

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА

Однією з визначальних особливостей сьогодення все більш відчутно виступає зростання ролі особистісного чинника у забезпеченні ефективності суспільного виробництва, у всіх сферах суспільного життя. Ця обставина висуває підвищені вимоги до змісту і характеру професійної підготовки всіх фахівців, насамперед менеджерів. Адже від того, як вони здійснюють свою управлінську діяльність, яким чином ставляться до персоналу і спілкуються з людьми, істотною мірою залежать не тільки результати роботи колективу підприємства, фірми чи організації, а й соціально-психологічне самопочуття людей, їх ставлення до керівника і до виконання своїх функцій.

З позиції ідей сучасної психології управління проблема особистісного чинника лежить у площині взаємозв'язків між свідомістю людини та її дією і полягає у пошуку шляхів посилення активного, перетворюючого начала в історичному процесі науково-технічного і соціального прогресу. Адже самі його об'єктивні закони свідчать про необхідність зростання активності людей на зламних етапах історії цивілізації, один з яких ми фактично сьогодні і переживаємо. Відповідно до цих законів, подібні етапи пов'язані з істотними змінами звичних умов життя й діяльності переважної більшості людей, що й вимагає від них активізації усіх своїх інтелектуальних, фізичних, емоційних, фінансових та інших ресурсів з тим, щоб належним чином адаптуватися до нової ситуації. Однак це виявляється не так просто через певну інерційність свідомості та через побоювання ще більш погіршити своє життя.

Тому вони звичайно великі надії покладають на керівників всіх рівнів, тому що раніше звили до того, що про них начебто піклується держава. Сьогодні, на жаль, в суспільній свідомості ще досить повільно формується розуміння того, що рівень життя людини і добробут її сім'ї може визначатися виключно самою людиною, результатами її життєвої і громадянської активності, продуктивністю її праці, підприємливістю, морально-

вольовими якостями, системою життєвих цілей і цінностей. Цілком очевидно, що до тих пір, доки подібна позиція не набуде необхідного поширення, не стане хоча б і не домінантною, але достатньо переважною в суспільстві, керівникам усіх рівнів доведеться виконувати значний обсяг соціальних функцій, в тому числі навчання і виховання персоналу.

Однак для успішного виконання цих функцій і досягнення очікуваних результатів у вигляді істотного підвищення ефективності функціонування та розвитку відповідної організації необхідна висока загальна, професійно-управлінська і моральнісна культура керівників-менеджерів. Для досягнення цієї умови загальна сукупність завдань системи освіти, перш за все системи цілеспрямованої управлінської підготовки майбутніх керівників, повинна передбачати однією зі своїх найважливіших цілей формування у них високої моральної культури. Саме це поняття є досить складним і суперечливим, оскільки воно застосовне як до моральної культури суспільства в цілому, так і для певної його спільноти і навіть до кожної окремої особистості.

Моральна культура, як підкреслюють В. О. Лозовой та його співавтори, є «інтегральний результат усього їх духовного розвитку». На їх переконання, вона являє собою «сукупність моральних цінностей (норм, принципів, оціночних уявлень, почуттів, ідеалів), а також сукупність способів їх утілення у повсякденній діяльності людей». Вчені вказують, що моральна культура «є якісною характеристикою морального розвитку соціальних суб'єктів (суспільство, спільнота, соціальна група, колектив, сім'я, особистість), що знаходить свій вияв у вміннях діяти відповідно до моральних цінностей та вимог суспільства» [1, С. 230].

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне навести цікаву і слушну думку, яку висловлюють В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч та О. С. Пономарьов стосовно того, що «ставлення керівника до дотримання морально-етичних норм визначає дві найбільш поширені позиції». Перша з цих позицій, яку, власне, і поділяють ці вчені, «полягає у необхідності безумовної відповідності будь-яких діянь, рішень і вчинків керівника та його поведінки і стилю спілкування з людьми нормам і принципам прийнятої у даному суспільстві морально-етичної парадигми». Автори підкреслюють, що на їх глибоке переконання, «аморальна людина в принципі не може і не повинна бути кері-

вником. Тому сьогодні в більшості демократичних країн активно розвиваються наукові напрями і практична діяльність з впровадження етики менеджменту і бізнесу. У структурі ж сучасної філософії управління морально-етичні проблеми посідають дедалі помітніше місце» [2, С. 66–67].

Цілком природна складність, багатомірність і суперечливість феномену моральнісної культури сучасного керівника значною мірою зумовлена тим змістом і характером його професійної підготовки у вищій школі, яка сама по собі також має суперечливий характер. Дійсно, по-перше, вона здійснюється в умовах кризи світової системи освіти і переважно відбувається на засадах традиційної парадигми, без урахування принципово нових реалій сьогодення. По-друге, надзвичайно швидкий, навіть стрімкий за історичними мірками перехід національної економіки України до функціонування на ринкових принципах призвів до відсутності практичного досвіду менеджменту у тих людей, які змушені викладати його основи у вищій школі. По-третє, через цілу низку обставин, аналіз яких виходить за межі даної статті, моральні засади і в суспільному житті взагалі, і у вищій школі зокрема зазнали певної деформації разом з системою життєвих цінностей.

Однак суспільні очікування і саме життя вимагають сьогодні істотного підвищення якості професійної підготовки фахівців, в першу чергу їх управлінської компетенції і моральнісного виховання. Тому перед вищою школою постає надзвичайно серйозне і вкрай відповідальне завдання, яке б було спрямоване на належне задоволення цих вимог. Необхідними для цього в першу чергу уявляються такі дві умови. По-перше, необхідна розробка й активне впровадження ефективних педагогічних технологій, які були б здатні забезпечувати системну єдність цілісного навчально-виховного процесу. Тільки в такому разі можна буде забезпечити належну підготовку майбутніх керівників у професійно-управлінському відношенні й одночасне їх належне моральнісне виховання.

По-друге, для успішного розв'язання зазначеного завдання необхідна висока моральнісна культура науково-педагогічного складу вищої школи. У цьому відношенні підкреслимо думку, яку висловлюють О. С. Пономарьов та його співавтори у посібнику з професійної культури педагога, «як свідчить життєва практика, деструктивні начала є досить живучими, переконання людей у хибності їх агресивних поглядів, часто прищеплених з

раннього дитинства, являє собою надзвичайно складне завдання». Вчений у зв'язку з цим спеціально підкреслює, що «перед системою освіти, а отже і перед кожним викладачем, надзвичайно гостро постає питання істотного посилення виховної складової цілісного навчально-виховного процесу, питання формування і постійного збагачення духовного світу студентства та його загальної і професійної культури, його моральних принципів і переконань, прищеплення системи одвічних життєвих цінностей» [3, С. 118].

Сучасна педагогіка вищої школи та використовувані нею педагогічні технології, на наше глибоке переконання, ще вкрай недостатньо враховують таку важливу якість майбутнього фахівця, насамперед керівника-менеджера, як уміння формувати команду, виховувати у людей потребу і здатність ефективно працювати у складі команди. Для цього йому необхідно навчитися формувати принципи корпоративної культури та прищеплювати персоналу розуміння неухильного їх дотримання як однієї з важливих умов успішного функціонування колективу організації й не тільки ефективного досягнення ним заздалегідь визначеної системи цілей, але й отримувати при цьому справді глибоке задоволення від участі у спільній діяльності. А це може бути забезпечено використанням особистісно орієнтованих технологій.

Відома українська дослідниця сучасних проблем педагогіки в умовах постіндустріального світу С. О. Сисоєва спеціально зазначає, що «практична реалізація особистісно орієнтованого навчання вимагає організації такого розвивального навчального середовища (зміст, організаційні форми, методи, засоби, суб'єкт-суб'єктний характер педагогічної взаємодії), у якому учень набуває статусу найвищої цінності навчального процесу, і яке приє розвитку його інтелектуального, творчого і духовного потенціалу, його індивідуальності, емоційно-вольових якостей, творчих можливостей, мислення і загальної культури, формуванню здатності до самостійної, активної діяльності, професійного самовизначення, навичок взаємодії з сучасним динамічним світом праці» [4, С. 98–99].

Наведені міркування є цілком справедливим для кожного фахівця, для кожної людини взагалі. Що ж стосується підготовки майбутнього керівника-лідера, не просто менеджера, а справжнього авторитетного організатора і координатора спільної діяльності людей, чуйної, доброзичливої і

водночас вимогливої людини, яка прагне досягати визначених цілей не силовими методами, а за рахунок створення сприятливих умов для творчої та особистісної самореалізації кожного працівника. Його професіоналізм, культура і високі моральнісні принципи та переконання не тільки формують глибоку повагу людей до нього, а й їх бажання якісно виконувати всі його накази та розпорядження, які, до речі, він висловлює здебільшого у формі прохання чи побажання. І всьому цьому його мають навчити і належним чином виховати саме в системі освіти завдяки системному застосуванню цілеспрямованих ефективних педагогічних технологій.

Водночас надзвичайно важливу роль відіграють зміст і структура всієї системи навчально-виховного процесу. Йдеться, зокрема, про те, що фахових і професійно-орієнтованих дисциплін в системі підготовки менеджерів явно недостатньо. Для формування кругозору майбутніх менеджерів, їх ерудиції, озброєння їх людинознавчими знаннями і навичками спілкування та організації спільної діяльності великих груп і колективів людей вкрай необхідним уявляється системне і цілеспрямоване вивчення ними дисциплін психолого-педагогічного циклу, інших соціально-гуманітарних дисциплін.

Як свідчать і педагогічна теорія, і освітня практика, досягнення такого рівня підготовки менеджера, формування у нього високих моральнісних та морально-вольових якостей вимагає системного і послідовного підходу. В той же час, однак, надзвичайно важливу, можливо навіть, визначальну роль у цьому процесі повинно відігравати викладання циклу дисциплін психолого-педагогічного профілю. Як цілком справедливо зазначає О. Г. Романовський, «сучасна потреба майбутніх фахівців у реалізації їхніх кар'єрних сподівань викликає зацікавленість у пошуку підходів, методів, засобів тощо для забезпечення реалізації поставленої перед собою мети, розвитку себе як фахівця та самореалізації у суспільному житті». Автор при цьому вважає, що «відповідно з'являється необхідність у детальному аналізі всіх аспектів поняття кар'єри, виявленні її структури, умов розвитку та реалізації, засобів підвищення ефективності її реалізації та способів їх забезпечити. Оскільки це поняття безпосередньо пов'язано із прагненнями, цінностями та іншими характеристиками особистості, то відповідно, щоб краще розібратися у зазначених вище питаннях, йому необхідно прослухати цикл психолого-педагогічних дисциплін» [5, С. 11].

Посилюючи ці міркування, автор переконливо доводить, що «роль цього циклу у реалізації кар'єрних сподівань полягає у тому, щоб показати та розкрити можливості особистості, допомогти подолати недоліки (наприклад, у обмеженій комунікації), допомогти відчутти себе суб'єктом діяльності, реалізувати всі прояви «самості», без яких неможливе досягнення найвищої мети тощо. Отже, збільшення обсягу для циклу цих дисциплін у фундаментальній підготовці менеджерів, детальне дослідження питання кар'єри, а також вивчення взаємозв'язку компетентностей, сформованих завдяки психолого-педагогічним дисциплінам» [5, С. 11–12].

Хоча у цитованих міркуваннях автор безпосередньо і не згадує про моральну культуру менеджера, однак ця думка немовби присутня у самому просторі й дусі його розмислів. Вона, на наше переконання, впливає з норм і принципів загальної культури та з глибокого усвідомлення керівником того, що система загальнолюдських цінностей і прагнення пріоритету суспільного блага перед індивідуальним має виступати домінантою його дій і поведінки, його ставлення до людей і взаємовідносин з ними. Саме моральна культура стає потужним чинником всебічного і багатогранного формування і розвитку людини, перетворюючи її потреби у специфічно людські, людяні якості та відповідно збагачуючи їх. Саме завдяки цьому і відбувається кардинальний перехід її пріоритетів від категорії «мати» до категорії «бути». Бути людиною і усвідомлювати своє призначення, реалізувати свій особистісний потенціал.

Саме культура як основне джерело формування моралі й неухильного дотримання її норм виступає своєрідною надметою освіти. Її зрілість вимірюється тим, як живе і діє людина, якими є її спосіб життя, її відношення до світу і природи, до інших людей та до самої себе. Культура включає в себе як матеріальну, так і духовну сферу, однак цікава діалектика її розвитку зумовлює те, що в матеріальній культурі втілюються духовні сили і якості людини, а духовна сфера, у свою чергу, збагачується глибоко осмисленим використанням досягнень матеріальної культури.

Розуміння такої діалектики їх взаємодії стає надзвичайно важливим сьогодні, в умовах становлення і стрімкого поширення ринкових відносин. Для менеджера, діяльність якого за цих умов вимагає постійного пошуку ним конкурентних переваг. Однак при цьому він не повинен переступати

межі морально-етичних норм і принципів, оскільки зрадити свою душу означає втрату людяності й перетворення на своєрідного робота. Багатство, влада, слава аж ніяк не гарантують людині щастя і не можуть врятувати її від тривожності та самотності. Коло спілкування обмежується, практично нікого зі своїх партнерів вона не може вважати справжніми друзями. Отже, при цьому втрачає будь-який сенс гонитва за владою і багатством.

Тому поведінка менеджера та його діяльність в умовах конкуренції мають бути не просто осмисленими за своїми цілями і характером, але також і одним із засобів зміцнення волі, стимулом його постійного подальшого саморозвитку і підвищення відчуття відповідальності за себе і за тих людей, керувати якими йому випала доля. Саме ця відповідальність за можливі результати і наслідки реалізації його дій та управлінських рішень має ставати однією з моральнісних домінант його філософії управління і його важливим регулятивним механізмом всієї професійно-управлінської діяльності.

Ось чому ми не можемо не навести тут думку відомих вітчизняних фахівців з соціальної філософії В. П. Андрущенко, Л. В. Губерського та М. І. Михальченка, які стверджують, що «конкуренція, ринок – це особиста відповідальність, опора на власні сили, довіра до власного розуму й широка мобільність особистості щодо прийняття рішення, вибору варіантів реалізації власної свободи у всіх сферах суспільного виробництва». Вчені спеціально підкреслюють ту обставину, що «ринкові орієнтації особистості формуються життєвою практикою; її цілеспрямованість забезпечує освіта. Зрозуміло, щоб виконати означену функцію, вона (освіта) повинна бути ринково-орієнтованою, а це, у свою чергу, знову ж таки, залежить від законів. Ринкова спрямованість освітянських законів постає як загальна вимога, норма й стандарт стабільного розвитку держави і суспільства» [6, С. 519].

Остання думка уявляється нам не просто надзвичайно важливою, але й системотвірною, своєрідним суспільно-орієнтованим вираженням центральної ідеї освіти. Адже саме на шляхах забезпечення стабільного розвитку держави і суспільства тільки й можливе успішне подолання тієї глибокої і тривалої кризи, яку переживає Україна практично протягом всього періоду її існування як незалежної держави. І одними з основних

умов розв'язання цього складного і відповідального завдання постає поєднання справжнього професіоналізму і високої морально-етичної культури керівників всіх рівнів. Тому в системі цілей тих вищих навчальних закладів, які здійснюють професійну підготовку майбутніх менеджерів, завдання з формування їх моральної культури має розглядатися як не менш важливе завдання освіти, ніж формування їх належної професійно-управлінської компетенції.

Список літератури: 1. Морфологія культури: тезаурус / За ред. проф. В. О. Лозового. – Харків: Право, 2007. – 384 с. 2. Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління: Підручник для студ. вищ. навч. закл. – К.: Знання України, 2007. – 360 с. 3. Пономарьов О. С. Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. / О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, О. А. Ігнатюк, М. П. Згурська. – Харків: НТУ «ХП», 2011. – 198 с. 4. Сисоєва С. О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: Монографія. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с. 5. Романовський О. Г. Роль психолого-педагогічних дисциплін у становленні кар'єри майбутнього менеджера // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2011. – Вип. 29 (33). – С. 3–14. 6. Андрущенко В. П., Губерський Л. В., Михальченко М. І. Культура. Ідеологія. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз. – К.: Знання України, 2002. – 580 с.