

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ЯК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ

Наконечна Н.В.,

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна,
e-mail: natalyn@krok.edu.ua,*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6236-9549>

За останні 20 років приватні вищі навчальні заклади, конкуруючи з державними освітніми установами, накопичили позитивний світовий та вітчизняний досвід підготовки фахівців, спроможних реалізовувати набуті знання та кваліфікацію в умовах глобального інформаційного суспільства та ринкової економіки.

Корпоративна культура таких закладів освіти, що сформувалася за ці роки, є досить своєрідною, функціонуючи в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності як в самій корпорації, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватновласницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей.

Подальший розвиток корпоративних цінностей зумовлює необхідність мобілізації її психологічних чинників: ціннісно-світоглядних, поведінкових, освітньо-традиційних та інноваційних підходів, що є змістовними компонентами корпоративної культури і є її функціональними складниками. Отже, за своїми завданнями вони стають психологічними умовами розвитку культури корпорації.

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися і чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу цього феномена, створені відповідні наукові школи. Це, насамперед, типологізації організаційної культури К. Камерона, Р. Куїнна, А. Радугіна, К. Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Макаркина, Т. Соломанідіної, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури І. Ладанова, і, особливо, щодо становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних учених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

У сучасних умовах розвитку суспільства надзвичайно велике значення приділяється підготовці висококваліфікованих спеціалістів, якість підготовки яких багато в чому залежить від корпоративної культури вищих навчальних закладів.

Подальший розвиток корпоративної культури позитивно впливає на ціннісно-орієнтаційні установки в корпорації, стиль та методи управління, поведінкову сферу, мікроклімат. Все це фактично є тими психологічними

умовами, за яких здійснюється розвиток корпоративної культури, а відтак і прогрес у діяльності навчального закладу як корпорації.

Вдосконалення та розвиток корпоративної культури освітніх закладів все частіше застосовує інструмент корпоративної етики в своїй управлінській діяльності. Феномен базових принципів корпоративної етики особливе місце віднайшов в системі вищої освіти та проявляється в декларуванні цінностей, доброчесності професійних принципів, морально-психологічного клімату, норм поведінки та взаємодії як всередині організації так і поза її межами.

Корпоративна етика базується на принципах моралі і формує етичні стандарти поведінки для всіх членів корпорації. Дотримання стандартів корпоративної етики є обов'язковою умовою успіху діяльності організації, певним індикатором показника рівня розвитку корпоративної культури в організації. Системне впровадження норм корпоративної етики в усі процеси життєдіяльності організації формує співробітників в єдиний дружній колектив, який має спільну мету, здоровий морально-психологічний клімат, взаєморозуміння та підтримку.

Застосування правил корпоративної етики на всіх рівнях системи управління надає можливість вдосконалення внутрішньо – особистісних зв'язків між колегами, регулювання різноманітних суперечок, покращення іміджу організації.

Як відомо, прояви корпоративної етики організації формуються на базових елементах етикету: форми знайомства, вітання, прощання; манери поведінки в колективі, дарування подарунків. Найпоширенішою формою впровадження корпоративної етики є кодекси: етики, доброчесності, поведінки та інше, які формуються із врахуванням специфіки організації та включає певні нормативні принципи.

Корпоративна етика освітньої організації є досить вагомим показником рівня розвитку корпоративної культури в цілому, охоплюючи всі сфери діяльності та постійно розширюючи свій діапазон впливу в мінливих умовах професійної діяльності.

Таким чином, ми можемо висловити припущення, що впровадження корпоративної етики в діяльність організації все більше буде знаходити відображення в управлінській функції та впливати на гармонізацію корпоративної культури в цілому.

Список використаних джерел:

1. Березяню Т.В. Проблеми корпоративного менеджменту національної трансформаційної економіки / Т.В. Березяню // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 161–164.
2. Гриценко Н.В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом / Н.В. Гриценко // Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки. – 2018. - №15(1291). – С. 145-149.
3. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: / Т.А. Стоян // навч. посіб. Центр навчальної літератури – К. 2004. – 232 с.
4. Чмут Т.К. Етика ділового спілкування: навч. посібн. / Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка //– 3-тє вид., стер. Вікар: –Київ, 2003. - 148с. 8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2008. – 406 с. RE