



УДК 37.034:005.95-051

Стрельчук Я.В., Миколаївський навчально-науковий інститут
Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова

Стрельчук Яна В'ячеславівна, старший викладач кафедри іноземних мов
Миколаївського навчально-наукового Інституту Одеського національного
університету ім. І.І. Мечникова.

Актуальність проблеми формування культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності

Аналізується необхідність вивчення проблеми формування культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності. Досліджується роль професійної культури менеджерів як один з основних компонентів для досягнення успіху в професійній діяльності. Визначаються головні складові морально-ділової культури менеджерів зовнішньоекономічної діяльності.

The necessity for the research of the problem of formation the culture of moral-business relations for future international managers is analyzed. The role of professional culture of international managers as one of the main

Факт утвердження й визнання України як незалежної й суверенної держави, що обрала шлях розвитку, вимагає від усіх громадян дотримання відповідних вимог й правил поведінки як у своїй професійній діяльності, та і в процесах, які торкаються інших учасників виробництва й розподілення матеріальних цінностей та послуг, які здійснюються спеціально підготовленими для цього спеціалістами. Становлення та розвиток ринкових відносин вимагають кардинальних змін в організації економіки в Україні та в самій системі господарювання, що потребує відповідного рівня професіоналізму й загальної культури ділових відносин спеціалістів.

Як свідчить аналіз ситуації, ще й до цього часу професійно орієнтована підготовка спеціалістів до менеджерської діяльності здійснювалася не завжди з необхідною науково-педагогічною виваженістю та обґрунтованістю.

Ефективність процесу формування культури морально-ділових відносин у менеджерів зовнішньоекономічної діяльності полягає у створенні умов, які забезпечать відповідний рівень готовності особистості до узгодження своїх дій з довіллям, розв'язуючи питання щодо досягнення успіху як у своїй професійній

діяльності, так і в приватному житті.

Ділові відносини – це взаємини людей в економіці бізнесу, що прагнуть на основі вимог етики до одержання прибутку. Усі проблеми теорії “ділових відносин” так чи інакше зв'язані з дослідженням трьох елементів механізму цих відносин: діяльності в сфері менеджменту, поведінки людей у процесі цієї діяльності і вимог ділової етики. Однією з головних проблем є всебічний аналіз менеджменту як економічної діяльності і його соціологічного аспекту. Якщо представляти менеджмент як один з важливих складових в економіці ринкових відносин, важливо визначити моральну сторону цієї діяльності, тобто установити, яке співвідношення в економіці інтересів менеджера і суспільства, менеджера й організації.

Друга проблема теорії ділових відносин – це всебічне дослідження вимог ділової етики, що являє собою єдність вимог етики ділової комунікації, професійної етики менеджера (особливо його моральної свідомості, моральних якостей і поведінки) і етики організації, фірми, яка представляє свій діловий стиль в економіці бізнесу. Третя проблема – проблема освоєння механізму ділового спілкування з всіма особами, зацікавленими в цьому спілкуванні і результатах

діяльності на основі норм ділової етики і правил ділового етикету [4, с. 11].

Міжнародний менеджмент є особливим видом менеджменту, головними цілями якого виступають формування, розвиток і використання конкурентних переваг фірми за рахунок можливостей ведення бізнесу в різних країнах і відповідного використання економічних, соціальних, демографічних, культурних і інших особливостей цих країн і міжкраїної взаємодії. Відповідно, міжнародний менеджер, приймаючи рішення з питань керування людськими ресурсами і корпоративною культурою, повинний враховувати існуючі відмінності країн і внутріфірмову організацію закордонних операцій. Якість кадрових рішень, прийнятих міжнародним менеджером, облік національної специфіки ділового етикету відображається на здатності фірми до досягнення поставлених задач [7, с. 29].

Моральність – найважливіший фактор, що регулює поведінку людей у суспільстві. Регулювати поведінку людей з погляду моралі – значить установлювати межі дозволеного в людських діях, межі припустимого у вчинках, міру добра і зла, обов'язку і безвідповідальності. Мораль як регулятор людських відносин і діяльності дозволяє в той же час судити про власну поведінку людини і поведінку інших людей.

Професіонал стає особистістю тільки в тому випадку, якщо він свою діяльність наповнює реальним етичним змістом, з'єднує воедино професіоналізм і моральні принципи, професіоналізм і моральну культуру. А остання, за словами болгарського ученого Василя Вічева, "виявляється в здатності особистості свідомо і добровільно реалізувати вимоги моральних норм, здійснювати таку цілеспрямовану поведінку, що характеризується гармонійною відповідністю особистих і суспільних інтересів".

Для менеджера зовнішньоекономічної діяльності культура морально-ділових відносин є основним компонентом, що забезпечує успіх та дає моральне й матеріальне забезпечення своїх потреб. Проблема підготовки менеджерів є новою, тому вона вимагає від дослідників творчого вивчення пошуку відповідей на численні запитання.

Елемент культури в системі поведінкових і професійних цінностей займає провідне місце, бо і знання, і сформовані вміння та навички в кінцевому рахунку втілюються у світогляд, переконання, волю, характер особи, яка, присвоюючи їх (знання, вміння, навички), починає ними керуватись таким чином, щоб шляхом злагоди та гармонії рухатись і до істини, і до осмислення сенсу життя, і до успіху в

професійній діяльності. А вміння особи узгоджувати свої дії, вчинки з іншими людьми, з довкіллям є показником високої внутрішньої і зовнішньої культури.

Щодо сутності морально-ділової культури особи, то існує набір правил, правових і моральних настанов, які є базовими при виконанні службових обов'язків. У реальній практиці такі правила ґрунтуються на нормативних службових документах, згідно з якими і вимагається будувати службові стосунки. Але просте виконання офіційних правил, норм не завжди сприяє успіху в професійних справах. Особистісна культура та професіоналізм можуть стати тією основою, на якій випускник зуміє знайти своє місце в житті, знайти оптимальний варіант розв'язання ділових питань. Можна виділити наступні елементи для підґрунту морально-ділової культури:

1. Засвоєння вимог Конституції, законодавчих актів про права й обов'язки громадянина, керівника, бізнесмена. Вони складають основу правової культури і є вихідними позиціями для формування морально-ділової культури спеціаліста-менеджера.

2. Створення відповідного іміджу майбутнього менеджера.

3. Опанування правилами поведінки в різних службових ситуаціях.

4. Опанування культурою мовленнєвої діяльності на основі засвоєння нормативних правил і норм сучасної української мови.

Звичайно, ці елементи не вичерпують повною мірою всю сутність поняття морально-ділової культури. У кожній з чотирьох існує безліч нюансів і кожен потребує свого вивчення. Але навіть схематичне визначення суті морально-ділової культури студента може сприяти розкриттю й інших деталей та позитивно впливати на розв'язання найскладніших проблем соціально-економічного й політичного характеру в яких бере участь менеджер зовнішньоекономічної діяльності.

В основі морально-ділової культури є елемент особистісно-індивідуальної стриманості, поблажливості, готовності до співробітництва з метою досягнення двосторонньої домовленості в інтересах загальної справедливості, порядності та злагоди. Такі загальні ідеї є надзвичайно продуктивними й індивідуально зорієнтованими. Вони регулюються законом, а тому провідним складником морально-ділової культури є права. Якщо правова культура виражає єдність у дотриманні прав та виконанні обов'язків, що містяться в основних вимогах законів і актів, то морально-ділова культура визначається як вміння бути ввічливим,

уважним, доброзичливим, професійно грамотним, працездатним і працелюбним, морально витриманим і готовим до продуктивної взаємодії з соціальним і природним довкіллям з метою розв'язання виробничих чи управлінських завдань на основі юридичних прав і законів. Ділова культура особи – це єдність прав і обов'язків, їх гармонізація, що допомагає встановленню злагоди на виробництві та створює позитивний мікроклімат у стосунках між співробітниками. Здійснювати розгляд сутності морально-ділової культури доцільно через характеристику всіх складників, які впливають на хід і результати діяльності особи. Культура є синтетичним морально-правовим, особистісним утворенням, яке спирається на закон і право, які входять у свідомість студента в процесі його виховання, та впливає на вибір ним конкретного способу поведінки та виконання своїх обов'язків. Ми вважаємо, що гуманізація процесу освіти полягає у створенні таких умов у процесі формування морально-ділової культури, які б забезпечували безпосереднє втілення гуманістичних ідей у реальні стосунки викладача і студента та сприяли б встановленню взаєморозуміння, партнерства для сприяння успіху в житті й професійній діяльності. Сформувані такі взаємовідносини можна на основі правової і морально-етичної поінформованості, педагогічної і психологічної культури особистості студента, якщо створити відповідні реальні умови для їх прояву.

Під особистісною культурою розуміють сукупність внутрішніх і зовнішніх характеристик, які позитивно впливають на виконання професійно-службових обов'язків, забезпечують комфортність у спілкуванні з іншими людьми різних рівнів і різних ситуаціях та виключають будь-яке морально-психологічне напруження в стосунках. Отже, особистісна культура являє собою єдиний процес нагромадження знань, досвіду і якісної реалізації їх у діяльності і поведінки. Культура особистості є і стан, і результат, і продуктивний процес засвоєння і створення соціальних цінностей. Вона припускає розвиненість і гармонію всіх компонентів, і їхнє цілісне формування в діяльності.

Оскільки будь-яка праця передбачає необхідність контакту з різними людьми стає зрозуміло, як важливо забезпечити необхідний рівень особистісної культури спеціаліста, особливо менеджера, організатора виробництва...

Найчастіше менеджмент розглядають як сукупність діяльності за умов ринкової економіки, пов'язаної з керівництвом людьми, умілим використанням їх праці, інтелектуальних

здібностей, мотивів, із визначенням цілей і завдань бізнесу, створенням механізму управління, розробкою планів, формулюванням відповідних правил і процедур. Одне із найголовніших завдань менеджера-ефективна організація праці підлеглих. Мистецтво керівника проявляється не лише в координуванні, налагодженні комунікацій і напрямку діяльності підлеглих, а й у вмінні делегувати їм повноваження, у відповідальності, у наданні права висловлювати і відстоювати свою думку, зберігаючи за собою функцію контролю. Працюючи в колективі, він повинен постійно виконувати функції інформування, мотивування, виховання і контролю [2, с. 5]. Більшість проблем, що постають перед менеджером, пов'язані з людським фактором. Однією з найважливіших функцій менеджера, на думку всіх дослідників цієї проблеми (Лівенцова В.А., Вишневська О.О., Володарська-Зола Л., Черевко В.П., Богатирьов К.О.), є комунікативна, оскільки саме через неї він реалізує всі інші функції. А сутність комунікативної функції діяльності менеджера і її основне завдання полягають у забезпеченні оптимального обміну інформацією всередині самої організації, між окремими її підрозділами та індивідами, а також із довкіллям. Культура управління – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і відносяться різною мірою до різних аспектів людської діяльності. Це система знань, що обслуговує управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані. Культура управління – важлива сфера впливу на свідомість, вчинки підлеглих, їхні помисли і бажання. Водночас вона є одним з вирішальних чинників успіху в управлінні та підприємстві. Справжня висока культура управління, як і культура особистості – це гармонія знань і морально-етичних якостей, які безумовно, залежать від інтелектуально-культурних якостей особистості, що перебуває біля керма управління [5, с. 35].

Професійна культура засвоюється в комплексній системі діяльності особи, яка охоплює різні сторони життя. В основі її лежить опанування самим фундаментом загальної культури у вигляді основ наукових знань, професійних і службових умінь і навичок. Відповідність поведінки особистості в ситуації, що виникає, проявляється тоді, коли людина володіє необхідним рівнем загальної особистісної культури. Її складниками є інформація (наукові знання, які є основою формування світогляду), ідейно-етичні та естетичні переконання і готовність до

відповідного вибору поведінки, дій, рішень. Професійна культура фахівця, як і інші види культури, має різні рівні сформованості. Початковий рівень можна умовно охарактеризувати як інформаційний. Тут ступінь сформованості професійних знань, умінь і здібностей ще недостатньо високий.

На більш високому рівні розвитку професійної культури фахівець знаходить майстерність, що виражається високим ступенем його творчої самовіддачі, широким професійним кругозором, великим обсягом спеціальних знань, інтересів, умінь, творчим розумінням проблемних ситуацій, розвиненими продуктивними здібностями.[3, с. 56].

Вимоги до рівня професійної культури фахівця починаються з вимог до рівня його спеціальних знань і умінь. При цьому звертається увага на наступні характерні риси розвитку майбутнього фахівця: по-перше, збільшення обсягу фундаментальних знань і умінь, що забезпечують більш складний, чим колись, зміст праці; по-друге, удосконалювання їхньої структури, що і збагачує особистісний зміст праці і розширює функції фахівця. На сучасному етапі розвитку виробництва, науки і культури, однак, важливіше не багато знати, а продуктивніше використовувати знання. Потрібно підвищення значимості творчої активності фахівця, у зв'язку з чим в умовах демократизації і гуманізації суспільних відносин типовою фігурою стає ініціативний, а не просто грамотний фахівець.

Можна визначити наступні структурні складники для визначення поведінки студента-майбутнього менеджера зовнішньоекономічної діяльності:

1. Усвідомлення своєї соціальної ролі та розуміння професійних функцій, спрямованих на інших людей, від вибору поведінки яких залежить процвітання фірми, морально-психологічного клімату у колективі.

2. Наявність відповідних мотивів вибору поведінки менеджера зовнішньоекономічної діяльності.

3. Визначеність професійної приналежності та розуміння корпоративних інтересів як таких, що тісно пов'язані та залежать від уміння працювати з різними агентами.

4. Постійне прагнення до самовдосконалення.

5. Оволодіння психолого-педагогічною, соціологічною та еколого-валеологічною інформацією щоб представити свою організацію та її товари як особистісно необхідні для продажу.

6. Здатність до постійної зміни поведінки відповідно до вимог ситуації.

7. Наявність відповідного рівня культури мови й мовленнєвої діяльності.

8. Психологічна й практична творча готовність діяти.

9. Стабільність фізичного здоров'я.

Всі ці компоненти складають основу особистості професійного менеджера зовнішньоекономічної діяльності і ґрунтуються на особистісній культурі фахівця.

Морально-ділова культура формується не окремо, а в цілісній системі навчання, освіти й виховання, проведення різних видів практики та культурно-освітньої діяльності. Дослідження свідчать, що моральна культура більш ніж будь-яке інше структурне утворення внутрішнього світу людини визначає соціальну стійкість системи її взаємин із суспільством, з іншими людьми, ефективно впливає на формування свідомості, самосвідомості та професійних якостей. Особливої актуальності зазначена проблема набуває в нинішніх умовах, до яких характерними є нестабільність та суперечливість моральної атмосфери в економічному суспільстві. Реалії сьогодення вимагають переоцінки низки моральних цінностей з урахуванням політики нашої держави в галузі економіки, освіти та виховання.

Поняття змісту морально-ділової культури менеджера зовнішньоекономічної діяльності включає систему соціально- економічних і моральних цінностей, виправданих часом і життям у покоління таких традицій і норм поведінки, що регулюють людські стосунки в процесі виконання обов'язків громадсько-професійної діяльності. Можна визначити три основні компоненти визначення змісту морально-ділової культури:

1. Інтелектуально-пізнавальна діяльність. В її основі лежить система знань про коло ділових стосунків, спираючись на які можна досягти успіху у професійній діяльності.

2. Морально-емоційний компонент (ставлення до прийнятих на себе зобов'язань, оцінюванням їх позитивних і негативних сторін та ін.).

3. Процес опанування правилами і нормами ділової поведінки, які складають сутність ділової культури як практично реального елементу.

У сучасній літературі існує дуже багато визначень поняття організаційної культури як основи життєвого шляху кожної організації, підприємства чи корпорації. Американський фахівець з менеджменту Е.Н.Шейн дає таке визначення: "Організаційна культура – це набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працюючих, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність тепер. Ці правила і прийоми є відправним моментом у виборі співробітниками прийнятого

способу дії, аналізу і прийняття рішень. Члени організації не замислюються над їх змістом, вони розглядають їх як споконвічно правильні.” Разом з тим, більшість авторів сходиться на тому, що організаційна культура є складною композицією важливих припущень, які часто не підлягають формулюванню, бездоказово сприймаються і поділяються всіма членами колективу. Здебільшого організаційна культура, трактується та сприймається більшістю членів організації як філософія й ідеологія управління, загальні припущення, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, розмірковування і норми, що лежать в основі стосунків більшості працівників як усередині організації, так і за її межами. Як підкреслював відомий китайський діяч Лі Куан Ю: “Культура має досить глибокі корені. Її не можна відчутти на дотик, але вона

реальна цінність, і її сприйняття, соціальні приписи, вихідні положення – все це викристалізовується в людській свідомості” [6, с. 54]. Таким чином, результати роботи будь-якої організації тісно пов’язані з її організаційною культурою, яка в одному випадку допомагає виживанню, в другому – досягненню найвищих результатів, у третьому – веде до банкрутства.

Отже, найважливішими компонентами професійно-моральної культури є: освоєння загальної культури, прилучення до її досягнень, оволодіння професійною майстерністю, повна творча реалізація професійних навичок, професійна компетентність у своєму виді діяльності, грамотне, ефективне використання засобів і методів при досягненні мети, раціональність, ощадливість при здійсненні

Література

1. Белоліпецький В.К., Павлова А.Г. Етика и культура управління. – 2004. – 382 с.
2. Долинська Л.В., Черевко В.П. Формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів: Навч.-метод. посібник. Ліга соц. працівників м. Києва. Соц. служба для молоді м. Києва. – К., 2001. – 95 с.
3. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. – М.: Высшая школа, 1990. – 142 с.
4. Миримский Л.Ю., Пашкевич Е.К., Мозговой А.И. Деловые отношения в предпринимательской деятельности: курс деловой этики. – Симферополь: Таврида, 1996. – 320 с.
5. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навч.-метод. пос. / Міжрег. академія управління персоналом. – К., 1998. – 93 с.
6. Палеха Ю.І. Ключі до успіху або організаційна та управлінська культура. – К.: Видавництво Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту, бізнесу, 2000. – 211 с.
7. Пивоварова С.И. Международный менеджмент. – Питер, 2000. – 623 с.