналіз як складової професійної культури менеджерів, а також аналіз основних її компонентів.

Професійна культура менеджера виступає «специфічною підсистемою людської культури» і поєднує у собі культуру професійної праці й «низку якостей, передусім моральних, що їх гідні працівники відповідних професій виявляють і за межами" виконання своїх трудових функцій». Тобто у структурі професійної культури вимальовуються дві взаємопов'язані підструктури — професійна компетентність і духовність професіонала, або неморальна і моральна (за Л. Колбергом) складові.

Що стосується професійної компетентності менеджери, то її доцільно розглядати на двох рівнях — управлінському і психологічному.

Управлінський рівень передбачає грамотне і кваліфіковане здійснення менеджером функцій планування, створення та контролю функціонування певної ділянки організації.

Формування відповідних знань, умінь та навичок здійснюється в процесі спеціальної професійної підготовки менеджерів у закладах вищої освіти.

Психологічний рівень професійної компетентності менеджера передбачає прийняття ним рішень, створення психологічних умов для продуктивної трудової діяльності, управління персоналом, формування ефективних комунікацій.

Духовність професіонала або професійна етика менеджера виступає етичним підґрунтям управлінської діяльності.

На рис. 1 показана модель професійної культури менеджера. Основа цієї моделі має вигляд трикутника, який утворюють одпопорядкові складові психологічної підструктури професійної культури менеджера -- прийняття рішень та розподіл рівня відповідальності; управління персоналом; створення умов для продуктивної трудової діяльності. На вершині моделі розташована системоутворююча складова — комунікації та міжособистісні стосунки менеджера з підлеглими та керівником організації, які значною мірою впливають як на психологічний клімат керованого менеджером підрозділу, так і на рівень організаційної культури в цілому. Ядром моделі виступає при цьому етична складова, яка виявляється у прийнятті на себе моральної відповідальності за управлінські рішення, об'єктивному оцінюванні результатів праці, дотриманні стичних норм у стосунках тощо і може розглядатися як професійна етика [7, с. 312].

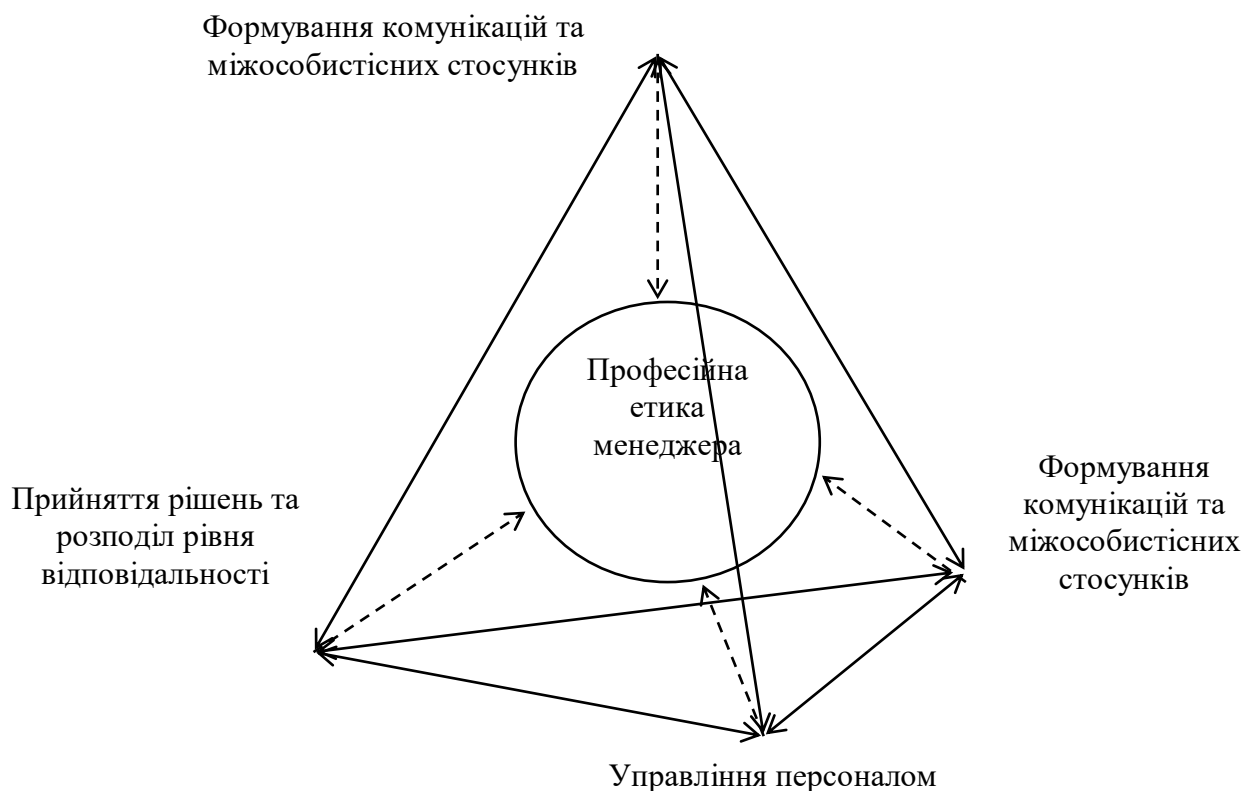


Рис. 1. Модель професійної культури менеджера

Структуру професійної етики менеджера утворюють наступні компоненти:

- етичні ставлення (прийнятність або неприйнятність сумнівних з моральної точки зору дій у конкретних ситуаціях професійної діяльності);

- етична поведінка (виконання менеджером власне професійних функцій);
- налаштованість на етичні стосунки в процесі здійснення менеджером управлінських комунікацій.

Окрім того, важливим компонентом професійної етики менеджера є «відкритість світові людської культури» — врахування ним етичних норм, правил та уявлень, що регулюють ставлення, поведінку і стосунки ділових партнерів в процесі міжнародної взаємодії.

Слід зазначити, що формування стичного підґрунтя професійної культури менеджерів офіційно, формально проголошується у навчальних планах підготовки фахівців у вищих навчальних закладах України, але практичній реалізації цих намірів перешкоджає відсутність ефективних технологій розвитку його компонентів. У той же час дослідження; проведене нами у рамках виконання спеціальної науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, переконливо свідчить, що в діяльності менеджерів виникає значна кількість проблем, ефективно вирішення яких унеможливує відсутність у них відповідної етико-психологічної підготовки.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити попередні висновки. Етико-психологічна підготовка сучасних українських менеджерів у більшості випадків виражена недостатньо, що обумовлено низкою об'єктивних і суб'єктивних причин. Це свідчить про необхідність проведення спеціальної підготовчої роботи серед менеджерів, спрямованої на усвідомлення ними необхідності звертатися у разі виникнення етико-психологічних проблем до фахівця з організаційної психології і спонукання їх до здійснення власне запитів.

Консультування з проблеми формування професійної етики менеджерів є актуальним завданням сучасної української організаційної психології, вирішення якого вимагає цілеспрямованої підготовки практичних психологів, що має включати:

- ознайомлення з особливостями співпраці психолога з менеджером (керівником) організації, зокрема у ситуаціях, коли останній виступає і як замовник, і як клієнт;
- підготовку до участі в розробці нормативно-етичних засад діяльності менеджерів з метою запобігання виникненню етико-психологічних проблем у керованому ним підрозділі організації;
- опанування методиками для діагностики рівня розвитку етичної складової професійної культури менеджера;
- опанування тренінговими програмами, впровадження яких сприяло б становленню професійної етики менеджерів;
- засвоєння етичних засад здійснення консультування в організаціях. Таким чином, в цілому можна зробити висновок про те, що на сьогодні, з одного боку, актуальною є проблема формування професійної етики менеджерів організацій, а з іншого — проблема аналізу змістовної, діагностичної та корекційно-розвивальної складових діяльності організаційних психологів з цієї проблеми.

Література

1. Мартиненко М.М. Основи менеджменту. Київ: Каравела, 2005. 496 с.
2. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера. Київ: Знання, 2005. 442 с.
3. Лесько О.Й. Етика ділових відносин. Вінниця: ВНТУ, 2011. 320 с.
4. Романовський О.Г. Ділова етика. Харків: НТУ «ХП», 2006. 364 с.
5. Глобальний договір ООН. URL: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/what> (дата звернення: 03.04.2018).
6. Коллінз Дж. От хорошего к великому. С-Пб., 2004. 304 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту. Київ: Либідь, 2004. 424 с.