

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

О.В. Винославська

*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології і педагогіки,*

М.О. Кононець

*асистент кафедри психології і педагогіки
Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут"*

У статті представлено зміст і структуру тренінгової програми сприяння розвитку етичної складової професійної культури майбутніх менеджерів: визначено мету тренінгової програми, описано організаційні форми та інтерактивні техніки, що застосовуються у процесі проведення включених до неї тренінгів, наведено основні результати тренінгів. Застосування даної тренінгової програми в процесі вивчення дисципліни "Ділові комунікації" розглядається як ефективний засіб формування етичної складової професійної культури студентів - майбутніх менеджерів.

Ключові слова: майбутні менеджери; моральна свідомість, етичний вчинок, етична поведінка, моральний вибір, етика міжнародного бізнесу.

Від часу започаткування підготовки у вищих навчальних закладах України фахівців у галузі менеджменту не припиняються дискусії щодо її призначення. На думку авторів, причиною таких дискусій виступають, у першу чергу, стереотипи ототожнення вимог до фахівця з менеджменту із вимогами до фахівця будь якої іншої спеціальності. У той же час, ряд авторів вказує на те, що менеджерську освіту слід сприймати як "символічний індикатор володіння певними цінностями, а не знаннями і навичками" [4, 157], а не знаннями і навичками у традиційному для української вищої освіти їх розумінні. К. Грей зазначає, що класична менеджерська освіта представляє набір умінь, які студенти засвоюють для майбутньої орієнтації, а з позицій самоменеджменту, менеджерська освіта розвиває "навички", які відповідають уявленню людини про самого себе – самотворення, ідентичності і формування *цінностей* [4], зокрема моральних. Останнє є надзвичайно важливим, оскільки "у професії менеджера адміністрування, політика, філософія, етика, психологія і багато іншого, що являє собою інтерес і значущість, можуть об'єднатися з метою зробити свій внесок у розвиток організації, але можуть й активно цьому протистояти" [11, 132].

Це означає, що формування моральних цінностей і розвиток навичок етичної поведінки в організації слід розпочинати вже на етапі професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі. Ми вважаємо, що психологічний супровід ви-

рішення цієї проблеми має здійснюватися шляхом розробки і впровадження програми розвитку етичної складової професійної культури студентів-майбутніх менеджерів.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробленості проблеми, *об'єктом* дослідження було обрано етичну складову професійної культури менеджерів.

Предметом дослідження виступив психологічний супровід формування етичної складової професійної культури студентів-майбутніх менеджерів.

Мета дослідження полягала у розробці тренінгової програми сприяння усвідомленню студентами змісту основних понять професійної етики менеджера і забезпечення оволодіння ними умінь та навичок вирішення актуальних етичних дилем професійної діяльності.

Основні завдання тренінгової програми:

- аналіз змісту основних понять універсальної і професійної етики;
- оволодіння основними кроками здійснення морального вибору та етичного вчинку;
- опанування прийомів побудови етичних взаємовідносин між вітчизняними і зарубіжними економічними агентами.

В результаті аналізу застосування активних форм навчання для підготовки керівників і персоналу організацій в галузі етичних засад професійної діяльності [2; 3; 5; 7; 8] нами було розроблено програму тренінгових занять, спрямованих на формування етичної складової професійної культури майбутніх менедже-

рів. Програму було реалізовано у межах викладання спецкурсу "Ділові комунікації" студентам 4-го курсу спеціальності "Менеджмент організації". Розроблена тренінгова програма включає п'ять послідовно здійснюваних тренінгів, заснований на застосуванні активних форм і методів психологічного навчання студентів:

1. Тренінг розвитку навичок самопрезентації і налагодженні стосунків з іншими учасниками.
2. Тренінг розвитку моральної свідомості менеджера.
3. Тренінг формування навичок етичної поведінки менеджера в організації.
4. Тренінг побудови етичних взаємовідносин менеджера з іншими економічними агентами.
5. Тренінг на закріплення основних етичних норм міжнародного бізнесу.

ЗАНЯТТЯ 1. Тренінг розвитку навичок самопрезентації і налагодження стосунків з іншими учасниками [9, 99].

Мета тренінгу:

- зближення членів студентської групи одного з одним.
- зняття емоційної напруженості, формування згуртованості студентської групи, емоційної теплоти й близькості між її членами;
- створення в студентів мотивації на розв'язання етичних дилем майбутньої професійної діяльності.

Вправа "ПРЕДСТАВЛЕННЯ СЕБЕ".

Мета: зближення членів студентської групи одного з одним.

Процедура: кожен член групи за бажанням і на свій розсуд розповідає про себе.

Вправа "ВИСЛОВЛЮВАННЯ ВРАЖЕНЬ ОДНОГО ПРО ОДНОГО".

Мета: дізнатися, яке "враження" склалося про тебе в тих чи інших членів студентської групи. Цей матеріал надзвичайно цінний для порівняння його потім із більш змістовним і глибоким психологічним аналізом поведінки. Ця вправа сприяє самопізнанню.

Процедура: пропонується кожному учасникові тренінгової групи вербальним чи невербальним шляхом (у вигляді характеристики чи використання символу) виразити перше враження про кожного із студентів групи. Краще це зробити наприкінці заняття. Цю вправу можна здійснювати у двох варіантах:

а) висловлення вражень від студентів групи адресується одному з її членів;

б) один студент висловлює свої перші враження по черзі всім іншим студентам у групі.

Вправа "НЕВЕРБАЛЬНИЙ КОНТАКТ".

Мета: зняття емоційної напруженості, формування згуртованості групи, емоційної теплоти й близькості між її членами.

Процедура: а) кожен член групи підходить до інших і потискує (по черзі) руку, дивлячись в очі; б) всі заплющують очі, один із членів групи, розплющивши очі, передає (дотиком) "почуття" сусідові, який послідовно передає цю "інформацію" далі, доки "почуття" не повернеться до того, хто починав першим при виконанні вправи; в) один член групи сидить із заплющеними очима, інші по черзі підходять і торкаються його руки, а він повинен вгадати, хто це був?; г) один із присутніх сидить на стільці спиною до групи, решта підходять і виражають своє ставлення до нього – свої почуття.

Для виявлення емоційного стану членів групи, які можуть деструктивно впливати на розвиток групового процесу на першому занятті пропонується для обговорення питання: Що Вас лякає в групі? Що Вам особливо хотілося б отримати від роботи в групі? Наскільки Ви довіряєте своїй групі? Чи готові Ви брати активну участь у її роботі? Чи довіряєте Ви викладачеві?

Вправа "ДОВІРА".

Мета: звільнення від негативних емоцій, які заважають виникненню довіри: острах, невпевненість, тривога, образа на когось у групі й т.п.

При виконанні цієї вправи можуть виникати особливо активні опори. Поняття "довіра" не завжди пов'язане з позитивною оцінкою особистості іншого й ускладнюється недостатнім знайомством із цією людиною або розбіжністю системи поглядів на життя. Об'єктивізація моментів, які заважають "довірі", є істотним кроком на шляху до довіри та згуртованості групи.

Виконання вправи: кожен з учасників, звертаючись по черзі до певних членів групи, визначає ступінь своєї довіри до них: "є довіра до тебе", "не впевнений, що довіряю тобі", "не довіряю". Результати виконання вправи обговорюються.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу студенти зможуть: ознайомитися із загальною метою занять та правилами роботи у тренінговій групі; звільнитися від негативних емоцій, таких як острах, невпевненість, тривога, що заважають здійсненню публічного виступу; поглибити довіру до членів групи, як важливу умову подальшої співпраці; створити мотивацію на розв'язання етичних дилем майбутньої професійної діяльності.

ЗАНЯТТЯ 2. Тренінг розвитку моральної свідомості менеджера.

Мета тренінгу:

- визначення змісту основних понять універсальної і професійної етики;
- аналіз етичної дилеми, пов'язаної з професійною діяльністю особистості;
- розв'язання етичної дилеми, яка є актуальною для більшості учасників тренінгу.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу.

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

“Професійна культура – це ...”;

“Етика – це ...”;

“Універсальна етика – це ...”;

“Професійна етика – це ...”;

“Моральна свідомість – це ...”;

“Етичні настановлення – це ...”.

Робота в парах. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією “Випадок з медичної практики” і опрацьовують в парах усі запитання для обговорення.

Ситуація “Випадок з медичної практики” [1]. В однієї жінки була дуже важка форма раку, від якої не було ліків. Доктор Джефферсон знав, що їй залишилося жити 6 місяців. Вона зазнавала жакливих болів, але була такою слабкою, що достатня доза морфію дозволила б їй умерти скоріше. Вона навіть марила, але в спокійні періоди вона попросила доктора дати їй достатньо морфію, щоб убити її. Хоча доктор Джефферсон знає, що вбивство з милосердя є протизаконним, він думає виконати її прохання.

Запитання для обговорення

1. Чи повинен доктор Джефферсон дати їй ліки, від яких вона б вмерла?
Чому?
2. Чи повинна жінка мати право прийняти остаточне рішення?
Чому так або ні?
3. Жінка є заміжною. Чи повинний її чоловік втручатися в рішення?
Чому?
4. Що повинен би зробити хороший чоловік у цій ситуації?
Чому?
5. Чи має людина обов'язок або зобов'язання жити, коли вона не хоче, а хоче покінчити життя самогубством?
6. Чи має д-р Джефферсон обов'язок або зобов'язання зробити ліки доступним для жінки?
Чому?
7. Коли домашня тварина важко поранена й умирає, її вбивають, щоб позбавити від болю. Чи є застосовною та ж сама річ тут?
Чому?
8. Для доктора є протизаконним дати жінці ліки. Чи є це й морально недобрим?
Чому?

9. Взагалі, чи повинні люди робити все, що вони можуть, щоб підкорятися закону?
Чому?

10. Як це застосувати до того, що повинен був би зробити д-р Джефферсон?

11. Обмірковуючи дилему, щоб ви сказали про саму відповідальну річ, яку зробив би д-р Джефферсон?
Чому?

Аналізуючи свою згоду або незгоду з описаними в тесті вчинками, учасники тренінгу мають враховувати, що з етичної точки зору вчинок являє собою досить складне явище, оскільки на відміну від дії він розглядається у сукупності з попередньою і наступною діяльністю моральної свідомості.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування позицій кожної пари учасників тренінгу щодо їх згоди або незгоди із вчинками, що описані у тексті ситуації. Обговорення слід проводити по кожному запитанню окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для роботи в парах прийняття етичного рішення у ситуації, яка безпосередньо пов'язана з організацією, де вони працюють, або є актуальною для більшості учасників тренінгу. Основними кроками прийняття етичного рішення є наступні [2]:

Крок 1. Розпізнати і пояснити дилему.

Крок 2. Одержати усі можливі факти.

Крок 3. Перелічити усі можливі варіанти вибору.

Крок 4. Перевірити кожен варіант, ставлячи три запитання:

а) “Це законно?”; б) “Це правильно?”; в) “Це корисно?”

Крок 5. Ухвалення рішення.

Крок 6. Двічі перевірити рішення, ставлячи два запитання: а) “Як я буду себе почувати, про моє рішення довідаються моя родина?”; б) “Як я буду себе почувати, якщо про моє рішення повідомлять у місцевій пресі?”

Крок 7. Почати діяти.

Примітка. Слід звернути увагу на крок №6. Оскільки для суб'єкта дії далеко не байдужим є його моральне самопочуття, моральна оцінка і ставлення до нього оточуючих (викладача, інших студентів) і знайомих, опрацьовуючи цей крок учасники тренінгу можуть поставити і обговорити додаткові запитання.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах. При цьому кожний учасник тренінгу має повідомити, яке рішення було прийняте власне ним. Бажано, щоб він проговорив у голос усі етапи прийняття етичного рішення:

- Моральні міркування перед тим, як прийняти етичне рішення.
- Власне дія (прийняття рішення).

- Моральне самопочуття після прийняття етичного рішення.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу студенти зможуть: ознайомитися із змістом основних понять універсальної і професійної етики; опанувати основні кроки здійснення морального вибору і застосувати їх до вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни у моральному самопочутті студентів після прийняття ними етичного рішення.

ЗАНЯТТЯ 3. Тренінг формування навичок етичної поведінки менеджера.

Мета тренінгу:

- визначення змісту понять “етична поведінка”, “етичне рішення” і “моральна відповідальність”;
- аналіз етичної дилеми, пов’язаної з етичною поведінкою особистості;
- розв’язання етичної дилеми, пов’язаної з етичною поведінкою менеджера в організації, яка є актуальною для більшості учасників тренінгу.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу.

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

“Етичний вчинок – це ...”;

“Етична поведінка – це ...”;

“Етичне рішення – це ...”;

“Нормативний шлях прийняття етичного рішення – це ...”;

“Дескриптивний шлях прийняття етичного рішення – це ...”;

“Моральна відповідальність – це ...”.

Робота в парах. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією “Крадіжка” і опрацьовують в парах усі запитання для обговорення.

Ситуація “Крадіжка” [1]. В одній країні в Європі бідна людина по імені Вальжан не змогла знайти роботи, не змогли цього ні його сестра, ні брат. Не маючи грошей, він украв хліб і необхідні їм ліки. Його схопили й присудили до 6 років в’язниці. Через два роки він утік і став жити в новому місці під іншим ім’ям. Він зібрав гроші й поступово побудував велику фабрику, платив своїм робітникам найвищу зарплату й більшу частину свого прибутку віддавав на лікарню для людей, які не могли одержати хороший медичний відхід. Прошло двадцять років, і один моряк впізнав у власнику фабрики Вальжані каторжника, що втік, і якого поліція шукала в його рідному місті.

Запитання для обговорення

1. Чи повинний був моряк повідомити про Вальжана в поліцію?
Чому?
2. Чи є в громадянина обов’язок або зобов’язання повідомляти владі про злочинця, що втік?

Чому?

3. Припустимо, Вальжан був би близьким другом моряка? Чи повинний він тоді повідомити про Вальжана?

4. Якщо про Вальжана повідомили й він став перед судом, чи повинний був суддя виправити його назад на каторгу або звільнити?

Чому?

5. Подумайте, з точки зору суспільства, чи повинні люди, які порушують закон, бути покарані?

Чому?

- Як це застосувати до того, що повинен зробити суддя?

6. Вальжан зробив те, що йому підказала совість, коли він украв хліб і ліки. Чи повинний порушник закону бути покараний, якщо він діє не по совісті?

Чому?

7. Знову осмислюючи дилему, що б ви сказали про те, яку найбільш відповідальну річ потрібно зробити моряку?

Чому?

8. Що означає слово совість для вас? Якби ви були Вальжаном, як брала б участь ваша совість у рішенні?

9. Вальжан повинен прийняти моральне рішення. Чи повинне моральне рішення базуватися на почутті або умовиводі про правильне й дурне?

10. Чи є проблема Вальжана моральною проблемою?

Чому?

Взагалі, що робить проблему моральною й що означає слово моральність для вас?

11. Якщо Вальжан збирається вирішувати, що потрібно зробити, шляхом міркування про те, що ж у дійсності справедливо, повинна бути якась відповідь, правильне рішення. Чи дійсно є деяке правильне рішення моральних проблем, подібних до дилеми Вальжана, або – коли люди не погоджуються один з одним, думка кожного є однаково справедливою?

Чому?

12. Як ви дізнаєтеся, що знайшли хороше моральне рішення? Чи є спосіб мислення або метод, шляхом якого людина може досягти хорошого або адекватного рішення?

13. Більшість людей вважають, що умовиводи або міркування в науці можуть привести до правильної відповіді. Чи вірно це для моральних рішень або вони відрізняються?

Аналізуючи свою згоду або незгоду з описаними в тесті вчинками, учасники тренінгу мають враховувати, що з етичної точки зору вчинок являє собою досить складне явище, оскільки на відміну від дії він розглядається у

сукупності з попередньою і наступною діяльністю моральної свідомості.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування позицій кожної пари учасників тренінгу щодо їх згоди або незгоди із вчинками, що описані у тексті ситуації. Обговорення слід проводити по кожному запитанню окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для роботи в парах прийняття етичного рішення у ситуації, яка безпосередньо пов'язана з організацією, де вони працюють, або є актуальною для більшості учасників тренінгу. Основні кроки прийняття етичного рішення є аналогічними тренінгу 2.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах. При цьому кожний учасник тренінгу має повідомити, яке рішення було прийняте власне ним. Бажано, щоб він проговорив у голос усі етапи прийняття етичного рішення:

- Моральні міркування перед тим, як прийняти етичне рішення.
- Власне дія (прийняття рішення).
- Моральне самопочуття після прийняття етичного рішення.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу студенти зможуть: ознайомитися із змістом понять “етична поведінка”, “етичне рішення” і “моральна відповідальність”; опанувати основні кроки здійснення етичного вчинку і застосувати їх до вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни, які відбулися в членів групи у процесі прийняття етичного рішення під час групового обговорення.

ЗАНЯТТЯ 4. Тренінг побудови етичних взаємовідносин менеджера з іншими економічними агентами.

Мета тренінгу:

- визначення змісту понять “етична дилема” і “етика взаємовідносин”;
- аналіз етичної дилеми, пов'язаної з етичними взаємовідносинами економічних агентів;
- розв'язання етичної дилеми, пов'язаної з етичними взаємовідносинами між організаціями, яка є актуальною для більшості учасників тренінгу.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу:

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

- “Етична дилема – це ...”;
- “Етичне настановлення – це ...”;
- “Етичний вчинок – це ...”;
- “Етична поведінка – це ...”;
- “Моральна відповідальність – це ...”;
- “Етика взаємовідносин – це ...”.

Робота в парах. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією “Піратська програма” і опрацьовують в парах усі запитання для обговорення.

Ситуація “Піратська програма”. Власник малого підприємства одержав безкоштовну копію захищеної авторським правом комп'ютерної програми від товариша, замість того, щоб витратити \$500 на придбання цієї програми у місцевого продавця програмного забезпечення.

Запитання для обговорення

1. Розпізнайте і сформулюйте етичну дилему, що міститься у наведеній ситуації.
2. Назвіть всіх учасників описаної ситуації.
3. Чітко сформулюйте позицію і можливі інтереси кожного учасника ситуації.
4. Хто в описаній ситуації “виграє”, а хто “програє”?
Чому?
5. Як з позиції ділової етики можна кваліфікувати поведінку учасників ситуації?
Чому?
6. Хто з учасників несе в цьому випадку відповідальність за порушення авторських прав?
7. Чи повинна ця відповідальність бути розподілена між усіма учасниками ситуації?
Чому?
8. В якому випадку поведінку учасників ситуації можна було б назвати етичною?
9. Продумайте усі можливі варіанти їхньої етичної поведінки.
10. Перевірте кожен варіант морального вибору учасників, ставлячи три запитання:
а) “Це законно?”;
б) “Це правильно?”;
в) “Це корисно?”.
11. Ухваліть рішення щодо найкращого варіанту етичної поведінки учасників ситуації.
12. Двічі перевірити рішення, ставлячи два запитання: а) “Як я буду себе почувати, якщо про моє рішення довідається моя родина?”; б) “Як я буду себе почувати, якщо про моє рішення повідомлять у місцевій пресі?”

Примітка. Слід звернути увагу студентів на запитання б. Оскільки для суб'єкта дії далеко не байдужим є його моральне самопочуття, моральна оцінка і настановлення щодо нього оточуючих (викладача, інших студентів) і знайомих, опрацьовуючи це запитання учасники тренінгу можуть поставити і обговорити додаткові запитання.

Аналізуючи свою згоду або незгоду з описаними в тесті вчинками, учасники тренінгу мають враховувати, що з етичної точки зору вчинок являє собою досить складне явище, оскільки на відміну від дії він розглядається у

сукупності з попередньою і наступною діяльністю моральної свідомості.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування позицій кожної пари учасників тренінгу щодо їх згоди або незгоди із вчинками, що описані у тексті ситуації. Обговорення слід проводити по кожному запитанню окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для роботи в парах прийняття етичного рішення у ситуації, яка безпосередньо пов'язана з організацією, де вони працюють, або є актуальною для більшості учасників тренінгу. Основні кроки прийняття етичного рішення є аналогічними тренінгу 2.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах. При цьому кожний учасник тренінгу має повідомити, яке рішення було прийняте власне ним. Бажано, щоб він проговорив у голос усі етапи прийняття етичного рішення:

- Моральні міркування перед тим, як прийняти етичне рішення.
- Власне дія (прийняття рішення).
- Моральне самопочуття після прийняття етичного рішення.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу студенти зможуть: визначити зміст понять “етична дилема” і “етика взаємовідносин”; опанувати основні кроки побудови етичних взаємовідносин між економічними агентами і застосувати їх до вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни в етичних настановленнях членів групи, які відбулися в процесі групового обговорення.

ЗАНЯТТЯ 5. Тренінг на закріплення основних етичних норм міжнародного бізнесу.

- визначення змісту поняття “етика міжнародного бізнесу”;
- аналіз етичної дилеми, пов'язаної з етичними взаємовідносинами у транснаціональних корпораціях;
- розв'язання етичної дилеми, пов'язаної з етикою міжнародного бізнесу, яка є актуальною для більшості учасників тренінгу.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу.

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

“Універсальна етика – це ...”;

“Професійна етика – це ...”;

“Етична поведінка – це ...”;

“Етика міжнародного бізнесу – це ...”;

“Моральна відповідальність – це ...”.

Робота в парах. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією “Трагедія у Бхопалі” [6, с.379-386], і опрацьовують в парах усі запитання для обговорення. Зазначимо, що ситуація “Трагедія у Бхопалі” є класичною у сенсі

навчання майбутніх підприємців етичних засад міжнародного бізнесу і є включеною до посібників з етики бізнесу майже в усіх країнах світу [10; 12 та ін].

Запитання для обговорення

1. Назвіть всіх учасників, яких можна вважати відповідальними за бхопальську трагедію.
2. Чи несе в цьому випадку відповідальність будь-яка одна особа або організація, чи ця відповідальність повинна бути розподілена між ними? Чому?
3. Чи повинний існувати єдиний світовий стандарт залучення транс національних корпорацій у подібних випадках до відповідальності? Якщо так, то чому? Якщо ні, то яка країна повинна мати на це повноваження?
4. Які стандарти з техніки безпеки повинна прийняти компанія?

Аналізуючи свою згоду або незгоду з описаними в тесті вчинками, учасники тренінгу мають враховувати, що з етичної точки зору вчинок являє собою досить складне явище, оскільки на відміну від дії він розглядається у сукупності з попередньою і наступною діяльністю моральної свідомості.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування позицій кожної пари учасників тренінгу щодо їх згоди або незгоди із вчинками, що описані у тексті ситуації. Обговорення слід проводити по кожному запитанню окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для роботи в парах прийняття етичного рішення у ситуації, яка безпосередньо пов'язана з організацією, де вони працюють, або є актуальною для більшості учасників тренінгу. Основні кроки прийняття етичного рішення є аналогічними тренінгу 2.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах. При цьому кожний учасник тренінгу має повідомити, яке рішення було прийняте власне ним. Бажано, щоб він проговорив у голос усі етапи прийняття етичного рішення:

- Моральні міркування перед тим, як прийняти етичне рішення.
- Власне дія (прийняття рішення).
- Моральне самопочуття після прийняття етичного рішення.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу студенти зможуть: визначити зміст поняття “етика міжнародного бізнесу”; опанувати основні кроки побудови етичних взаємовідносин між економічними агентами, що належать до різних культур і країн, і застосувати їх до вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни в етичних наста-

новленнях членів групи, які відбулися в процесі групового обговорення.

Отже, ми можемо зробити наступні висновки.

1. Структура тренінгової програми сприяння розвитку етичної складової професійної культури майбутніх менеджерів складається з п'яти послідовно здійснюваних тренінгів, спрямованих на розвиток навичок самопрезентації і налагодженні стосунків з іншими учасниками, підвищення рівня моральної свідомості менеджера, формування навичок етичної поведінки менеджера в організації, етичних взаємовідносин менеджера з іншими економічними агентами, закріплення основних етичних норм міжнародного бізнесу.

2. Здійснення тренінгів передбачало застосування таких інтерактивних технік як самопрезентація, метод незавершених речень, робота в парах, групова дискусія, творчі завдання та ін.

3. У результаті участі у представленій тренінговій програмі сприяння розвитку етичної складової професійної культури майбутніх менеджерів студенти зможуть:

- ознайомитися із змістом основних понять універсальної і професійної етики;
- створити мотивацію на розв'язання етичних дилем майбутньої підприємницької діяльності;
- опанувати основні кроки здійснення морального вибору та етичного вчинку;
- дослідити прийоми побудови етичних взаємовідносин між економічними агентами всередині країни, а також такими, що належать до різних культур і країн;
- застосувати отримані знання і сформовані уміння до вирішення актуальних етичних дилем.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Анциферова Л.И.* Связь морального сознания с нравственным поведением человека (По материалам исследований Лоуренса Колберга и его школы) // Психологический журнал. – 1999. – Том 20. – №3. – С.5-17.
2. *Винославська О.В.* Система тренінгових занять для формування етичної складової професійної культури менеджера // Вісник НТУУ "КПІ": Філософія. Психологія. Педагогіка". – 2005. – №3(15). – С. 88-95.
3. *Винославська О.В.* Технологія формування професійної етики менеджерів / Технології роботи організаційних психологів: Навч посібник для студентів ВНЗ та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма "ІНККОС", 2005. – С.170-191.
4. Грей К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры / Пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2008. – 196 с.
5. *Карамушка Л.М., Філь О.А.* Формування конкурентноздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія. – К.: Фірма «ІНККОС», 2007. – 268 с.
6. *Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К.* Этика бизнеса: Учеб. Пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2004. – 400 с.
7. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / Упор. *О. Сидоренко, В. Чуба.* – К.: Центр інновацій та розвитку, 2001. – 256 с.
8. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник / За наук. ред. *Л.М.Карамушки.* – К.: Фірма "ІНККОС", 2005. – 366 с.
9. *Яценко Т.С.* Психологічні основи групової психокорекції: Навч. посібник. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.
10. *Hartley R.F.* Management: Mistakes and Successes (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1997), 360 pp.
11. *Parker M.* Against Management. – Cambridge: Polity, 2002. – С.132.
12. *Trevino L.K.* Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right (New York: J. Wiley & Sons, 1995), 332 pp.

Стаття надійшла до редакції 29.10.2009 р.

