УДК 377.3

ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ ИХ НРАВСТВЕННОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Царан А.А.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Магнитогорск, Россия (455038, Челябинская обл., г. Магнитогорск, ул. Ленина, 114), e-mail: kompsan@mail.ru

В статье проведен анализ педагогического условия, направленного на формирование нравственных отношений будущих менеджеров в ходе решения системы этических задач. Показана необходимость введения данного педагогического условия, раскрыта его сущность и обоснован выбор применяемых методов и средств реализации условия в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров в вузе. Нравственные отношения определяются конкретной ситуацией профессиональной деятельности, проявляются в виде выбора определенного решения, поэтому мы определили, что их формирование у будущего менеджера будет наиболее продуктивным при решении системы этических задач, связанных с определенным выбором применительно к конкретной ситуации управленческой деятельности. Решение этических задач позволяет будущему менеджеру получать, обогащать и усваивать новые знания в области этики управления, корректировать их, приобретать умение делать верный вывод.

Ключевые слова: педагогическое условие, нравственные отношения, методы, средства, этические задачи.

THE FORMATION OF MORAL RELATIONSHIPS AMONG FUTURE MANAGERS AS A PEDAGOGICAL CONDITION OF THEIR MORAL FORMATION

Tsaran A.A.

Magnitogorsk State University, Magnitogorsk, Russia (455038, Magnitogorsk, Lenin Street, 114), e-mail: kompsan@mail.ru.

In the article the analysis of the pedagogical condition concerning the formation of moral relationships among future managers by means of ethical tasks is carried out. The necessity of this pedagogical condition is showed, its essence and the used methods and means of this condition during the vocational training of future managers in the higher institute are described. The moral relationship are defined by a specific situation of professional activities, they become apparent in the form of a choice of a specific solution, so we decided that their formation among future managers will be more efficient by means of ethical tasks which are connected with a specific choice concerning the situation of professional activities. The ethical tasks let future managers get, enrich and learn new knowledge in the field of management, correct them and draw the right conclusion.

Keywords: pedagogical condition, moral relationships, methods, means, ethical tasks.

В статье рассматривается одно из педагогических условий нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе, связанного с формированием нравственных отношений студентов в ходе решения системы этических задач, раскрывается необходимость его введения, сущность и обосновывается выбор применяемых методов и средств реализации условия.

Формирование ценностных нравственных отношений, нравственного самоопределения будущего менеджера является не менее важной задачей, чем формирование его профессиональной компетентности. Для общества немаловажное значение имеет, на какие ценности ориентируется управленец, так как это во многом определяет выбираемые стратегии, задачи организаций. Менеджер через систему управленческих решений транслирует собственную систему отношений к себе, к окружающим людям, обществу, профессии. Именно он определяет имидж организации, а значит, это напрямую связано с

нравственным самоопределением будущего управленца. Не случайно нравственному воспитанию будущих специалистов отведена важная роль в нормативных документах, регламентирующих образование в Российской Федерации [1].

Актуальность рассматриваемой нами проблемы поиска педагогических условий нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе обусловлена рядом объективных обстоятельств. Прежде всего, это масштаб и радикальность социально-экономических изменений, которые произошли в российском обществе в 90-е годы XX века. Во-вторых, неизбежностью изменения морали в период радикальных изменений в обществе. В-третьих, изменения отношений общества и бизнеса, которые в последние десятилетия привели к принципиально новому взгляду на взаимовлияние экономической активности менеджеров и этических норм в управленческой деятельности. В-четвертых, недостаточная разработанность научно-методического обеспечения процесса нравственного самоопределения будущих менеджеров в вузах [5].

Решение заявленной проблемы невозможно было без понимания самого феномена нравственных отношений. Поэтому уточним, что же представляют собой нравственные отношения и каковы особенности их проявления применительно к рассматриваемому нами субъекту – будущему менеджеру.

Следуя Философскому энциклопедическому словарю [4], нравственные отношения представляют собой совокупность зависимостей и связей, в которые вступают люди между собой по отношению к обществу и самим себе в процессе нравственной деятельности, посредством которых осуществляется регулирование этой деятельности.

Нравственные отношения принято рассматривать в двух аспектах, на разных уровнях. Прежде всего, нравственные отношения – это установившаяся в обществе система нравственных ценностей, норм и запретов, регулирующих поведение и реализуемых в повседневной жизни. В этом смысле говорят о том, каковы нравственные отношения, сложившиеся в данном обществе, социальной группе, то есть какова реальная мораль этого общества с точки зрения установившихся в нем представлений о нравственных ценностях и нравственных отношений.

С другой стороны, нравственные отношения – это отношения, в которые вступает и в которых находится отдельная личность с другими людьми, руководствуясь представлениями о нравственном и безнравственном, добре и зле, велениями долга, совести, чувством собственного достоинства. В нашем случае речь идет, прежде всего, о вторых видах нравственных отношений.

Однако нравственные отношения не существуют, как правило, в чистом виде, а являются компонентой, стороной общественных отношений. Вторая особенность

нравственных отношений состоит в том, что, вступая в мотивированные взаимоотношения друг с другом, с обществом, будущие менеджеры уже в процессе профессиональной подготовки учатся возлагать на себя определенные моральные обязательства, фиксируемые сознанием долга, ответственности, совести и т.д.

Наряду с этим нравственные отношения будущих менеджеров влекут за собой и моральные права для их участников, связанные с ожиданием исполнения обязанности, долга со стороны окружающих, с признанием личного достоинства, с ожиданием стимулирующей оценки со стороны общественного мнения в учебной группе. Нравственные отношения студентов на занятиях модифицируются, корректируются, приобретают ту или иную направленность в зависимости от характера реализации взаимных обязательств и ожиданий учебной группы.

Цель рассматриваемого педагогического условия – формирование нравственных отношений будущего менеджера к себе (как руководителю-профессионалу), к окружающим людям, к своей профессиональной деятельности.

Так как эти отношения определяются конкретной ситуацией профессиональной деятельности, проявляются в виде выбора определенного решения, мы определили, что их формирование у будущего менеджера будет наиболее продуктивным при решении системы этических задач, связанных с определенным выбором применительно к конкретной ситуации управленческой деятельности. Решение этических задач позволяет будущему менеджеру получать, обогащать и усваивать новые знания в области этики управления, корректировать их, приобретать умение делать верный вывод.

Эффективность применения данных этических задач как системы возрастает, если предлагать их для самостоятельной работы или при подготовке студентов к семинарскому занятию, использовать на практическом занятии в рабочей группе. Однако затем важно обсуждать варианты решения в процессе групповой дискуссии [2].

Так как любой изучаемый материал представляется в виде системы задач, которые различным образом связаны с профессионально-смысловой сферой студента, то в основу предложенной нами классификации задач положена структура развития студента как субъекта управленческой деятельности, включающая в себя предметную, конструктивную и личностную составляющие [3]. Поэтому все применяемые нами этические задачи распределены нами на три группы: предметно-познавательные задачи, конструктивно-развивающие и личностно-значимые.

Предметно-познавательные задачи направлены на осознание и понимание связи управленческой деятельности и этики, осознание структуры и назначения нравственных отношений, путей их формирования применительно к управленческой деятельности.

Конструктивно-развивающие задачи – это такие задачи, в результате решения которых студент приобретает новые знания по определенному кругу вопросов, где будущий менеджер выступает субъектом будущей профессиональной деятельности. При этом в процессе решения данных задач студент приобщается к самостоятельному выбору этических ценностей, норм, принципов в конструируемых или проблемных этических ситуациях.

К третьему типу задач мы относим *личностно-значимые задачи*, которые направлены на выявление ценностно-смыслового компонента изучаемого учебного материала для самого студента в рассматриваемой области исследования.

В практическом плане решение задач направлено на формирование нравственных отношений и в конечном итоге на нравственное самоопределение будущего менеджера. Анализ ситуации, которая заключена в задаче, позволяет студентам увидеть себя, то в роли руководителя, то приобрести минимальный опыт нахождения целесообразных решений с позиции нравственного поведения. Это в дальнейшем помогает будущему менеджеру оперативно и обоснованно ориентироваться в подобных реальных ситуациях. Поэтому данные этические задачи являются соединительным звеном теории с практикой. Как же прослеживается взаимозависимость формирования нравственных отношений студентов и этических задач? Это связано с тем, что решение данных задач связано с определенными функциями.

Остановимся на функциональной характеристике системы этических задач. Этические задачи связаны с такими функциями, как: обучающая, развивающая и рефлексивная.

1. Обучающая функция этических задач направлена на приобретение студентами определенных этических знаний. Преподаватель, разрабатывая, отбирая этические задачи (прежде всего, предметно-практические задачи), придерживается заданной тематической направленности, в нашем случае это – область этики управления.

2. Развивающая функция этических задач (прежде всего конструктивно-развивающие и личностно-значимые задачи) обеспечивает развитие нравственного сознания, умений нравственного поведения и этических качеств будущих менеджеров. Решая этические задачи, студенты осмысливают ход решения, пытаются продумать варианты нравственного поведения в заданной ситуации. Данная функция обеспечивает развитие нравственного сознания, путем генерирования определенных идей и ассоциаций на основе анализа вариантов выбора нравственного поведения в конкретной ситуации, приближенной к профессиональной.

3. Рефлексивная функция этических задач состоит в обосновании собственной рефлексивной позиции. В процессе решения задачи (прежде всего, личностно-значимой задачи) будущий менеджер отвечает на вопрос о том, как он поступит в заданной этической ситуации. При

этом происходит осмысление ситуации и на этой основе уточнение представлений о себе, критический анализ собственных действий в контексте ситуации, осознание своего отношения к данной ситуации и своих нравственных принципов.

Принимая во внимание анализ отмеченных функций, можно сделать вывод, что решение этических задач направлено не только на приобретение системы этических знаний, умений и качеств, но и достижение основного результата – сформированности нравственных отношений. В табл. 1 нами представлено соотношение задач и реализуемых функций.

Анализируя соотношение между этическими задачами и нравственными отношениями, мы пришли к выводу, что этические знания, умения и нравственные качества являются основой формирования нравственного отношения, которое входит в структуру феномена морали.

Приведем примеры этических задач, направленных на формирование нравственных отношений будущих менеджеров.

Ниже нами представлены примеры первой группы *предметно-познавательных задач*, применяемых на занятиях.

Задача 1

Менеджмент – это не только управление людьми, но и самим временем. Знаменитая формула Б. Франклина «время – деньги» на многие десятилетия стала девизом рыночного хозяйствования и предприимчивости руководителей. Этот процесс отразился в науке возникновением понятия «социальное время».

Раскройте сущность и нравственное содержание этого понятия. Какие требования в этой связи предъявляются к деловому общению менеджеров?

Таблица 1

Соотношение этических задач и реализуемых функций нравственного самоопределения

№ п/п	Система этических задач	Направленность этических задач	Реализуемые функции при решении этических задач
1	предметно-познавательные задачи	направлены на осознание и понимание связи управленческой деятельности и этики, осознание структуры и назначения нравственных отношений, путей их формирования применительно к управленческой деятельности	обучающая и рефлексивная функции
2	конструктивно-развивающие задачи	направлены на приобретение студентом практических знаний и умений студента в вопросах этики управления, приобщение его к самостоятельному выбору этических ценностей, норм, принципов применительно к решению профессиональных проблем	обучающая и развивающая функции

3	личностно-значимые задачи	направлены на выявление ценностно-смыслового компонента изучаемого учебного материала для самого студента в области этики управления	рефлексивная и развивающая функции

Задача 2

Эксперименты, проводимые западными и отечественными социологами, показывают, что поведение производственной группы в большей степени зависит не от рабочих условий или схемы оплаты труда, а от групповой морали людей, объединенных общим делом и проявлением интереса к их работе со стороны руководства. Профессиональная групповая мораль и чувство участия могут преодолевать технические и технологические несовершенства. Согласны ли вы с таким выводом? Каковы границы влияния этического кодекса трудового коллектива на развитие предприятия?

Примеры конструктивно-развивающих задач

Задача 1

Американский производственный психолог Ренсис Ликерт в целях наиболее эффективной организации производства произвел типологию систем, которые охарактеризовал следующим образом.

Эксплуататорско-авторитарные системы. В таких системах решения навязываются подчиненным, мотивация производится посредством угроз, высшие уровни менеджмента несут огромную ответственность, а низшие – практически никакой, в коллективе недостаточная коммуникабельность.

Благожелательно-авторитарные системы. В таких системах руководство принимает форму снисходительной опеки среднего персонала. Мотивация за счет вознаграждения, управленческий персонал несет ответственность, но уровень – нет, в коллективе малая коммуникабельность, ограниченность групповой работы.

Консультативные системы. В таких системах руководство осуществляется начальниками, которые имеют большую, но неполную веру в своих подчиненных. Мотивация – за счет вознаграждения и некоторого подключения к руководству. Значительная часть персонала, особенно на более высоких уровнях, чувствует ответственность за достижение цели организации. Существуют определенные коммуникативные связи, средний объем бригадной работы.

Проанализируйте данные системы с точки зрения принципа гуманизма и развития потенциала подчиненных. Какую систему вы считаете наиболее эффективной с нравственной точки зрения?

Задача 2

Американская исследовательница М. Фоллет в своей работе «Конструктивный конфликт» выделила три метода устранения конфликтной ситуации, обычно возникающих между руководителем и подчиненным: подавление, компромисс, интеграция. Дайте моральную оценку каждого из методов, назовите препятствия на пути интеграции, которые могут помешать благополучному разрешению конфликтов.

Примеры лично-значимых задач

Задача 1

Перед вами руководитель, для которого общение – его стихия. Он почти всегда к нему готов, независимо от того, легко или тяжело у него на душе. Он искренне уверен в своей способности понять другого человека, он стремится быть полезным, внимательным к окружающим и хочет такого же внимания к себе. Чтобы привлечь к себе внимание, нередко бывает эксцентричным. Ему нравится высказывать симпатии к партнеру. Чаще всего он говорит открыто и искренне. Какую тактику вы выберете как целесообразную и наиболее эффективную с данным менеджером?

Задача 2

Перед вами руководитель, который включается с вами в общение не сразу. Он долго к вам приглядывается, слушает внимательно, говорит неспешно. Фразы строит обстоятельно, стремится точно передать свои мысли, он не терпит, чтобы его перебивали или слушали невнимательно. Какую тактику следует избрать в деловом общении с подобным партнером?

Основными методами в реализации педагогического условия были выбраны: анализ, синтез, моделирование, конструирование, решение задач, а также рефлексивные методы: самоанализ, самоконтроль, самокоррекция. Последние методы выступают доминирующими в решении конструктивно-развивающих и личностно-значимых задач.

Формами реализации педагогического условия логично было выбрать не только практические и семинарские занятия, но и такие виды дискуссий, как дебаты, «круглые столы», «мозговые штурмы», проводимые при изучении курсов «Управление персоналом», «Организационная культура» и спецкурса «Этика и культура управленческого общения».

Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации. ФЗ РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

2. Савва Л.И., Царан А.А. Апробация методики нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электр. научн. журнал. – Март 2012, ART 1768. – СПб., 2012. – URL: www.emissia.org/offline/2012/1768.htm.

3. Сериков В.В. Образование и личность: Теория и практика проектирования педагогических систем. – М.: Логос, 1999. – 272 с.
4. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с..
5. Царан А.А. Формирование мотивов нравственного поведения будущих менеджеров как педагогическое условие их нравственного становления в процессе профессиональной подготовки в вузе // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4; URL: www.science-education.ru/104-6590.

Рецензенты:

Савва Л.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск.

Сайгушев Н.Я., д.п.н., профессор кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск.