

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ВНЗ

І.О.Блохіна

*асистент кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
"Київський політехнічний інститут"*

Стаття присвячена теоретичному аналізу соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності керівників вищих навчальних закладів. Висвітлено основні питання професійної етики управлінців ВНЗ, розкрито поняття «моральна свідомість» та «моральна самосвідомість» особистості керівника.

Ключові слова: керівник ВНЗ, управлінська діяльність, професійна етика, моральна свідомість, «Я-концепція».

Сучасне українське суспільство характеризується стрімкістю змін, відсутністю політичної, економічної та соціальної стабільності. Зміст змін, що відбуваються в нашій країні багато в чому визначає роль, місце та образ управлінців в суспільстві, вносить корективи у зміст професійної діяльності. Але, як свідчать результати досліджень, не всі управлінці готові до діяльності, яка вимагає нестандартного мислення, пошуку нових способів вирішення управлінських проблем, соціально відповідальної поведінки, що забезпечує як ефективне виконання професійно-управлінської діяльності, так і формування позитивного образу управлінця нового типу в суспільній свідомості.

У психологічній науці донині розроблені як загальні теоретичні засади, так і відповідні технології, які забезпечують розв'язання завдання вивчення управлінської діяльності (О.С. Анісімов, О.О. Бодальов, А.А. Деркач, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, Ю.В. Синягін та ін.). Проблема професійної діяльності управлінських кадрів досить активно розроблялася в останні роки у вітчизняній та зарубіжній науці в різних аспектах: у соціальній психології, організаційній та управлінській психології, соціології управління, управлінській акмеології (О.С.Анісімов, Л.М.Карамушка, Є.О.Климов, Н.Л. Коломінський, Є.С.Кузьмін, Л.Е.Орбан-Лембрик, Б.Д.Паригін, А.А.Русалінова, Р.Х.Шакуров та інші) [2].

Управління організацією може здійснюватись лише за умови, коли існує реально діюча система, яка вирішує задачі управління. Така система управління є формою реалізації управлінських взаємозв'язків. За її умов управління набуває конкретного змісту, конкретних форм прояву та практичну реалізацію. В реальній дійсності управлінська діяльність – це функціонування системи управління. Роз-

виток управління організацією є частиною загального поступального руху суспільства. Тому незалежно від того, яку роль відводять управлінню в тих чи інших соціально-економічних умовах, його зміни завжди визначаються загальним розвитком суспільства. І хоча розвиток управління є об'єктивно зумовленим процесом, він здійснюється переважно шляхом свідомих та цілеспрямованих перетворень в системі управління організацією.

Аналіз вітчизняних досліджень із проблем психології менеджменту організацій показує, що дослідження психологічних проблем управління організаціями здійснюються на матеріалі організацій, які функціонують у різних соціальних сферах: державна служба, виробництво, бізнес, наука, освіта тощо. Головними сферами аналізу для фахівців із психології менеджменту організацій є виробництво та бізнес, що обумовлюється їхнім «базовим» статусом у суспільстві. Враховуючи значущість у суспільстві інших соціальних сфер, необхідність їх розвитку у відповідності до провідних соціальних тенденцій, предметом поглибленого аналізу з погляду психології менеджменту організацій, є й інші соціальні галузі, зокрема освіта.

Психологічним проблемам управління освітою приділяється багато уваги. Загалом за кількістю досліджень ця галузь посідає у вітчизняній практиці наступне місце після бізнесу та виробництва, проте «розрив» між дослідженнями як вітчизняними, так і зарубіжними, в цих галузях є досить значним. Слід зазначити також, що у вітчизняній науці значно менше досліджень, присвячених психологічним основам управління освітньою організацією, вивченню особистості керівника освітньої організації, ніж досліджень, присвя-

чених вивченню педагогічних аспектів управління [5].

Управління в різних соціальних сферах (виробництво, підприємництво тощо) істотно відрізняється від управління закладами освіти в цілому та окремими підрозділами зокрема, тобто завдання, мета, умови роботи керівника в системі освіти якісно відрізняються від завдань, що стоять перед керівником підприємства або комерційної структури [4].

Менеджер освіти є керівником установи, професійним управлінцем, тобто людиною, яка, маючи відповідний рівень компетентності, свідомо застосовує науково обґрунтовані прийоми, засоби впливу на інших людей. Завдання, мета, умови роботи керівника в системі освіти визначаються, виходячи з основної мети освіти, що полягає у всебічному розвитку людини як творчої особистості, інтелектуально розвиненої, із загальнолюдськими моральними якостями, зі стійкими громадянськими переконаннями. Конкретне вираження діяльності керівника в системі освіти полягає в реалізації процесів управління, які являють собою комплекс операцій, виконуються в певній послідовності та взаємозв'язку. Процеси управління класифікуються за функціональними, технологічними, організаційними, аналітичними та інформаційними ознаками. Отже, мета освіти значно відрізняється від основної мети, наприклад, у сфері бізнесу або виробництва, яка полягає у створенні матеріальних продуктів, забезпеченні споживачів товарами, надання їм послуг і спрямована, насамперед, на отримання прибутку.

Аналіз наукової літератури свідчить, що управління має різні аспекти: політичний, економічний, соціально-психологічний, організаційний тощо. Важливу роль в управлінській діяльності керівника в системі вищої освіти відіграє психологічний аспект, виходячи з положення Н.Л. Коломінського, який визначив процес управління в освіті як діяльність, спрямовану на створення у підлеглих, партнерів тощо, психологічних якостей, станів, які сприяють досягненню мети управління [7].

Керівник кафедри має особливий статус: його управлінська діяльність по суті своїй педагогічна. Тому його професійні і особистісні характеристики не просто взаємопов'язані – відбувається їх взаємопроникнення, ідентифікація. Будь-який управлінський вплив керівника завжди містить в собі його суб'єктивні особливості. Але на сучасному етапі розвитку суспільства стиль управління в закладах освіти має досить складний характер і являє собою симбіоз авторитарного та демократичного начал. Поєднання двох начал дозволяє управлінцям відчувати себе лібералами, незважаючи на переважання авторитаризму. До демократичних елементів управління відносяться неформальний харак-

тер комунікаційної взаємодії керівника та персоналу. Але такий характер взаємовідносин виступає лише фоном управлінської діяльності. Стосовно функціонування організації, її підрозділів (наприклад, кафедри), стратегії і тактики її розвитку визначальною є позиція керівника, думка персоналу в даному випадку не лише не враховується, але й практично не цікавить керівника взагалі. Отже, слід відмітити, що сучасного керівника закладу освіти характеризує авторитарний стиль управління, особливо стосовно прийняття рішень. Природним є той факт, на нашу думку, що така ситуація не відповідає вимогам сучасного закладу освіти зокрема, а також рівню розвитку сучасного суспільства в цілому.

Незаперечним є факт, що функціонування закладу освіти розпочинається насамперед з керівника, в діяльності якого однією з вирішальних умов для досягнення успіху є наявність певних психологічних якостей, відповідність певним психологічним вимогам та управлінська компетентність керівника. Однією з психологічних вимог є суттєва зміна рольової позиції керівника: від декларативного формулювання задач і визначення конкретних завдань – до спільної і рівноправної партнерської творчості з підлеглими [8]. В комунікативній парадигмі ефективність зовнішніх впливів визначається не їх інтенсивністю, а синхронністю, топологічною адекватністю суттєвим якостям самої системи, відповідністю її внутрішнім потенційним можливостям. Такий керівник спонукає підлеглих брати участь у спільному прийнятті рішень в умовах вільного обміну інформацією при відсутності жорсткої ієрархії і контролю. Саме керівник може подати приклад толерантності, забезпечити визнання ідей, які заслуговують уваги.

На нашу думку, особистість керівника є генератором нормотворення: еталонів, етичних настановлень, моделей комунікативної поведінки, які розповсюджуються на колектив кафедри, 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 керівника 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 керівника регресує, деформується; в другому – засвоюючи і реалізуючи свої рольові обов'язки, прогресує піднімається на більш високий рівень особистісного функціонування.

Аналіз основних рис сучасної ситуації професійної діяльності управлінців в системі вищої освіти, реальної ефективності цієї діяльності та ролі в ній морально-етичного фактору, призводить до висновку про необхідність цілеспрямованого управлінського забезпечення її морально-етичного значення, вимагає постановки завдання створення та розробки науково обґрунтованої програми вдосконалення етики професійної діяльності, формування високої моральності її носіїв. Саме тому збільшуються вимоги до моральних якостей керівника в системі вищої освіти. У зв'язку з цим змінюються показники його професійної компетентності, виникають нові критерії оцінки ефективності освітнього менеджменту. Важливим, на нашу думку, є також і те, що керівник ВНЗ є не просто виконавцем будь-яких дій, що пов'язані з управлінням, а менеджером-новатором із творчим мисленням. Таким чином потреба вдосконалення управлінського потенціалу вищих навчальних закладів, значення етичного знання в умовах трансформації управління, а також прикладне забезпечення цього потенціалу в діяльності керівників, набуває характеру соціального замовлення науці з боку професійної управлінської практики.

Проблему етики управлінців ВНЗ варто розглядати крізь призму сутності моралі як духовно-практичного феномена. Існує класичний підхід, згідно з яким професійна етика – це зовнішній регулятор професійної діяльності і яка оцінює лише результати професійної діяльності. На противагу класичному, інноваційний підхід, передбачає оцінку не тільки результатів професійної діяльності з огляду на їх цінність для суспільства, а й сам процес діяльності, його сутність, зміст, організацію – цілі, завдання, мотиви, засоби, дії, які використовують керівники для досягнення поставленої мети. Такий підхід дає змогу виявити специфіку етики професійної діяльності, особливості індивідуальної етики особистості керівника ВНЗ як цілісного феномена в єдності моральної свідомості, моральних відносин і моральної діяльності [11].

Отже, професійна етика – це не просто конкретизація загальноетичних норм у професійній сфері, застосування результатів теоретичної етики до професійної діяльності. Це – своєрідна форма самоорганізації моральної свідомості і відповідної професійної поведінки суб'єкта професійної діяльності. Шляхом теоретичного осмислення індивідуального і суспільного морального досвіду управлінець або професійна група виробляють професійні цінності й норми, яких слід дотримуватися, встановлюють правила морального оцінювання рішення, дій, а також стимулюють в собі риси характеру, необхідні для моральної діяльності.

Професійна етика інтегрує дві складові: етику професійної групи та індивідуальну етику окремої особистості. Перша характеризує цінності, вимоги, норми і правила, які описують етику поведінки професійної групи як соціальної групи і в цьому сенсі вона є складовою соціальної етики, друга – вимоги до індивідуальних моральних якостей (моральності) представника певної групи як умову його належної професійної діяльності. Вони називаються „професійно-етичними” і зумовлені не інституційними умовами праці, а особливостями характеру, культурою особистості, зокрема рівнем моральної зрілості [3]. Такі якості забезпечують стійкі прояви моральної свідомості у поведінці, відносинах і вчинках управлінця. Вони поєднують у собі соціально-типові ознаки, властиві професійній групі та індивідуальні особливості. Професійна етика регулює:

- 1) вирішення етичних проблем колективної діяльності, оскільки загальна теорія етики традиційно досліджує вчинки окремої людини;
- 2) прийняття рішень у типових і нетипових ситуаціях професійної діяльності;
- 3) аналіз і визначення загальних моральних основ професійної діяльності;
- 4) залучення до вирішення моральних проблем знань з інших галузей науки: політичних, управлінських, поведінкових, організаційних, правових, економічних тощо;
- 5) пропаганду моральних ідеалів, процеси утвердження бажаних цінностей і взірців, до яких слід прагнути.

Моральна свідомість керівника ВНЗ формується в процесі осмислення і розв'язання моральних проблем (діяльності, відносин) з допомогою концептуального і категоріального апарату професійної етики. Вона являє собою чуттєво-раціональне усвідомлення моральних процесів, що супроводжують професійну взаємодію крізь призму не лише власних уявлень про добро і зло, належне і справедливе, сенс життя і сумління тощо, а й інституційних уявлень про доброчесну поведінку. Вона є суб'єктивним відображенням професійної моралі на морально-психологічному і раціонально-теоретичному рівнях. Оперуючи ціннісно-нормативними категоріями „моральний обов'язок”, „служіння”, „благо”, „справедливо”, „гідність людини” тощо, моральна свідомість забезпечує уявлення про моральний взірець поведінки управлінця та конкретні способи орієнтації у функціональних і ситуативних умовах, специфічних для окремих посад і колективів [7]. Таку властивість моральній свідомості надає уявлення про належну професійну діяльність як діяльність „служіння”, яке набуло якості особистісної значимості і

отримало специфічне моральне обґрунтування. Воно реалізується у формі моральних почуттів (чесності, обов'язку, відповідальності); професійних цінностей, принципів, норм, які сприймаються керівником як орієнтири з точки зору їх моральної цінності, набуваючи якості моральної позиції, переконань, моральних мотивів тощо [12].

Важливою складовою моральної свідомості керівника є моральна самосвідомість („Я–концепція”), яка характеризує його духовне самовизначення як суб'єкта. Вона відображає усвідомлення управлінцем власної інтелектуально-духовної, особистісно-професійної специфіки. Це цілісний образ власної особистості як професіонала, ціннісно-світоглядних переконань і дій, особистісної та професійної гідності тощо, згідно з яким він ставить до самого себе і будує взаємодію з іншими. Складовими моральної самосвідомості керівника ВНЗ є: когнітивна компонента (самосвідомість) – сприйняття особистісних якостей, професійних здібностей, суспільно-професійної значущості тощо; емоційна – відображає рівень самоповаги, впевненість

або зарозумілість тощо; оцінно-вольова – характеризує прагнення підвищити самооцінку, завоювати повагу, довіру, професійне визнання тощо [10].

Отже, постає актуальна потреба розвитку та удосконалення особистості керівника ВНЗ, його відповідності певним вимогам, які в сучасних умовах зросли щодо управлінців усіх рангів. Саме тому одним із сутнісних завдань освіти є формування професіоналізму управлінців, важливою складовою якого є професійна етика. Освіта являє собою форму „інтерналізації моральної дисципліни” [1]. Навчання керівників професійних етичних норм взаємодії, вдосконалення професійної етичної культури постає фактором підтримки професійної етики та напрямком вдосконалення етики управлінської діяльності [9]. На думку Н.Л. Коломінського, важливо забезпечити сприятливі умови для подальшого психолого-професійного зростання, вдосконалення особистості керівника освітньої організації як управлінця-професіонала з високим рівнем розвитку моральної свідомості [6].

ЛІТЕРАТУРА

1. *Аболіна Т.* Проблеми соціальної етики в сучасному суспільстві. – К.: Социс, 1999. – 50 с.
2. *Дерябіна Г.В.* Індивідуально-особистісні риси управлінців // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Т. VIII. – Ч.9. – К., 2006 – 436 с.
3. *Етика: Навч. посіб.* / Т.Г. Аболіна, В.В. Єфіменко, О.М. Лінчук та ін. – К.: Либідь, 1992. – 328 с.
4. *Карамушка Л.М.* Психологічні особливості управління в системі освіти // Актуальні проблеми психології: традиції і сучасність. – Т.2. – К.: Ін-т психології, 1993. – С. 3-10.
5. *Карамушка Л.М.* Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
6. *Коломінський Н.Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
7. *Коломінський Н.Л.* Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
8. *Лютенс Ф.* Организационное поведение: Пер. с англ. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXVIII. – 692 с.
9. *Маслов В.І.* Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів // Післядипломна освіта в Україні. – 2001. № 1. – С. 63-66.
10. *Психология: Словарь* / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
11. *Рудакевич М.І.* Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: Моногр. – Т.: Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.
12. *Титаренко А.И.* Структуры нравственного сознания. – М.: Просвещение, 1974. – 321 с.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2009 р.