



УДК 37.016:172:33

## СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Сікалюк А.І., викладач  
кафедри іноземних мов професійного спрямування  
Чернігівський національний технологічний університет

У статті порушено проблему соціально-етичного виховання майбутніх менеджерів економічної сфери. Теоретично обґрунтовано роль і визначено місце соціально-етичних цінностей у процесі професійної підготовки менеджерів. Доведено, що майбутній менеджер може виступати в кількох ролях: як носій національних норм і професійної культури, як транслятор інформації, як споживач та творець соціально-етичних цінностей.

**Ключові слова:** соціально-етичне виховання, соціально-етичні цінності, менеджер економічної сфери, професійна підготовка, управлінська діяльність, особистісні якості.

В статті поднята проблема социально-этического воспитания будущих менеджеров экономической сферы. Теоретически обоснована роль и определено место социально-этических ценностей в процессе профессиональной подготовки менеджеров. Доказано, что будущий менеджер может выступать в нескольких ролях: как носитель национальных норм и профессиональной культуры, как транслятор информации, как потребитель и создатель социально-этических ценностей.

**Ключевые слова:** социально-этическое воспитание, социально-этические ценности, менеджер экономической сферы, профессиональная подготовка, управленческая деятельность, личностные качества.

Sikaliuk A.I. SOCIO-ETHICAL VALUES IN THE PROCESS OF ECONOMIC SPHERE MANAGERS' PROFESSIONAL TRAINING

The article raises the problem of socio-ethical education of future managers of economic sphere. The role has been justified theoretically and the place of socio-ethical values in the process of professional training of managers has been defined. It has been proved that a future manager can act in several roles: as a bearer of national standards and professional culture, as a translator of information, as a consumer and a creator of socio-ethical values.

**Key words:** socio-ethical education, socio-ethical values, manager of economic sphere, professional training, management activity, personal qualities.

**Постановка проблеми.** За умов соціально-економічної нестабільності, падіння життєвого рівня населення зростає роль відповідної соціально-етичної парадигми сучасного менеджера економічної сфери як представника професії соціально-економічного спрямування та прищеплення норм і принципів у процесі професійної підготовки майбутніх працівників управлінського поля, здатних реалізовувати себе у сфері соціальної й управлінсько-економічної діяльності, яка і є предметно-практичною, і носить чисто соціальний характер, оскільки пов'язана з задоволенням потреб суспільства.

Цінність сучасної вищої освіти полягає не лише в оволодінні знаннями й уміннями, а також у побудові більш досконалого внутрішнього світу, позитивних тенденцій у ньому, в результаті чого у студента формується стійка система цінностей. Адже становлення майбутнього професіонала потребує залучення всієї системи професійної підготовки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові положення про етичні та

соціальні цінності розкрито в працях вітчизняних (В. Андрущенко, І. Бех, М. Боришевський, О. Левицький, В. Струманський, В. Сухомлинський та ін.) і зарубіжних (О. Двінянинова, Р. де Джордж, І. Кант, Д. Леонт'єв, А. Прокоф'єв та ін.) вчених, а також в дисертаційних дослідженнях, присвячених питанню формування соціальних і етичних цінностей у процесі професійної підготовки особистості (К. Байша, Н. Борбич, О. Михайлов, Л. Савенкова, В. Черевко та ін.).

**Постановка завдання.** На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, які полягають у теоретичному обґрунтуванні ролі та визначенні місця соціально-етичних цінностей у професійній підготовці менеджерів економічної сфери.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Без сумніву, кожна управлінська задача людини, яка обіймає посаду менеджера економічної сфери, потребує реалізації конкретних вимог, які не можуть бути виконаними відразу та в одній ситуації. Проте реальні умови вищих навчальних закладів економічного профілю дають змогу



скоординувати соціально-виховний процес так, щоб моральні (соціально-етичні) цінності стали домінуючими в професійній підготовці працівників управлінської сфери. Оскільки державне управління та соціально-економічне управління належать до видів економічної діяльності, то ми погоджуємося з думкою В. Черевко про те, що «менеджмент – це управління соціально-економічними процесами підприємницької структури. Економічною умовою менеджменту є ринкова модель господарювання, яка базується на індустріальній організації виробництва чи комерції» [10, с. 13]. При цьому «основною ланкою менеджменту є особистість людини, її психологічні характеристики, які залишаються незмінними і мають універсальне значення» [10, с. 4].

Враховуючи той факт, що управлінські соціально-етичні цінності – це відображення системи етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда в професійному співтоваристві та спрямовані на отримання найбільшої ефективності від економічної діяльності, ми вважаємо, що професіоналізація студентів і формування в них соціально-етичних цінностей є достатньо багатограним освітньо-виховним процесом у вищій школі.

Як відомо, на сучасному етапі розвитку суспільства найбільш ефективним є таке управління, яке спрямоване на підвищення ролі людського фактору. Це можна пояснити тим, що людський фактор у сфері управління забезпечує розвиток кожного працівника, задоволення його особистих інтересів, розвиває ініціативу, творчі здібності кожного члена колективу. Без сумніву, такий менеджмент має моральні засади, оскільки вони одночасно орієнтовані на розвиток економічних і моральних людських відносин. Якщо в центрі уваги менеджменту є людина, її особиста гідність, максимальне використання її потенціалу, то такий менеджмент є сучасним і етично коректним.

Впровадження в науку менеджменту викликало до життя нові підходи до людини праці, розвитку індивідуальності тощо. Все це в сукупності потребує реалізації комплексу соціально-етичних цінностей, хоча аналіз різних професійних кодексів етики доводить, що насамперед вони вносять у професію вимір соціальної відповідальності, а також орієнтують професійну діяльність на загальне благо. Як доводять філософи [1; 5; 7], орієнтація на загальне благо є основною характеристикою професійної етики.

Як свідчить практика, в сучасному розумінні суб'єкт управління – це менеджер, керівник, управляючий, наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень. Зви-

чайно, для успіху в діяльності важливими є і капітал, і товар, і кваліфікація працівників, і хороша реклама, але без хорошого менеджера успіху фірма не досягне [8, с. 32]. І передусім він має бути морально орієнтованим, багато знати про людей, з якими він працює, щоб успішно ними управляти.

Залежно від типу управлінської сфери можна визначити кілька типів поведінки менеджера:

– перший тип характеризується тим, що приймає цінності та норми поведінки тієї організації, до якої він прийшов (відданий і дисциплінований);

– другий тип характеризується тим, що він не приймає цінностей організації, але прагне поводитися відповідно до норм поведінки, усталених в організації (приспосованець);

– третій тип – людина приймає цінності організації, але не приймає чинні в ній норми поведінки (проблемний);

– четвертий тип характеризується тим, що людина не приймає ні норми поведінки, ні цінності організації, постійно вступає в суперечності (бунтівник).

І при всіх складнощах стосовно людського фактора суб'єктом управління виступає менеджер – професійний керуючий, який має спеціальну підготовку з питань підприємницької діяльності в економіці, праві, соціальній психології, менеджменті; володіє навичками роботи з персоналом, враховує людський фактор при вирішенні управлінських задач; скеровує роботу колективу на досягнення ефективного функціонування організації, фірми, установи і несе відповідальність за ефективність діяльності на своїй ділянці роботи [12; 13]. Тому можна сказати, що в таких ситуаціях він завжди виступає організатором, лідером і повинен мобілізувати не просто до хорошої праці, а насамперед – до досягнення поставлених цілей. При цьому йому необхідно шукати свій стиль роботи, взаємодії з персоналом.

Практика свідчить, що організація не може функціонувати без менеджера, оскільки він забезпечує виконання організації її основного призначення; проектує та налагоджує взаємодію між окремими операціями й діями; розробляє стратегію поведінки організації в оточенні; несе відповідальність за результати діяльності організації; офіційно представляє організацію на різних заходах. Це спонукає підприємців і управлінські кадри оволодівати низкою моральних якостей: професіоналізм, компетентність, інформованість, уміння завоювати довіру, відкритість, чесність, почуття людської гідності [2, с. 17].



На нашу думку, означені етичні якості є досить багатоаспектними та потребують певного уточнення щодо особистісних соціально-етичних якостей, що відображається загалом у характеристиці стилю управлінця [5, с. 68]: лідер; управлінець без довіри до інших; морально-авторитарний; морально-демократичний.

Кожен із управлінських стилів потребує від менеджерів конкретних дій і прояву конкретних якостей, які відображають зміст його соціально-етичних цінностей. Це свідчить про те, що на практиці реалізуються різні методи управління. Практика дає змогу назвати чотири методи управління: 1) вкрай морально-авторитарний, 2) відносно морально-авторитарний, 3) консультативний морально-демократичний, 4) морально-довірчий. Кожен із названих методів управління може бути спрямований або на роботу, або на людину.

Як доводить Е. Гуськова, в управлінській сфері в усіх групах методів домінують етичні обов'язки керівника [5, с. 74], в яких різною мірою відображаються соціально-етичні цінності, які або є в керівника, або поступово формуються в процесі практичної діяльності. Зокрема, це такі обов'язки: керівники мають бути зразком моральної поведінки та жити згідно з моральними цінностями; керівники-лідери відповідають за перспективи організації, якою вони керують; керівники повинні постійно інформувати підлеглих про свої наміри; керівники є відповідальними за злагодженою роботу колективу, повинні довіряти йому, стимулювати за прийняття рішення; керівники відповідають за створення обстановки, яка сприяє заохоченню розвитку особистості.

Причому управлінець, який прагне працювати ефективно та розраховує використати потенціал своїх підлеглих, повинен бути різносторонньою особистістю. Він повинен уміти логічно мислити, вирішувати проблеми, з мінімальними затратами ризикувати, не лише приймати рішення, але й брати на себе відповідальність за їх виконання. Має володіти такими моральними якостями, як справедливість і чесність, доброзичливо ставитись до колег, проявляти готовність до співробітництва з ними, вміти протистояти тиску та розширювати свій світогляд, володіти технологією спілкування з різними людьми. Означені позиції є основою в подальших пошуках науково-методичного підґрунтя для формування у майбутніх менеджерів економічної сфери певного блоку професійних і особистісних соціально-моральних цінностей.

Звичайно, зазначені функції як особливий прояв виду діяльності не позбавляють

нас права зосереджуватись переважно на формі чи змісті, пам'ятаючи про те, що пошук студентом не лише механізм розкриття для себе загальнолюдських цінностей, а ще й зміст і цілі впливу на іншу особу та її діяльність.

Варто сказати, що специфічний прямий і зворотний зв'язок між особистістю майбутнього менеджера економічної сфери та соціально-етичними цінностями особистості в цій професії полягає в тому, що він відкриває різні сторони різних ситуацій у процесі професійної управлінської діяльності, тим самим урізноманітнюючи її багатством власної особистісної сутності. Така сповнена особистісних смислів професійна діяльність (менеджмент), що вивчається, породжує таку особистість, яка зорієнтована на виявлення неповторних якостей інших сфер у процесі фахової діяльності.

Як свідчить практика та теоретичні дослідження, «ціннісна свідомість виробляється майбутнім фахівцем у професійній діяльності не як об'єктом, а як суб'єктом, тобто особистістю, що діє на основі цілепокладання й вибору, яка має самосвідомість, здатна як до мислинневої діяльності, так і до переживання, тобто глибинного особистісного засвоєння, перетворення зовнішнього досвіду з іншої ситуації на факт власного образу, ідеї, позиції» [6, с. 381].

В результаті аналізу теоретичних джерел [4; 6; 9] нами було виявлено характерні ознаки цінностей-якостей особистості менеджера економічної сфери: етичне самовизначення особистості; готовність дотримуватись соціально-етичних норм і традицій, що відповідають загальнолюдським нормам; відповідна поведінкова саморегуляція, яка відображає відповідальність, почуття обов'язку, самоконтроль тощо; взаємодія, що відображає певну зрілість особистості в плані сформованості переконань, ціннісних орієнтацій, які відображають відповідальну соціально моральну позицію під час реалізації своїх соціальних домагань; персоналізація студента, яка в соціально сформованій особистості проявляється в ставленні до світу, до людей, до самого себе, свободу вибору в прийнятті рішень (усвідомлений вибір цілей і дій).

Проте результати теоретичної характеристики змісту та прояви соціально-етичних цінностей не дають змогу отримати достатньо об'єктивний показник наявності у студентів відповідних знань, умінь, прояву позицій і соціально значущих ставлень у соціумі. Виходячи з цього міркування, вважаємо за доцільне звернути увагу на те, що педагогічний процес у вищій школі – це «цілеспрямована, свідомо організована,



динамічна взаємодія педагогів і вихованців, у процесі якої вирішуються суспільно необхідні завдання освіти й гармонійного виховання; це цілісний процес, що органічно поєднує навчання, виховання та розвиток вихованців» [3, с. 253].

Отримані результати змушують нас зробити акцент на соціально-етичному вихованні, оскільки ця проблема стосується інтересу не лише студентів, а й усього суспільства, конкретної професії та різних сфер діяльності, адже соціально-етичні цінності, прийняті індивідуально, визначають цілі, досягнення яких приносять користь іншим людям. А усвідомлення студентами своїх індивідуально-особистісних характеристик, здібностей і можливостей професійного розвитку сприяє збагаченню зв'язків, змісту навчання й особистісного морального вдосконалення в цілому.

Аналіз етичних якостей управління потребує виокремлення системи норм і правил, які включають основні етичні цінності, а також норми та правила, професійно орієнтовані на стиль роботи й моральний образ керівника.

На думку експертів, за останні роки значно виріс освітній рівень тих, хто працює, тому менеджери економічної сфери як керівники мають усвідомлювати, що їхня посада сама по собі не гарантує успіху та незаперечного виконання розпоряджень. Приймати рішення менеджер може лише після набуття певного соціального й професійного досвіду. При цьому він поступово має оволодіти наполегливістю, раціональністю, груповою роботою, акуратністю та точністю вимог, чесністю, справедливістю, прагненням до налагодження контактів, готовністю до можливих заперечень; позитивним ставленням до змагання, орієнтацією на досягнення визначеної мети, готовністю до постійних змін, умінням вести перемовини, створювати сприятливі взаємовідносини тощо [11, с. 74].

Виходячи із зазначеної характеристики, можна стверджувати, що автор лаконічно представив професійний і психологічний портрет очікуваного сучасного менеджера. Окрім того, ця характеристика дала нас змогу виокремити із досить широкого переліку його якостей ті якості, які відображають певні соціально-етичні цінності:

– *цілеспрямованість* – уміння проектувати цілі для себе та для інших і визначати шляхи їх вдосконалення;

– *соціальна відповідальність* є показником особистісної зрілості студентів, її наявність засвідчує уміння студента реалізовувати механізми досягнення цілей, готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень;

– *взаємодія (співпраця)* – уміння знаходити точки зіткнення, враховувати інтереси інших, взаєморозуміння та солідарність у цілях і в діяльності;

– *справедливість* – це підпорядкування закону, моральна спонука, що визначає поведінку людини, діяльність, ставлення до навколишньої дійсності та до самого себе;

– *толерантність (повага)* – повага позиції іншого, врахування інтересів і цілей діяльності інших людей, груп та громад.

Отже, майбутній менеджер завдяки соціально-етичній поведінці може виступати в кількох ролях:

– *як носій національних норм і професійної культури*, що засвоює цінності та принципи комунікації у сфері людської й освітньої життєдіяльності, опановує технології професійної діяльності;

– *як транслятор інформації завдяки професійно-етичній діяльності* передає іншим інформацію, цінності й норми життєдіяльності, а також відтворює зразки та форми в процесі професійної діяльності;

– *як споживач соціально-етичних цінностей*, який використовує соціально-етичну культуру як інструмент у своїй професійній управлінській діяльності, оперує адекватними за змістом знаннями в професійних процесах із різними людьми та в різних ситуаціях;

– *як творець соціально-етичних цінностей*, що активно інтерпретує їх соціальні й етичні смисли, спираючись на надбаний особистісний і професійний досвід та систему ціннісних орієнтацій, а також трансформує нові образи й форми комунікативної культури завдяки реалізації професійної комунікації в процесі творчої діяльності [11, с. 32].

**Висновки з проведеного дослідження.** З наведеного вище можна зробити висновок, що соціально-етичні цінності займають значуще місце і відіграють важливу роль в процесі професійної підготовки спеціалістів економічної сфери, зокрема менеджерів, бо вони (соціально-етичні цінності), безперечно, є невід'ємною складовою цього процесу. У перспективі необхідно зосередити увагу на організації позанавчальної соціально-виховної роботи у вищому навчальному закладі із урахуванням специфіки та професійної підготовки студентів за різними спеціальностями.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Библер В. Нравственность. Культура. Современность: философские размышления о жизненных проблемах / В. Библер. – М. : Знание, 1990. – 64 с.
2. Герасимова І. Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери : дис. ... канд.



пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / І. Герасимова. – Вінниця, 2002. – 230 с.

3. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.

4. Гринвальд О. Формирование социально-этической компетентности будущих специалистов в воспитательно-образовательном процессе вуза : дисс. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / О. Гринвальд. – Кемерово, 2011. – 201 с.

5. Гуськова Э. Современные концепции экономической этики (социально-этический анализ) : дисс. ... канд. философ. наук : спец. 09.00.05 «Этика» / Э. Гуськова. – Тула, 2006. – 129 с.

6. Основы менеджмента / [М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури] ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992 – 702 с.

7. Прокофьев А. Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали : [монография] / А. Прокофьев. – Тула : ТГПУ имени Л. Толстого, 2006. – 277 с.

8. Уткин Э. Этика бизнеса : [учебник для вузов] / Э. Уткин. – М : Зерцало, 2000. – 256 с.

9. Хлестова С. Формування деонтологічної культури студентів вищих навчальних закладів у процесі соціально-виховної роботи : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / С. Хлестова. – К., 2011. – 237 с.

10. Черевко В. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / В. Черевко. – К., 2001. – 244 с.

11. Щекин Г. Практическая психология менеджмента : [научн.-практ. пособ.] / Г. Щекин. – К. : Украина, 1994. – 399 с.

12. Zaleznik A. Managers and leaders: are they different? / A. Zaleznik // Harvard Business Review. – 1977. – May–June. – P. 67–78.

13. Zaleznik A. The managerial mystique: restoring leadership in business / A. Zaleznik. – New York : Harper and Row, 1989. – 307 p.