

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Ч. Ф. Валиуллина

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

В статье обосновывается обусловленность успеха предпринимательской деятельности соблюдением этических норм как составляющей профессионализма. Рассматривается модель формирования этической культуры будущих менеджеров. Анализируются возможности воспитательного потенциала современного вуза в формировании этической культуры специалиста.

Реалии современной отечественной экономики неутешительны не столько в силу слабого экономического роста страны, сколько из-за потери доверия граждан к предпринимателям, менеджерам, государственным служащим. Слово «менеджер» часто ассоциируется с манипулированием, обманом, а понятие «государственный чиновник» – с коррупцией, двойными стандартами в морали.

Проблема формирования этической культуры будущих менеджеров актуальна в связи с социальной потребностью в специалистах нового поколения, не только обладающих высокой образованностью, но и строго блюдущих профессиональную этику. Особые требования предъявляются сегодня к осмыслению этической культуры в качестве составляющей профессионализма руководителя любого ранга.

Этика, как и всякая наука, имеет свою систему категорий – наиболее общих ключевых понятий, в которых фиксируются самые существенные, часто повторяющиеся связи и отношения в природе, обществе и сознании. Будучи философской наукой, этика оперирует в первую очередь общефилософскими категориями, но ее сущность определяют ее собственные специфические категории: добро, зло, справедливость, совесть, смысл жизни, счастье. Их традиционно принято считать основными. Этические понятия: дружба, любовь, терпимость, зависть, корысть, слава, вежливость, тактичность, воспитанность... – связаны с основными и проявляются как частные случаи.

В любой профессиональной деятельности, связанной с взаимодействием людей, появляются свои нравственные устои, моральные успехи и неудачи, возникают определенные противоречия, вырабатываются специфические способы их разрешения. В профессиональную деятельность человек приходит с собственным набором чувств, пере-

живаний, стремлений, нравственных оценок. Среди многообразных нравственных ситуаций в профессиональных отношениях возникают наиболее часто повторяющиеся, типичные, которые определяют моральную атмосферу профессии. Это обуславливает специфику поступков людей, своеобразие норм их поведения. Как только профессиональные отношения приобретают устойчивый характер, начинают формироваться особые нравственные установки, соответствующие характеру данного вида деятельности, возникает профессиональная мораль. Со временем она становится определенной духовной реальностью, обладающей относительной самостоятельностью, своеобразной духовной силой, определяющей поведение представителя той или иной профессии. Она может превратиться в объект изучения, анализа, усвоения. Общество должно предъявлять повышенные требования к представителям тех профессий, чья деятельность непосредственно связана с людьми. Речь идет о профессиях обслуживающего труда, в которых моральные отношения, собственно профессиональная мораль носят внешний характер (официанты, продавцы, парикмахеры, почтальоны и пр.), и профессиях, внутренним компонентом профессиональной деятельности которых являются моральные отношения (врачи, учителя, юристы, дипломаты, государственные и муниципальные служащие, менеджеры и пр.). Главным принципом этих профессий выступает возможность «вторжения» в духовный мир человека, в его судьбу, что порождает особые ситуации, требующие повышенного с точки зрения нравственности внимания. Все это создает объективную основу для формирования и функционирования профессиональной этики [1].

В современных условиях этическая культура управленца – это этические принципы и нормы, выражающие моральные требования к нравственной сущности менеджера, назначению его деятельности, характеру его взаимоотношений с государством. Ведущими этическими принципами деятельности менеджера являются принципы законности, гуманизма, беспристрастности и независимости, ответственности, справедливости.

К сожалению, высокие этические принципы в нашей стране слишком часто превращаются в абстрактные, оторванные от конкретной жизни теоретические схемы. Обеспечить действенность, эффективность этических принципов, наполнить их конкретным содержанием способен лишь тот управленец, для которого этическая культура является неотъемлемой составляющей его профессионализма.

Небезосновательно мнение, что в высокоэффективных компаниях много внимания уделяется этике отношений. Однако этика – необходимое, но недостаточное условие эффективности. Главным является формирование общей культуры, ибо она способствует не только нравственному поведению, но и долговременному выживанию компании [6].

Этические стандарты, принятые в организации, и реальная этическая практика создают организационный климат, способный мотивировать инновации, могут усилить эффективность профессиональной

деятельности [4]. И зрелым, и начинающим, и будущим менеджерам необходимо знать сущность деловой этики, уметь определять этические нормы партнеров и конкурентов, вырабатывать этическую чувствительность, учитывать интересы всех субъектов управления и действовать в соответствии с этическими нормами на практике.

Формирование личности специалиста, обладающего знаниями и умениями, устойчивой мотивационной сферой, психологическими и социальными качествами, является конечной целью обучения. При проектировании процесса обучения студентов-менеджеров необходимо учитывать требования общества, предъявляемые специалисту высшего звена в области менеджмента, а также цели, интересы и потребности в учебной и профессиональной деятельности самих студентов.

Любой процесс обучения необходимо строить на основе следующих концептуальных положений: системности и последовательности, преемственности, личностно ориентированного подхода, ориентации на непрерывное самосовершенствование обучаемого.

Принцип системности и последовательности – наиболее надежная методологическая основа в совершенствовании педагогической теории и практики – позволяет проанализировать, исследовать и развивать дисциплину как целостную дидактическую систему со всеми присущими ей функциональными и структурными компонентами. Преемственность как дидактический принцип перекликается с принципом последовательности в обучении, включает в себя совокупность понятий и в педагогике служит основанием для теоретического построения процесса усвоения новых понятий и способов действия в определенной логической последовательности [2]. В рамках личностно ориентированной педагогики важным представляется знание об обучаемом, о том, сколько учебного материала он может воспринять и усвоить без ущерба для здоровья. Известно, что построение образовательного процесса на основании интересов, потребностей, способностей и возможностей обучаемых является наиболее эффективным [5].

Непрерывное развитие всех сфер жизнедеятельности общества ставит перед преподавателями проблему формирования у обучаемых желания учиться самостоятельно. Для этого необходимо формировать и развивать у студентов-менеджеров в процессе познавательной деятельности такие профессиональные и личностные качества, как подход к решению задач с профессиональной точки зрения, ответственность, трудолюбие, стремление к достижению цели, гибкость мышления, любознательность, внимательность, наблюдательность. Кроме того, успешной профессиональной деятельности современного специалиста в области управления способствуют самоконтроль, рефлексия, самовоспитание, самоопределение и этическая грамотность.

Таким образом, исследование преимуществ личностно ориентированного подхода к формированию этической культуры будущего менеджера позволило выявить этапы такой деятельности.

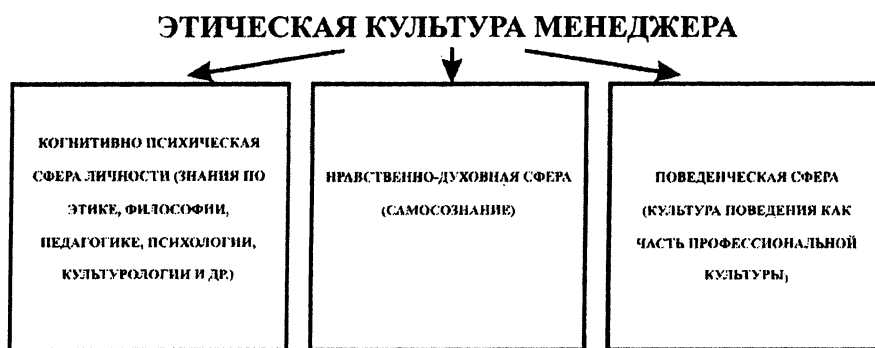
I. Усвоение теоретических знаний – это образовательный процесс в современном высшем учебном заведении, обладающем определен-

ным нравственным (этическим потенциалом). Учебный процесс организуется с учетом требований дидактики и педагогических парадигм, среди которых индивидуально-личностный подход к организации обучения будет способствовать усилению интериоризации теоретических знаний.

II. Рефлексивное освоение этических установок, формирование этического самосознания личности. Каждая личность индивидуально, зачастую субъективно воспринимает этические ценности. Это зависит от индивидуального жизненного опыта, жизненных целей, предпочтений и воздействия значимых для личности конкретных лиц (авторитетов).

III. Проявление совокупности этических знаний и установок в поведении человека, что в итоге характеризует этическое поведение личности.

Три составляющие этической культуры: психическое, поведенческое и нравственное (духовное) начала – стали объектом исследования в процессе экспериментальной деятельности с целью моделирования профиля выпускника факультета менеджмента в образовательной среде современного вуза. «Модель» в педагогической интерпретации – это наглядный аналог, в котором педагогическое явление представлено схематически, чтобы показать его основные свойства и взаимосвязи. Следуя логике данного определения, представим модель формирования этической культуры менеджеров (см. рис.):



Модель формирования этической культуры менеджера

Для выявления показателей этической культуры нами определена критериальная характеристика каждой составляющей.

Первым пластом этической культуры является психика. Эмоциональная устойчивость личности может выступить мощным стимулом к деятельности, мобилизующим энергию. Задача менеджера, успешность деятельности которого во многом зависит от свойств нервной системы, – направлять эмоции надлежащим образом в нужное русло. Сила нервной системы выражается в степени выносливости, работоспособности, ее устойчивости к разным помехам.

С целью выявления состояния формирования нравственно-духовной сферы исследовались также и рефлексивные способности будущих менеджеров. В основе рефлексии – самосознание, самоанализ,

в итоге – самоуправление как способность личности управлять собой на основе самосознания. Исследование рефлексивных способностей проводилось в виде сочинения-рассуждения «Я и мой мир», которое позволило определить уровень развития (высокий, средний, низкий) рефлексивных способностей студентов. Из написавших сочинение студентов 1-го курса факультета менеджмента 25 % ориентированы на сотрудничество с людьми близкого окружения. Можно предположить, что у этих студентов развиты эмпатия, гуманизм, установка на сотрудничество. 30 % считают, что проявлять гуманизм, сочувствие, добрые отношения нужно по ситуации, т. е. не всегда: прежде всего необходимо удовлетворять собственные интересы. Низкий уровень рефлексивных способностей проявили 45 %. Эти студенты считают, что цель оправдывает средства, «главное, чтобы мне было хорошо». В контрольных группах результаты были аналогичны (высокий уровень – 23 %, средний – 32 %, низкий – 45 %). Рефлексия выражается в сиюминутном осознании личностью своего состояния (настроения, осознания и понимания «внутреннего голоса», мотивов) и принятии разумного решения. Менеджер с неразвитыми рефлексивными способностями вряд ли справится с задачей управления людьми и сложными ситуациями.

Также исследовалась мотивационная сфера будущих менеджеров, отражающая зрелость личности, ее установки, жизненные цели, идеалы. В основе термина «мотив» лежат инстинктивные импульсы, биологические влечения, интересы, желания, стремления, ценностные ориентации, которые осознаются и обретают характер целевых установок [3].

Положительная мотивация проявляется в стремлении добиться успеха в своей деятельности. Она предполагает проявление сознательной активности, положительных эмоций и чувств, одобрение тех, с кем сотрудничает менеджер. Отрицательная связана с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой как материальное, так и психологическое наказание. Для самооценки эффективных методов мотивации трудовой активности студентам, совмещающим учебу с производственной деятельностью, был предложен тест «Удовлетворение работой». Результаты тестирования позволяют определить, что 42 % работающих студентов не удовлетворены предприятием (организацией), где работают, 37 % – стилем руководства начальника, 58 % – хотят повышения зарплаты, 13 % – сократить рабочий день, 48 % – найти другую работу.

Нравственно-духовная сфера, как важный компонент формирования этической культуры, определяет сущность этического сознания будущих менеджеров. В процессе учебно-воспитательной деятельности мы имели возможность выявлять нравственные установки, составляющие ядро самосознания.

Поведенческая сфера личности будущего менеджера, проявляющаяся в этическом поведении, исследовалась в процессе деловых игр квазипрофессиональной направленности, «тренингов в малом кругу», практикумов, при написании сочинений-эссе. Интерес представляли такие сферы поведения, как культура общения, ведения деловых пере-

говоров (деловая игра), телефонных разговоров, культура любви (тренинг рефлексии).

В ходе деловых игр студенты проявляли самостоятельность и аргументированность суждений, демонстрировали навыки этики и культуры делового общения. Работа в коллективе требовала от них внимания к мнению собеседников, сдержанности в решении спорных вопросов. Ценным здесь является то, что они осознают себя специалистами, членами трудового коллектива.

Для того чтобы сформировать коммуникативные навыки общения по телефону, проводилась деловая игра «Договоренность о встрече по телефону», в ходе которой у студентов формируются коммуникативные навыки общения по телефону (корректность и вежливость, тактичность в общении, умение убеждать собеседника).

Оценка знаний студентов осуществлялась по стобалльной системе тестирования, также учитывались результаты семинарских занятий, контроля знаний по итогам семестров. В конце каждого учебного года проводились зачетные занятия по изучаемым дисциплинам. Студенты экспериментальных групп проявили самостоятельность, творческие способности, находчивость. Преподаватели отметили рост интеллектуального потенциала, который сказался на результатах экзаменов, зачетов, рассудительность студентов, смелость высказываний и умение аргументировать свою точку зрения. В течение года студенты неоднократно участвовали в студенческих научно-практических конференциях, выступая с докладами.

Формирующий этап исследования был посвящен проектированию этической культуры будущих менеджеров в образовательной среде современного вуза, которая представляет собою единство учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности. Содержательная сторона, информационная насыщенность образовательной среды (контент) определяется учебной, научно-методической информацией (прежде всего, заложенной в образовательные стандарты). Образовательная среда каждого вуза отражает уникальность данного учебного заведения и включает сложившиеся межличностные отношения, культуру и этику взаимоотношений студентов и преподавателей, а также межличностные отношения самих студентов. Исследование потенциала образовательной среды, т. е. ее возможностей, насыщенности элементами, формирующими этическую культуру будущих менеджеров, выявило наличие в ней таких компонентов, как учебная деятельность, деятельность преподавателей (этика взаимоотношений со студентами), студенческие группы (взаимообучение, взаимовоспитание), межличностные отношения в вузе (установка на этическое отношение, взаимопомощь), система воспитательной работы (наличие воспитательных центров по формированию этической культуры), технологический компонент, предполагающий владение всеми субъектами образовательного процесса современными технологиями, в том числе информационными, экспериментальные центры и курсы по апробации новых технологий личностного саморазвития.

Образовательная среда современного вуза, в которой осуществляется подготовка будущих менеджеров, должна представлять собою улучшенный образец того сообщества, в котором будет реализовывать себя специалист по управлению. В Институте экономики, управления и права (г. Казань), в котором проходит данный эксперимент, обеспечены организационно-педагогические условия для профессионально-личностного становления будущих менеджеров: наличие высокоинтеллектуального, научно-исследовательского потенциала преподавателей, высокий уровень организации стажировки студентов по менеджменту, включая и их трудовую деятельность в фирмах и организациях, участие студентов в решении актуальных проблем вуза; межличностные отношения, позволяющие студентам проявлять ответственность за себя и окружающих, сложившаяся система воспитательной работы, в которой приоритетными являются понятия чести, этичное поведение, дух нравственной ответственности за принимаемые решения.

Литература

1. Абчук В. Директорский хлеб: Занимательно об управлении. – Л.: Лениздат, 1991. – 208 с.
2. Андреев В. И. Педагогика: Учеб. курс для творч. саморазвития. – 2-е изд. – Казань: Центр инновац. технологий, 2000. – 260 с.
3. Кустов Ю. А. Преемственность в системе непрерывного образования: Учеб. пособие / Ю. А. Кустов, Н. П. Бахарев, В. Н. Воронин – Тольятти: ТолПИ, 1999. – 79 с.
4. Розанова В. А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», Интелсинтез, 2000. – 230 с.
5. Aguilar F. J. Managing Corporate Ethics. – N.Y.: Oxford University Press, 1994.
6. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1985. – 317 p.

М. А. Реньш

ЦЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*

Профессиональная культура, как интегративное образование, базируется на ценностях, которые формируются и развиваются по мере включения человека в процесс профессионализации, причем на каждой стадии профессионального становления происходит насыщение и обогащение ценностной составляющей профессиональной культуры. Особое внимание уделяется аксиологическому аспекту профессиональной культуры.

* Печатается при поддержке гранта РГНФ № 07-06-00660А