

Валиуллина Ч. Ф.

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ
ОРГАНИЗАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/8.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. II. С. 35-36. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА

*Валиуллина Ч. Ф.**Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права, г. Казань*

XXI век является временем больших технологических достижений, глубоких экономических кризисов и глобальных переоценок ценностей, которые требуют подготовки управленцев нового типа, обладающих инновационным мышлением, мобильностью и высокой этической культурой. В современной экономической науке господствует догма, согласно которой целью общества является достижение высоких темпов экономического развития, обуславливающих рост богатства нации; однако, осмысливая данную проблему, важно учитывать, что цель развития формируется моралью. И именно мораль показывает, какую цель мы должны преследовать. Задачей науки является лишь нахождение средств для ее достижения.

Проблема формирования этической культуры будущего менеджера организации в образовательной среде экономического вуза актуальна в связи с востребованностью в обществе менеджеров нового поколения, обладающих высокой образованностью и высокой этической культурой.

В наше время существуют убеждения, что культура состоит преимущественно из научно-технических и художественных достижений и может обойтись без этики или ограничиться ее минимумом. Такое упрощенное мнение заслужило авторитет в обществе, поскольку его часто высказывали люди, которым по положению и научной грамотности полагалось бы быть более компетентными, а именно — управленцы. В результате перестали признаваться диктуемые логикой и этикой основные истины и убеждения. На первый план вышли идеи, взятые из опыта, ослабленные знанием. Отступление от разумных этических идеалов привело к уменьшению объективности человеческого сознания. Поэтому большинство современных людей, занимающих руководящие должности, трудно назвать трезвыми наблюдателями и расчетливыми управленцами, каковыми они сами себя считают. Они часто подвержены воздействию настроений и страстей, пробуждаемых обстоятельствами. Только склад мышления, обеспечивающий действия, основанный на разумении этических идеалов, способен породить целесообразное действие. Без плана и фундамента будущее окажется на зыбкой почве конкретных фактов, обстоятельств, характеризующихся хаотичностью и смешанностью. Только через основанные на разуме этические идеалы можно прийти к нормальным взаимоотношениям с действительностью. Только благодаря им человек и общество обретут власть над происходящим. Без этого людям не вырваться из власти событий, то есть этическое понятие культуры единственно правомочно.

В современных условиях этическая культура менеджера — это этические принципы и нормы, выражающие в своей форме моральные требования к нравственной сущности менеджера, назначению его деятельности, характеру его взаимоотношений с государством. Ведущими этическими принципами деятельности менеджера в нашей стране являются: принцип законности, этический принцип гуманизма, принцип беспристрастности и независимости, принцип ответственности, принцип справедливости.

Однако, как мы уже отмечали, высокие этические принципы очень часто превращаются в красивые слова, 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.

Формирование личности специалиста, обладающего знаниями и умениями, устойчивой мотивационной сферой, психологическими и социальными качествами, является конечной целью обучения. Коренные экономические, социальные, психологические изменения, происходящие в современном обществе, диктуют социальный заказ на специалиста высшего звена в области менеджмента, соответствующего требованиям общества, поэтому при проектировании процесса обучения студентов-менеджеров необходимо учитывать цели, интересы и потребности в учебной и профессиональной деятельности самих студентов.

Развивающаяся рыночная инфраструктура общества настоятельно диктует необходимость совершенствования профессиональной подготовки в процессе обучения в вузе. Особенно чувствительной областью в развитии современного народного хозяйства является менеджмент. Одной из важнейших причин несоответствия менеджеров требованиям современного общества является недостаточная сформированность этической культуры. Рассматривая этическую культуру как совокупность когнитивного, поведенческого и нравственного — духовного начал, мы в своей опытно-экспериментальной деятельности исследовали все три составляющие с целью моделирования профиля выпускника факультета менеджмента. «Модель» в педагогической интерпретации — это наглядный аналог, в котором педагогическое явление представлено схематически, чтобы показать его основные свойства и взаимосвязи. Модель — это описание какого-либо фрагмента действительности на удобном языке с определенной целью и с ограничениями. Наиболее распространенной моделью, используемой в педагогике, является модель специалиста, которая относится к содержательным, описательным моделям. Структура классической модели специалиста включает в себя три составные части:

- виды деятельности, обусловленные особенностями нашего века;
- виды деятельности, диктуемые требованиями профессии, специальности;
- виды деятельности, обусловленные социально-политическим строем страны, его духовно-нравственной системой.

Первая составная часть включает умения (и определенные знания), необходимые не только данному спе-

циалисту, но и представителям других специальностей (например: уметь учиться, управлять коллективом). Вторая часть модели специалиста для каждой профессии определяет свой, конкретный состав умений. Будущий менеджер организации должен овладеть, прежде всего, системой умений, связанных с проектированием процесса управления. Третья часть (личностный блок) включает в себя нравственные и мировоззренческие задачи, требования общей культуры.

Постановка целей обучения и оптимизации содержания подготовки специалистов заданной квалификации и профиля предшествует разработке модели профессиональной деятельности специалиста – профессиограммы, что является документом, регламентирующим технологию построения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека. Профессиограмма, с одной стороны, представляет нормативные требования профессии к разным видам профессионального труда; с другой стороны, описывает профессиональную деятельность, качества личности специалиста, необходимые для успешного выполнения труда. Изучение и описание любой профессии ведется с определенной целью и подчинено этой цели. Профессиограмма может составляться с целью обоснования учебных программ, направленных на подготовку кадров; оздоровления гигиенических условий труда; в профориентационных целях.

В ходе исследования мы выявили компоненты профессиограммы менеджера и вычленили психолого-культурологический аспект его деятельности и личности. На этой основе разработали педагогическую модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации. Спроектирована и апробирована опытно-экспериментальным путем педагогическая модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации, основу которой составляют три компонента: 1) интеллектуальный (когнитивный), выявляемый на основе таких критериев, как глубокие знания по этике и этическим основам менеджмента; развитость рефлексивных, мыслительных способностей, знания и потенциальные способности устанавливать деловые контакты; 2) потребностно-мотивационный, критериями которого выступают соблюдение этических норм в общении; уважительное отношение к партнерам по бизнесу; ответственность, наличие мотивации к достижениям; 3) поведенческий (этический), критериями которого являются сформированность навыков этики и культуры в общении, умение вести деловые переговоры, уважительное отношение к партнерам, клиентам и другим категориям лиц. Профессиограмма – это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку. Структура профессиограммы включает в себя следующие компоненты:

- наименование уровня и специальности;
- профессиональное образование (форма обучения, уровень получаемой квалификации и т.д.);
- характеристика профессиональной деятельности;
- психограмма (профессионально-ориентированные потребности, профессионально важные качества).

Таким образом, профессиограмма – это научно обоснованные требования профессии к видам профессиональной деятельности и к качествам личности человека, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, поэтому для составления профессиограммы менеджера организации необходимо учитывать качества, значимые в данной профессии, основными из которых являются: профессиональная компетентность: владение знаниями и опытом в данной сфере; коммуникативные способности: умение общаться с людьми, умение выслушать; способность руководить людьми: лидерские свойства; решительность; обязательность; мотивация достижения успеха: энергичность, инициативность, желание быть лучшим; стратегическое мышление: гибкость мышления, широта взглядов; способность к самооценке собственной деятельности: самоконтроль, самокритичность; тенденция к развитию и изменениям: изобретательность и способность к инновациям, профессиональная интуиция; корпоративный дух: преданность фирме.

Если менеджер будет обладать всеми вышеназванными качествами, его можно считать идеальным.

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МАТЕРЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТВОРЧЕСТВА

Василенкова Т. О.

Технологический институт Южного Федерального университета, г. Таганрог

Актуальность изучения личностных особенностей матерей возникла в связи с рассмотрением проблемы родительского отношения матерей с разным уровнем творчества, которая поднималась нами ранее [2]. Наряду с социокультурными и этологическими факторами, как детерминанту родительского отношения, исследователи выделяют особенности личности родителя (концепция А. Адлера, Дж. Боулби, Л. Лоевингер, А. И. Захаров, А. С. Спиваковская, А. Я. Варга, Э. Г. Эйдемиллер и др.).

Стиль родительского отношения является своего рода реализацией личности, своеобразной характеристикой личности родителя. Творчество, созидательность является одной из главных характеристик личности родителя, способного реализовать конструктивный стиль родительского отношения. Принятие себя как индивидуальности, и ребенка, терпимое отношение, уважение к его личности, признание его права на самостоятельность – важнейшие составляющие родительского отношения творческой матери [8, 9]. Творческая мать открыта новому опыту, новым переживаниям, способна признать свою ошибку благодаря личностным