

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА

О.О.Заставнюк

*старший викладач Славутицького навчального центру
Чернігівського державного інституту економіки і управління*

Стаття присвячена аналізу професійно важливих морально-психологічних якостей особистості, які лежать в основі професійно-етичної культури менеджера організації. Розглядається сутність та існуюча класифікація визначених якостей, визначаються поняття моральної, управлінської та професійно-етичної культури особистості.

Ключові слова: морально-психологічні якості особистості, моральна культура менеджера, професійно-етична культура майбутнього менеджера організації.

Актуальним на сьогодні залишаються питання формування професійно-етичної культури майбутнього спеціаліста, що виявляється у певних моральних категоріях, які виступають якостями особистості менеджера і визначаються науковцями як відносно стійкі утворення особистості, що не залежать від тимчасової ситуації, і які є виявом моралі та волі людини. Ступінь морального розвитку, що проявляється у культурі моральної свідомості, культурі моральних почуттів та моральної поведінки, характеризує рівень моральної культури менеджера: його світоглядні позиції, етичні знання і переконавання; спроможність довіряти, поважати, співпереживати людям; спосіб здійснення в моральній практиці особистих міркувань і почуттів, ступінь їх перетворення в повсякденну норму поведінки. А це, в свою чергу, є основою управлінської культури як сукупності типових для керівника цінностей, норм, точок зору та ідей, які усвідомлено формують зразок його поведінки.

Метою статті є аналіз морально-психологічних якостей особистості, що утворюють „фундамент” професійно-етичної культури майбутнього менеджера організації.

Зміст професійної підготовки менеджерів досліджено в дисертаціях О.М.Капітанець, Л.Н.Каращук, Н.І.Селівестрової, Н.С.Солоненко, та повно розкривається в розроблених на сьогодні наукових посібниках та підручниках і охоплює: історію та методологію менеджменту; цілі, завдання, функції та рівні управління; соціально-психологічні засади управлінської діяльності; а також управління персоналом і управління фінансами тощо.

Особливості управлінської культури та сутність морально-психологічних якостей досліджували А.О.Гошко, Г.А.Дмитренко, В.М.Кня-зев, С.В.Королюк, Ю.І.Палеха, Ж.В.Серкіс та інші вчені.

Так С.В.Королюк визначає управлінську культуру керівника як поєднання особистої та професійної культури, а саме: поєднання особистісних якостей та вмінь управлінської діяльності, що виявляється через стиль керівництва і спілкування, виконання керівником управлінських функцій, а також через поведінку і вчинки у конкретних ситуаціях [5, 6]. Особисту культуру дослідника визначає як певний рівень загальної культури та наявність необхідних для управлінської діяльності ділових і моральних якостей, управлінських знань і вмінь. У структуру професійної культури менеджера включаються культура спілкування та культура управління. Остання розглядається як система знань про процеси управління, форми, методи та принципи управлінської діяльності. На культуру управління впливає ряд чинників, які має враховувати керівник: загальнокультурний рівень розвитку країни, рівень розвитку законодавчо-правової сфери, технологічна культура, яка містить культуру інформаційних систем, документів, правил та інструкцій, рівень розвитку конкретного об'єкта управління.

Для професійного становлення необхідні не тільки знання, які дають сучасні вищі навчальні заклади, а й певні особистісні якості людини та її вибір і бажання працювати за обраним фахом. Як показує досвід і аналіз наукових джерел, в основі будь-якої діяльності лежить мотивація особистості. Основними мотивами до управлінської діяльності, за словами І.В.Іванової, є творчі, економічні та амбіційні, які можуть інтегруватися, однак в їхній ієрархії завжди є домінуючий мотив. Мотиви до діяльності та певні розумові здібності вчена вважає передумовами, які визначають придатність людини до керівної посади, і тільки після їх визначення можна формулювати вимоги до цієї людини, визначати необхідні якості особистості [2, 21].

В науковій літературі моральна якість розглядається як поняття моральної свідомості, за допомогою якого виділяються в суспільному житті і характеризуються з морального погляду найбільш типові риси поведінки людей. Через складність управлінської діяльності до менеджерів висувається багато вимог, яким має відповідати сучасний управлінець.

У літературних джерелах використовують різні терміни щодо визначення ознак особистості, що мають професійно-визначальний характер: „якості”, „критерії”, „властивості”, „здібності”, „вимоги”, „чинники”. За словником, якість – це внутрішня визначеність предмету або явища, яка становить його специфіку, це така сутнісна характеристика, завдяки якій він є саме цим предметом [11, 171]. А здібності, в широкому розумінні, – психічні якості індивіда, які регулюють його поведінку і виступають умовою його життєдіяльності [11, 388]. Всі наведені терміни „особливих” характеристик людини зводяться до визначення якості, завдяки якій розрізняється само по собі явище (якості спеціаліста), і як це використовується як чинник оцінки. К.А.Книш визначає моральні якості особистості як сукупність істотних моральних властивостей, що характеризує найбільш важливі сторони моральних відносин особистості до суспільства, своїх соціальних обов'язків, оточуючих людей, до самої себе [3, 6]. Основними якостями ділової людини у наукових дослідженнях визначаються відповідальність, організованість і практичність. Взагалі фахівці наукового менеджменту виділяють чотири групи якостей менеджера, якими він має володіти в сучасних умовах:

- *професійно-ділові*: професіоналізм, стратегічне і тактичне мислення, здатність генерувати ідеї й приймати нестандартні рішення, відповідальність, прагнення до професійного росту, здатність до ризику, підприємливість, авторитетність, вміння антикризового управління; володіння системою сучасних принципів, методів та засобів управління; ініціативність, уміння взаємодіяти з людьми тощо;
- *адміністративно-організаційні*: оперативність, гнучкість стилю управління, уміння стимулювати ініціативу, доводити справу до логічного завершення, послідовність, внутрішній контроль, уміння формувати команду, здійснювати делегування, вміння організувати свій час і т. ін.;

- *соціально-психологічні*: управлінська культура, розум, психологічна компетентність, лідерські здібності, уміння керувати своєю поведінкою та психологічними станами, уміння керувати конфліктами, толерантність, колегіальність, оптимізм, екстравертність, риторичні здібності, почуття гумору, вміння створювати позитивний імідж тощо;
- *моральні*: патріотизм, національна свідомість, державницька позиція, порядність, почуття обов'язку, людяність, чесність, повага гідності іншої людини, доброзичливість, громадська позиція, та інші морально-вольові якості.

Виділяючи психологічні, інтелектуальні, професійні і соціальні якості, Г. В. Осовська підкреслює, що керівник повинен мати вольові якості, прагнення бути лідером, психологічну освіту, вміння адаптуватися [7, 516]. Професор Й.С.Завдський серед морально-психологічних якостей найбільш важливими визначає високі життєві ідеали, чесність, правдивість, справедливість, об'єктивність, відповідальність, інтелігентність і толерантність, волю та мужність, розвинуте почуття обов'язку [1, 97-99]. Професор В.І.Маслов через модель професійної компетентності також розкриває важливі якості керівника, виокремлюючи політичну культуру, патріотизм, високі моральні якості, суспільну активність та особисті якості [6, 123-125]. Червоною ниткою в наукових працях проходить така риса керівника, як тактовність у взаєминах з іншими, особливо з підлеглими, яким постійно необхідно демонструвати емоційну стриманість, ввічливість і безмежну терпеливість. Отже, тактовність – це здатність діяти по відношенню до партнера процесу спілкування відповідно до очікувань протилежної сторони. А толерантність визначається як терпимість, прийняття партнерів спілкування такими, якими вони є, і яка набуває особливої цінності у процесі гуманізації міжособистісних стосунків.

Психограма менеджера освіти, розроблена Н. Л. Коломінським, містить 13 психолого-управлінських вимог до керівника у відповідності до змісту його професійної діяльності та перелік відповідних якостей: 1) діагностичними (критичне мислення); 2) прогностичними (уява і здатність передбачати тенденції розвитку); 3) проектувальними (стратегічне мислення та логічна пам'яті); 4) координаційно-регулюючими (дидактичні здібності, вміння пояснювати, комунікабельність, перцептивні здібності, наполегливість, витриманість,

спостережливість); 5) комунікативними (практичний розум, уміння встановлювати доброзичливі стосунки); 6) мотиваційними (виявляються в умінні стимулювати інших, в емпатії); 7) емоційно-вольовими (цілеспрямованість, самоконтроль, витримка, наполегливість, високий емоційний тонус, впевненість у досягненні мети); 8) оцінними (рішучість, ініціативність, адекватна самооцінка, глибина, гнучкість і критичність розуму, реалістичний рівень домагань, рефлексія); 9) когнітивними – компетентність у питаннях теорії та практики управління, академічні здібності, постійна самоосвіта, самовдосконалення; 10) мовними (мовні здібності, змістовність, зрозумілість й виразність мови, володіння мовою ділових паперів); 11) моральними (гуманістична спрямованість, схильність до лідерства, дисциплінованість, скромність, принциповість, розвинуті духовні потреби, схильність брати на себе відповідальність, розвинуте почуття власної гідності та поважання гідності інших); 12) фізіологічним вимогам, від яких залежить ефективність діяльності менеджера (висока працездатність, сильний тип нервової системи, нервова стійкість); 13) фізичним вимогам (добрий стан здоров'я, фізичний розвиток, приваблива зовнішність і позитивний імідж керівника) [4, 65-69].

З етичної точки зору чесність є однією з найважливіших моральних якостей особистості, і охоплює правдивість та принциповість, щирість перед іншими та самим собою щодо до тих мотивів, якими керується особистість, вірність прийнятим зобов'язанням, визнання і дотримання прав інших на те, що належить їм на законній основі. Організованість – комплексне поняття, що включає дисциплінованість, акуратність, планомірність, точність, упорядкованість, цілеспрямованість, регулярність, обов'язковість. Ці якості характеризують особистість як професіонала, сприяють успішній, економічній, оперативній діяльності. У таких властивостях як: трудова активність, сумлінність, старанність, ретельність працівника, – виявляється така риса характеру людини, як працьовитість. Вона є проявом добровільного й оптимістичного ставлення до праці і формується за умов, якщо людина змалку успішно опанувала усі види діяльності. Відповідальність – це відповідність моральної діяльності особистості її зобов'язанням, враховуючи можливості людини, і виступає характеристикою особистості з точки зору виконання нею моральних вимог, що висувуються як самою особистістю, так й іншими людьми. Проблема відповідальності є питанням про реальну

моральну свободу людини, котра повною мірою здійснює лише через гармонійний розвиток усіх здібностей особистості.

Важливими для професійної діяльності менеджера є і такі якості:

- концептуальність – здатність представляти діяльність фірми в цілому та адаптувати її до мінливих умов, володіння навичками стратегічного планування та вмінням масштабного мислення;
- оперативність – передбачає вміння вирішувати нестандартні проблеми та кваліфікацію, а також рівень рішень, що приймаються і вміння вибрати найоптимальніший варіант з кількох альтернатив;
- аналітичність – вміння застосовувати наукові методи аналізу, насамперед кількісного, діагностувати проблему та визначати альтернативне рішення перед внесенням коректив до плану діяльності;
- здатність до адміністративних рішень, що передбачає набуття навичок вирішення організаційних та процедурних питань;
- комунікативність – вміння передавати свої ідеї та розробки як усно, так і письмово; та комунікабельність – здатність працювати з людьми, будувати стосунки у спілкуванні як всередині фірми, так і за її межами.

Також менеджер повинен мати певний рівень технічних, економічних, психологічних, технологічних знань та специфічні знання, необхідні для постановки і вирішення управлінських завдань. Маючи свою специфіку керівна діяльність, безумовно, висуває і особливі вимоги до особистості керівника. У структурі особистості виокремлюють як загальні, так і специфічні якості. До загальних якостей особистості управлінця були відносять: товариськість, як готовність і потреба у спілкуванні з оточуючими людьми, відкритість для інших людей; активність – уміння діяти енергійно та швидко приймати рішення; практичність розуму, здатність застосовувати знання в будь-якій ситуації; наполегливість, як уміння доводити справу до кінця, прояв сили волі; самовладання – здатність контролювати себе за будь-яких умов; працездатність, як уміння не втомлюватися тривалий час; організованість проявляється в умінні дотримуватися і підкорятися необхідному режиму; планувати свою діяльність, у зібраності, послідовності; ініціативність, енергійність, творчий підхід до рішення

проблем; спостережливість, як уміння відзначати найбільш важливе.

Науковці підкреслюють, що кваліфікований управлінець повинен сприймати організацію як цілісну систему і чітко виділяти взаємозв'язки між її елементами, уміти взаємодіяти в команді, та мати спеціальні технічні знання й уміння, необхідні для виконання конкретних функцій. На думку Ю. І. Палехи, який також робить аналіз вимог до менеджера, саме уміння і бажання досягати результатів є провідним чинником, який визначає успіх в організаторській діяльності. Вчений зазначає, що „немає менеджера, який би володів універсальними здібностями і однаково ефективно діяв у будь-якій ситуації” [8, 37]. Всі особистісні якості проявляються у конкретній поведінці людини та розвиваються у діяльності, тому важливим є формування у студентів і культури поведінки, яка, за словами В. А. Сластьоніна, складається із культури спілкування, культури мовлення, культури зовнішності та культури побуту [9].

Особливої уваги заслуговує уміння управляти самим собою, тобто самоменеджмент. Менеджеру край необхідно навчитися володіти собою, стримувати емоції і почуття, розвивати такі якості, як організованість, ввічливість, зібраність, дисциплінованість. Здатність людини керувати собою визначається як саморегуляція, що базується на сприйнятті і усвідомленні власної поведінки та психічних процесів. Вміння людини свідомо регулювати власну поведінку або діяльність за для досягнення поставленої мети, визначають як самоконтроль, який тісно пов'язаний з вольовими якостями особистості. Самоменеджмент проявляється в умінні адекватно планувати свою діяльність та свій час, складати реалістичні плани і втілювати їх у життя, визначати і долати перешкоди доводячи справу до кінця. Здатність людини до самоконтролю в професійній діяльності виявляється в критичному ставленні до процесу і результатів праці, вмінні своєчасно коригувати свої дії й виправляти помилки.

Дуже важливою для професійної діяльності менеджера є здібність людини до рефлексії – самооцінці, що тісно пов'язана з рівнем домагань особистості. Рефлексія є психологічним механізмом самоусвідомлення, а цінності – вершинними еталонами шкали оцінок як навколишнього світу, так і самого себе. Самооцінка являє собою самоповагу, почуття компетентності та ефективності. Доведено, що успіх підвищує домагання, а невдачі, як правило, знижують. У. Джемсом запропонована формула самоповаги, остання є в прямій залежності від успіху і в зворотному

від рівня домагань: самоповага = успіх / домагання

Саме завдяки волі, яка основана на принципах моралі та високоморальних якостях, поведінка людини набирає цілеспрямованості, й особистість може стримувати та регулювати миттєві впливи й потреби. Людина має нести відповідальність за власні вчинки хоча б тому, що їй притаманна свобода волі, свобода вибору, вона здатна осмислено, з урахуванням можливих наслідків обрати той чи інший варіант поведінки. Воля – це думка, яка переходить у дію, і характеризується свідомою цілеспрямованістю, усвідомленням певної мети, до якої прагне людини, застосовуючи ті чи інші дії або засоби.

Справедливість фіксує саме той належний порядок людського співжиття, яке і має бути встановлене унаслідок відповідального виконання людьми свого обов'язку. На відміну від більш абстрактних понять блага і зла, справедливість оцінює окреме явище не взагалі, а співвідносячи декілька явищ з точки зору розподілення блага і зла між людьми [11, 389]. Якщо йдеться про повагу особистістю прав інших людей, то справедливість виступає добродійністю, яка буде виступати вимогою морального закону тільки тоді, коли особистість перетворить її в принцип власного обов'язку, а не того, що вимагає держава.

Як особистісна форма морально-емоційного контролю визначається науковцями *совість*, як компонент моральної свідомості, що виступає ціннісною шкалою в результаті самооцінки (визначається поняттями добра і зла, справедливості і порядності), є рефлексивною емоцією, болісним самоусвідомленням людиною своїх вад, моральної недосконалості [10, 6]. І. Канта визначив, совість як інстинкт співвідносити себе самого з моральними законами, без неї не можливе глибоке особистісне визнання будь-якої норми чи обов'язку, бо вона є серцевиною особистого переконання – морального авторитету, що гарантує збереження суспільних моральних норм. Совість є неперервною і напруженою працею душі, підкреслював В. О. Сухом-линський. При цьому необхідно враховувати обставини: по-перше, те, що мова йде про справедливу і „просвічену” совість, з яким розумінням добра і зла; по-друге, що вибірковий характер моралі проявляється на всіх рівнях психіки: підсвідомому, емоційно-вольовому, логіко-рефлекторному.

Усвідомлена оцінка людиною своїх знань, моральних якостей і зацікавлень, ідеалів і мотивів поведінки, цілісна оцінка самої себе як

особистості здатної до чуття, емоцій, мислення, вияву волі й характеру, активності та діяльності, – це *самосвідомість*. Основними функціями якої є осмислення, контролювання, санкціонування та критичний перегляд моральних настанов людської суб'єктивності. Поняття моральної свідомості, що визначає уявлення про цінність особистості та відображає моральне відношення людини самої до себе і суспільства до неї, називається *гідністю*. Усвідомлення власної гідності виступає формою самоконтролю людини, на якій основана вимогливість особистості до самої себе. Це також один із способів усвідомлення людиною свого обов'язку й відповідальності перед суспільством [11, 124]. *Стриманість* як уміння керувати бажаннями, здавалося б, найпростіша, а насправді дуже складна звичка людини, є джерелом людяності, чуйності та

внутрішньої самодисципліни, без якої нема совісті, немає справжньої людини [12, 293].

Отже, професіоналізм керівника, безумовно, ґрунтується на організаторському таланті, навичках системного аналізу та прогнозування ситуації, знанні шляхів вироблення раціональних рішень, умінні формувати і реалізовувати ефективну стратегію розвитку свого підприємства та особистісних морально-психологічних якостях, таких, як: гуманізм, чесність, відповідальність, працелюбність, справедливість тощо, які не існують автономно, а є проекцією об'єктивного внутрішнього світу людини і тих цінностей, які вона обирає. Професійні знання та уміння, особистісні морально-психологічні якості особистості утворюють структуру професійно-етичної культури менеджера організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Завадський Й.С.* Менеджмент / Йосип Станіславович Завадський. – Т. 1 : [наукове видання]. – К.: УФІМБ, 1997. – 543 с.
2. *Іванова І.В.* Менеджер – професійний керівник : [навч. посібник] / Ірина В'ячеславівна Іванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107 с.
3. *Кныш К.А.* Управление процессом формирования нравственных качеств рабочей молодежи: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. филос. наук : спец. 09.00.05. „История философии” / К. А. Кныш. – М., 1979. – 16 с.
4. *Коломінський Н.Л.* Психологія менеджменту в освіті : [монографія] / Наум Львович Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
5. *Королук С.В.* Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: [конспект лекції] / Світлана Володимирівна Королук. – Полтава: ПОІППО, 2003. – 108 с.
6. *Маслов В.І.* Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами [навч. посіб.] / Валентин Іванович Маслов. – Тернопіль: Астон, 2007. – 150 с.
7. *Осовська Г.В.* Основи менеджменту : [навч. посіб. для студентів ВНЗ] / Галина Володимирівна Осовська. – К.: „Кондор”, 2003. – 556 с.
8. *Палеха Ю.І.* Менеджмент для початківців : [навч. посіб.] / Юрій Іванович Палеха. – [3-тє вид., допов.]. – К.: Вид-во Європ. ун-ту. – 2003. – 217 с.
9. *Педагогика* : [уч. пособие для студентов педагогических заведений] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1988. – 512 с.
10. *Статінова Н.П.* Етика бізнесу : [навч. посібник] / Н. П. Статінова, С. Г. Радченко. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 280 с.
11. *Философский словарь* / [под ред. М. М. Розенталя]. – 3-е изд. – М.: Политиздат, 1972. – 496 с.
12. *Этическая мысль*: [научно-публицистические чтения] / редкол. : А. А. Гусейнов и др. – М.: Политиздат, 1990. – 480 с.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2009 р.