

УДК 159.9:331.44:378.1

ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИЧНОЇ КОМПОНЕНТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ВНЗ

І.О.Блохіна

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

У статті розглянуто основні питання професійної етики управлінців ВНЗ, розкрито поняття «моральна свідомість» та «моральна самосвідомість» особистості керівника. Висвітлено соціально-психологічні проблеми вдосконалення етичної компоненти управлінської діяльності керівника ВНЗ, розкриваються можливості вирішення зазначених проблем у системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: управлінська діяльність, професійна етика, моральна свідомість.

Сучасна парадигма управління ґрунтується на ідеї цивілізаційної місії держави в забезпеченні демократичного розвитку сучасного суспільства. Реалізація зазначеної парадигми зумовила потребу розвитку духовної сутності життя людини й суспільства на засадах етики як теоретичного так і практичного способу облаштування суспільного життя.

Принципово нове розуміння сутнісних характеристик етики та її засадничої функції в системі соціального знання, як першооснови всіх форм соціальної свідомості, стало причиною «етичної революції». Її суть полягає у перевероті в соціальному самоусвідомленні себе людством [2]. Аналіз основних рис сучасної ситуації професійної діяльності управлінців в системі вищої освіти, реальної ефективності цієї діяльності та ролі в ній морально-етичного чиннику, приводить 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. Таким чином, потреба вдосконалення управлінського потенціалу, 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.

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. Розвиток 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 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 [8].

Аналіз стану наукових досліджень проблем етики управлінців варто здійснювати 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 [13].

Аналіз основних концепцій управління (Ф.Герцберг, К.Дейч, Д.Істон, Д.Макгрегор, Д.Трумен) показав, що залучення потенціалу поведінкових наук змістило ракурс досліджень управління на соціально-психологічні аспекти взаємовідносин учасників процесу управління і виявлення моральних чинників поведінки людини та демократичних цінностей [9;15].

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 виховують (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 [6]. 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.

Аналіз проблем, пов'язаних із керівництвом персоналу, засвідчує, що їх причини зазвичай криються у вадах авторитету керівника, у невідповідності тих чи інших його якостей вимогам діяльності, яку він виконує. Зосереджуючи увагу на сутності і складових авторитету керівника як цілісного соціально-психологічного утворення, варто підкреслити значення такого компоненту, як моральні якості керівника, його моральна свідомість. Вони виступають фундаментальною передумовою його впливовості: керівник повинен бути взірцем тих якостей, які він хоче бачити в підлеглих як у працівниках і яких він від них вимагає [14].

Моральна свідомість керівника ВНЗ формується в процесі осмислення і розв'язання моральних проблем (діяльності, відносин) за 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 добросовісну поведінку. Вона є суб'єктивним відображенням професійної моралі на почуттєвому (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 [8]. 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 (честі, 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.

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 ставиться 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; оцінково-вольова – характеризує прагнення підвищити самооцінку, завоювати повагу, довіру, професійне визнання тощо [12].

Отже, постає актуальна потреба розвитку та удосконалення особистості керівника ВНЗ, його відповідності певним вимогам, які в сучасних умовах зросли щодо управлінців усіх рангів. На нашу думку, однією з основних умов ефективного управління сучасною організацією є зміна свідомості керівника. Пошуки сучасної психології в сфері управління освітою відображають два типи управлінської свідомості: 1) сциєнтистсько-технократичний, лінійний та 2) антропоорієнтований, варіативний.

Прихильники першого розглядають управління як вплив суб'єкта управління на об'єкт з метою ефективного функціонування останнього, як процес тотального конструювання з суворо фіксованими результатами на основі цілей, які задані вищими інституціями. Керівники з другим типом свідомості реалізують у сфері управління освітніми закладами ідеал “самопричинності” людини, його життя і долі, орієнтовані на управління як взаємодію усіх суб'єктів освіти, розвиток їх творчого потенціалу, індивідуальності.

Аналіз наукової літератури свідчить, що в сучасних умовах антропоорієнтований підхід в освіті об'єктивно набуває важливого значення. Він змінює уявлення про сутність управлінської діяльності, розглядаючи її як орієнтовану на створення сприятливих умов для реалізації прихованих можливостей усіх учасників освітнього процесу, для розвитку індивідуальності у багатовимірному світі, який постійно змінюється [5]. Таке розуміння сутності управлінської діяльності передбачає зміну звичних стандартів професійного менталітету, зміну негативних стереотипів мину-

лого досвіду керівників освітніх закладів. Зміна професійного менталітету управлінців, подолання обмеженості технології управління – це перш за все зміна особистісно-професійних ціннісних пріоритетів, етичних атитюдів, психологічної та управлінської культури.

Як зазначає Л.Ф.Вязнікова, управлінська діяльність керівника освітнього закладу – це перш за все діяльність по організації колективної праці, пов'язаної з отриманням синергетичного ефекту, тобто економії енергії і будь-яких затрат. При антропоорієнтованому підході управління втрачає характер сліпого втручання в розвиток системи без урахування її власних тенденцій, без усвідомлення меж дозволеного впливу на людину. Складно-організованим системам не можна нав'язувати шляхи розвитку без урахування їх власних тенденцій [5].

Управлінець в системі вищої освіти є керівником установи, професійним управлінцем, тобто людиною, яка, маючи відповідний рівень компетентності, свідомо застосовує науково обґрунтовані прийоми, засоби впливу на інших людей. Конкретне вираження діяльності керівника в системі освіти знаходить 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.

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 характер 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 визна-

чальною є позиція керівника, думка персоналу не лише не враховується, але й практично не цікавить керівника взагалі. Отже, слід відмітити, що сучасного управлінця закладу освіти характеризує авторитарний стиль управління, особливо стосовно прийняття рішень. Природним є той факт, що така ситуація не відповідає вимогам сучасного закладу освіти зокрема, а також рівню розвитку сучасного суспільства в цілому.

Отже, одним із сутнісних завдань освіти є формування професіоналізму управлінців, важливою складовою якого є професійна етика. Освіта являє собою форму „інтерналізації моральної дисципліни” [7]. Навчання керівників професійних етичних норм взаємодії, вдосконалення професійної етичної культури постає чинником підтримки професійної етики та напрямком вдосконалення етичної компоненти управлінської діяльності. 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. Необхідно відзначити великий внесок ученого у теоретичне обґрунтування і практичне визначення психологічних умов удосконалення управлінської діяльності менеджерів освіти загалом і в системі післядипломної освіти зокрема. При цьому вчений наголошує на врахуванні специфічного впливу управлінської діяльності на особистість керівника та його готовність до професійного вдосконалення [7].

Професійна діяльність здійснює вплив на особистісний розвиток людини через адаптацію до її умов, що призводить, з одного боку, до закріплення певних пізнавальних стратегій, способів взаємодії з духовними, соціальними та матеріальними об'єктами, які сприяють певній економії енергоресурсів людини, часу на вирішення професійних проблем [3]. З іншого боку, зміни, доцільні вимогам професії, часто призводять до згортання тих психологічних рис людини, які не затребувані в професійній діяльності. Також негативні чинники, які виникають під час професійної діяльності, породжують професійні деформації особистості.

Тому важливо забезпечити таку післядипломну освіту, яка б сприяла професійному та особистісному розвитку керівників ВНЗ. Система післядипломної освіти за своїм призначенням посідає особливе місце у цьому процесі, оскільки саме вона забезпечує перепідготовку і підвищення кваліфікації фахівців, є інструментом перебудови системи освіти і відповідно соціальних перетворень на якісно новому рівні.

Формування професійної етики в навчальному процесі повинно мати на меті:

1) засвоєння професійних етичних цінностей, принципів і норм, вмінь і навичок їх практичного застосування в управлінській діяльності;

2) індивідуальний моральний розвиток особистості керівника;

3) формування суспільно-моральної мотивації професійної діяльності.

Отже, вдосконалення етичної компоненти управлінської діяльності керівників ВНЗ розглядається як цілеспрямований процес засвоєння знань, умінь і навичок, які зумовлюють розвиток моральної свідомості й самосвідомості, інших особистісних якостей. Ефективність етико-психологічного підходу залежить від вибору методу навчання – точному визначенні способу досягнення мети етичної освіти. Завдання полягає в тому, щоб навчити слухачів умінням розуміти соціальні стани і вчинки людини (в тому числі й власні), їх внутрішню детермінацію, а також спричинювані ними суперечливі аспекти гуманістичних цінностей. Інакше кажучи, мета етичної освіти – допомогти зрозуміти причинно-наслідковий характер поведінки, її детермінацію в системі: цінність – вчинок – стан. Така мета має універсальний характер для управлінців різних галузей професійної діяльності.

Удосконалення етичної компоненти управлінської діяльності керівника ВНЗ в процесі післядипломної освіти вимагає використання відповідних психологічно обґрунтованих форм і методів підвищення кваліфікації, насамперед, зростання обсягу інтерактивних форм і методів навчання. Необхідно забезпечити також психологічний супровід процесу підвищення кваліфікації та післядипломної педагогічної освіти в цілому, зокрема через визначення актуальних особистісних проблем і розробку індивідуальних програм саморозвитку особистості керівників ВНЗ [10].

Традиційний підхід до освоєння професійної етики – у формі лекції, семінару – має обмежені можливості, дає змогу слухачам набути лише “знання про” ті питання, що сформульовані в темі. Це пов'язане з особливістю морально-етичної освіти, яка полягає в тому, що моральне пізнання ґрунтується на взаємодії емоційно-почуттєвої та інтелектуальної сфер при домінуванні першої. Ця особливість зумовлена психологією сприймання моральних впливів як чуттєво-емоційних переживань людини. На думку Л.С.Виготського, самі по собі правила моралі в душі людини являють собою лише

„систему суто словесних реакцій”, абсолютно не пов'язаних із поведінкою. „Це буде у кращому разі „мотор, який не включений у дію механізму і приречений працювати марно” [4]. Зміст етичних знань, виступаючи об'єктом пізнання, усвідомлюється за такого підходу лише поверхово. З відомих у психології і педагогіці п'яти етапів засвоєння знань викладач реалізує в кращому разі лише один-два: сприймання і розуміння. Тому результативність занять, проведених у формі лекцій низька, хоч вони і можуть викликати зацікавленість слухачів. Ще одне проблема, яка виникає в процесі навчання в системі підвищення кваліфікації керівників пов'язана з тим, що дорослими в процесі навчання засвоюються переважно знання, необхідні для вирішення професійних і життєвих проблем “потреба в яких усвідомлена фахівцем” [11]. Методи етичної освіти повинні розглядатися не лише як засоби засвоєння знань, формування вмінь і навичок. Їх освоєння є одним із завдань навчання, оскільки вони виступають засобами і формами професійної діяльності управлінця. У процесі навчання такі вміня формуються з допомогою діалогової і групової форм взаємодії. Причому вони є більш продуктивними у типових навчальних групах, які складаються із слухачів різного віку і статі, з різним досвідом управлінської діяльності.

Технологія процесу етичної освіти ситуаційна, вона залежить від теми та її мети, а

також від особливостей аудиторії. Форми навчальних занять слід комбінувати: лекція-бесіда, лекція-диспут; дебати; семінар-тренінг із моделюванням конкретних дій, ситуації. Їх можна доповнювати тестовими й іншими методами самоаналізу й самооцінки, індивідуальною творчою роботою і роботою “в команді”, відеотренінгом, елементами театральної педагогіки тощо [13]. Саме таким чином, може відбутися своєрідна особисто(колективно)-професійна дослідницька робота розуму і почуттів, яка розвиває критичне мислення, сприяє розумінню глибинної суті професійно-етичних знань, забезпечує практичне застосування етичних принципів норм і правил для оцінки й практичного вирішення етичних проблем професійної діяльності.

Отже система підвищення кваліфікації вимагає такої організації, яка дала б змогу розв'язати теоретико-методологічні та методичні проблеми удосконалення управлінської діяльності керівників ВНЗ. Це видається можливим за умов поєднання, взаємодоповнення професійного та особистісного свідомого зростання, забезпечення мотивації неперервного саморозвитку, сприяння самопізнанню і самосприйняттю власної особистості, креативності у провідних сферах життя, в якій органічно поєднуються індивідуальні якості особистості та нормативні вимоги.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Аболіна Т.* Проблеми соціальної етики в сучасному суспільстві / Т.Аболіна. – К.: Генеза, 1999. – 50 с
2. *Айхлер В.* Етичний реалізм / В.Айхлер. – К.: Вища школа, 2001. – 192 с.
3. *Бондарчук Е.И.* Психологические проблемы повышения квалификации руководителей учреждений образования / Е.И. Бондарчук // Последипломное образование: достижения и актуальные направления развития: м-лы Междунар. науч.-практ. конф. (г.Минск, 22 сент. 2005г.): В 2 ч. – Ч.1 / М-во образования Беларуси, ГУО «Акад. последиплом. образования» – Минск: АПО, 2005.
4. *Выготский Л.С.* Педагогическая психология / Л.С.Выготский. – М.: Педагогика, 1967. – 421 с.
5. *Вязникова Л.* Руководитель образовательного учреждения (К вопросу о психологии управления) / Л.Р.Вязникова // Высшее образование в России. – №1. – 2005. – С. 48-51.
6. *Етика:* [навч. посіб.] / Т.Г.Аболіна, В.В.Єфіменко, О.М.Лінчук. – К.: Либідь, 1992. – 328 с.
7. *Коломінський Н.Л.* Психологія менеджменту освіти (соціально-психологічний аспект): [монографія]. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
8. *Коломінський Н.Л.* Психологія педагогічного менеджменту: [навч. посіб.] – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
9. *Лютенс Ф.* Организационное поведение / Ф.Лютенс. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXVIII. – 692 с.
10. *Маслов В.І.* Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В.І.Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2001. – №1. – С. 63-66.
11. *Протасова Н.* Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: [навч.-метод. посіб.] – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

12. *Психологія*: [словарь] / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
13. *Рудакевич М.І.* Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: [монографія]. – Т.: Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.
14. *Соловієнко В.О.* Психологічні основи структурного підходу до моделювання управлінської діяльності керівника / В.О.Соловієнко// Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам'яті д-ра психол. наук, проф.. Н.Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007р – К.: МАУП, 2007. – С. 243.
15. *Easton D.* Behaviouralism / *D.Easton* // *Contemporari Political Analysis*. – N.Y.; L., 1967.

Стаття надійшла до редакції 23.03.2010 р.