

УДК 37.01

Симоненко Е. А.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИКИ УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

ФГБОУ ВО «Амурский гуманитарно-педагогический
государственный университет»,
г. Комсомольск-на-Амуре, Россия, Elena_scarlett@mail.ru

В современных условиях образовательные учреждения стремятся к освоению культуры, ориентированной на будущее. Корпоративная философия «общей судьбы» основана на морально-этических ценностях солидарности, социальной, личной ответственности каждого члена образовательной корпорации, на идее конструирования крепкой, но гибкой структуры всего корпоративного организма. Образовательное учреждение как самостоятельный субъект вырабатывает собственные ценности, позволяющие ему функционировать в реальном социуме. Собственными ценностями образовательных учреждений, обеспечивающими его функционирование, выступают академические свободы, инновационная деятельность, организационная устойчивость, экономическая устойчивость. Современные деловые отношения чрезвычайно насыщены этическими проблемами.

Для их решения необходима выработка определенных подходов, установление «правил игры», содействующих успешному выполнению профессиональных задач и согласованию интересов в сфере деловых отношений. В существующих подходах сформирована, во-первых, система социально одобряемых правил поведения, помощь в регулировании человеческих взаимоотношений.

Л. А. Громова предлагает понимать нравственные ценности как нравственные предпочтения, формирующиеся в отношениях человека с окружающим миром и отражающие его интересы, потребности, мотивы [5].

Рассмотрим этические нормы. Р. Н. Ботавина предлагает использовать этику как своеобразный фильтр, реализуя методы, при создании структуры и стиля управления, также при принятии решений. В любом из этих процессов должна работать шкала оценки «этично — неэтично» [3].

Таким образом, в ключе нашего исследования этику можно представить как свод правил и норм поведения в образовательных учреждениях.

Основу норм корпоративной этики составляют ценности. В современном мире система ценностей выступает как определенный набор непреложных идеальных образований – социальных нормативов и трудовых традиций. Ценности определяют потребности

личности и общества, играют роль стабилизирующего фактора, представляют собой универсальную мотивационную структуру. Можно еще более углубить и структурировать понятийное содержание рассматриваемых категорий. Так, по мнению М. Армстронг, ценности воплощаются в реальность через нормы и артефакты и могут быть выражены средствами языка, в ритуалах, традициях, мифах [2].

В продолжении нашей темы ценности могут быть позитивными, ориентирующими людей на такие образцы поведения, которые поддерживают достижение стратегических целей организации, и могут влиять на эффективность организации в целом.

Следует отметить, что этика управления – это сравнительно молодая сфера этико-прикладного знания, которая базируется на теоретической этике, где трансформируются теоретические знания о нормах и принципах морали в гуманитарные технологии нравственной практики.

Совершенно очевидно, что без чёткого понимания основ принципов и норм морали, эффективно управлять корпоративной этикой в образовательных учреждениях просто не представляется возможным. В этой связи можно выделить некоторые определения, которые на наш взгляд являются объективными.

Н. А. Родыгина определяет корпоративную этику как систему моральных принципов, норм нравственного поведения, которая регулирует отношения как внутри одной организации, так и взаимодействие с другими организациями [8].

Л. А. Громова даёт следующее определение: этика управления это – культура управления людьми в организации, обеспечивающая возможность достижения корпоративных целей на основе уважения человеческого достоинства и содействия общественному благу; технологичное этическое знание, опредмеченное в программах, проектах, этических кодексах, нормах, эталонах, стандартах, экспертных заключениях, этических комитетах и других видах практической деятельности, основанных на моральном выборе решений и поступков [5]. Это достаточно специализированное понимание проблемы, так как используется в качестве синонима упорядоченности и системности знания. Многочисленные дискуссии по проблеме привели к тому, что вместо одного понятия этики управления возникает несколько разноплановых определений.

Мы же корпоративную этику образовательного учреждения рассматриваем как двуполярную систему с двумя элементами, где первый полюс, это моральные и этические ценности организации и ее приоритеты в развитии, а второй полюс, нормы поведения сотрудников в формальных и неформальных ситуациях. С другой же стороны, это основное правило в системе норм нравственного поведения, где субъекты корпоративной этики выполняют свои обязанности. Следует отметить, что именно с учётом устоявшихся норм и

правил формируются особенности корпоративной этики. Исходя из этого, управленческую этику можно рассматривать как гуманитарную и логически обоснованную технологию принятия эффективных решений с последующей их интерпретацией. В качестве исходного элемента можно определить нравственные принципы и ответственность за последствия принятых решений.

Таким образом, можно сделать вывод, что назначение корпоративной этики в образовательных учреждениях заключается в регулировании взаимоотношений сотрудников в рамках единого коллектива, где сформированы общепринятые человеческие ценности, такие как – компетентность и профессионализм, честность и непредвзятость, ответственность и уважение. В этой связи следует выделить основные принципы, на которых базируется корпоративная этика в образовательных учреждениях: принцип утилитаризма (величайшее благо наибольшему количеству людей); принцип индивидуализма (достижение долгосрочных интересов) и др.

Важно отметить, что этика управления выражает нравственные способы и механизмы регулирования поведения и отношений субъектов организации, изменяющиеся в процессе совместной деятельности под воздействием внутренней и внешней среды. Рассмотрим некоторые из них: создание системы нравственных ценностей организации; разработку и внедрение этических кодексов организации; использование корпоративного обучения для формирования корпоративной социальной ответственности и деловой этики. Таким образом, назначение корпоративной этики образовательного учреждения заключается в регулировании взаимоотношений сотрудников, объединенных общностью трудового коллектива, работающих в одной организации.

Одним из условий эффективного управления является использование этики как неисчерпаемого ресурса, обеспечивающего гармоничное развитие личности и достижение экономических целей организации.

Согласно назначению следует отметить, что эффективное управление корпоративной этикой в образовательных учреждениях выступает актуальным ресурсом применения этических требований, и достигается конкретным способом в процессе принятия управленческих решений.

Приступая к исследованию корпоративной этики в образовательном учреждении на примере детского дома, прежде всего, необходимо оценить ее реальное состояние в учреждении. С этой целью нами предложена типология Д. Коула, которая охватывает практически все проявления корпоративной культуры в учреждении, и позволяет не только определить преобладающий тип культуры, но и наиболее полно описать ее [6].

Сотрудникам детского дома была предложена анкета «Определение типа корпоративной культуры» и тест «Удовлетворённость работой».

Анализ анкетирования показал, что в учреждении из элементов корпоративной культуры существует: система ценностей, стандарты поведения, символы, ритуалы, традиции, мероприятия, определенный стиль управления.

Преобладает смешанный тип организационной культуры: органическая основывается на удовлетворении социальных нужд сотрудников, их потребности в общении и признании, предполагает общности ценностных установок. Руководитель учреждения использует адаптивный стиль руководства, т.е. ориентированный на ситуацию, реальность, людей, это является достоинством руководителя учреждения. Важно отметить тот факт, что цели и задачи не своевременно доводятся до подчинённых, в связи с чем сотрудники не чувствуют идентификации с коллективом, не работает принцип распределительной справедливости.

В этой связи, можно выделить несколько аспектов в решении проблемы, во-первых укреплять у сотрудников чувство собственного достоинства, во-вторых, хорошо выполненная работа заслуживает не только материального, но и морального поощрения. Выбор правильной формы распоряжения. Создание обстановки поощряющей развитие личности и творчества.

Завершая сказанное выше, можно отметить, что многочисленные концепции и трактовки сходятся на том, что остаётся нераскрытой специфика способа управления корпоративной этикой как морального института.

Подводя итоги, следует отметить тот факт, что у каждого образовательного учреждения есть свои особенности, определяемые сферой деятельности, деловой культурой, системой ценностей, а также областями, которые требуют особой щепетильности в решении возникающих вопросов этического характера. Вместе с тем все более укрепляется убеждение в том, что наличие иррациональных пластов в эффективном формировании этических аспектов порождает ту глубину, из которой появляются новые смыслы, идеи, творения.

Список литературы

1. Апресян Р.Г. Корпоративизм [Текст] / Р.Г. Апресян // Этика: энциклопедический словарь / Под ред. Р.Г. Апресяна, А.А. Гусейнова. – М.: Гардарики, 2002. – С. 225-226.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – СПб., 2007. – С. 197–198
3. Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений: учеб. пособие [Текст] / Р.Н. Ботавина. – М.: Финансы и статистика, 2002.
4. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие [Текст] / М.А. Гончаров. – М.: КНОРУС, 2010. – 480 с.

5. Громова Л.А. Этика управления: учебно-методическое пособие [Текст] / Л.А. Громова. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 183 с.
6. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: учебник [Текст] / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
7. Родин О.А. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность [Текст] / О.А. Родин // Менеджмент. – 1998. – № 7. – С. 69.
8. Родыгина, Н.Ю. Этика деловых отношений: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Н.Ю. Родыгина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. — 430 с.
9. Спивак В.А. Корпоративная культура [Текст] / В.А. Спивак. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
10. Щедровицкий Г.П. Философия. Наука. Методология [Текст] / Г.П. Щедровицкий. – М., 1997. – С. 567.