

Актуальні секторальні проблеми стійкості критичної інфраструктури

Світлана Широка,

*кандидатка філософських наук, доцентка, в.о. декана гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету ім. М. Є Жуковського «Харківський авіаційний інститут»,
м. Харків, Україна;
e-mail: s.shyroka@khai.edu
ORCID: 0000-0003-2790-5902*

ЦІННІСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТІЙКОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ УНІВЕРСИТЕТУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Анотація: У роботі досліджено важливість ціннісних засад у забезпеченні стійкості функціонування університету в умовах кризи. Розглянуті основні елементи ціннісного менеджменту, включаючи створення ціннісного кодексу та впровадження програм навчання та тренінгів. Окрему увагу приділено принципам формування та впровадження цінностей в систему управління закладом вищої освіти, які сприяють зміцненню культури та ідентичності університетської спільноти та сприяють створенню стабільного і відповідального середовища для навчання, досліджень та розвитку. Розкрито значення ціннісного менеджменту для забезпечення стійкого функціонування університету в умовах сучасних викликів та невизначеності.

Ключові слова: ціннісний менеджмент, цінність, довіра, традиція, організаційна культура.

Annotation: The paper examines the importance of value foundations in ensuring the stability of university functioning in times of crisis. The main elements of value-oriented management are discussed, including the creation of a values code and the implementation of training programs. Special attention is paid to the principles of forming and implementing values into the management system of the higher education institution, which contribute to strengthening the culture and identity of the university community and facilitate the creation of a stable and responsible environment for learning, research, and development. The significance of value-oriented management for ensuring the sustainable functioning of the university in the face of contemporary challenges and uncertainties is highlighted.

Keywords: value-oriented management, value, trust, tradition, organizational culture.

В сучасному світі, де розвиток суспільства визначається технологічним прогресом та інноваціями, роль технічного університету стає настільки важливою, що не залишається сумнівів щодо підстав розглядати його в якості одного з вагомих елементів критичної інфраструктури держави. Технічні

університети відіграють вирішальну роль у підготовці фахівців у галузях інженерії, технологій та інформаційних наук, що є визначальними для подальшого розвитку економіки, промисловості та науки. Провідні аерокосмічні технології відіграють ключову роль у багатьох сферах життя, від комунікацій та навігації до дослідження космосу та оборони країни. Враховуючи постійні зміни та виклики, які ставляться перед сучасним суспільством, технічні університети є важливими центрами підтримки інтелектуального потенціалу, де створюються та впроваджуються нові технології, вирішуються складні інженерні завдання та формується наукова база для подальшого розвитку. Таким чином, сьогодні, в під час загострення глобальних викликів, технологічних інновацій та конкурентної боротьби університети в цілому та аерокосмічний університет зокрема виступають важливими центрами науки, освіти та розвитку, які є не лише джерелом фахових кадрів, а й невід'ємною складовою критичної інфраструктури держави.

В умовах сучасного світу, який піддається постійним змінам та викликам, управління та адміністрування університету стає надважливим завданням. Одним із ключових аспектів успішного функціонування університету в умовах невизначеності та кризових ситуацій є розуміння та практичне використання аксіологічних засад, які визначають цінності та моральні установки організації. Цінності не лише визначають місію та візію університету, але й слугують світоглядним орієнтиром у прийнятті стратегічних рішень, забезпечуючи сталість, стійкість та відповідність вимогам сучасного освітнього середовища. В даній роботі ми дослідимо важливість ціннісних підвалин у забезпеченні стійкості функціонування університету в умовах кризи, розглянемо основні елементи ціннісного менеджменту, а також принципи формування та механізми впровадження цінностей в університетській спільноті.

Останнім часом спостерігається зростання зацікавленості у вивченні соціально-аксіологічного дискурсу організаційних відносин як у наукових, так і в практичних дослідженнях. Цей феномен не викликає подиву, оскільки застаріла парадигма економічного зростання, яка акцентує увагу виключно на екстенсивному розвитку та ігнорує соціальні проблеми, поступово витісняється теорією сталого розвитку. Остання віддає перевагу формуванню та використанню ціннісних ресурсів суспільства, враховуючи їхнє значення для поступового гармонійного розвитку.

Подібно до багатьох філософських концептів, словосполучення «ціннісний менеджмент» з'явилося набагато пізніше, ніж зафіксоване ним явище соціокультурної дійсності. Можна зауважити його певну розпливчастість: воно використовується для аналізу широкого спектру функціонування цінностей в економічній та політичній діяльності – від поведінкової стимуляції та мотивації до ідеологічної пропаганди. Однак однозначного визначення або хоча б загального тлумачення ціннісного менеджменту поки немає, незважаючи на його значний практичний та дослідницький потенціал.

Говорячи про ціннісний менеджмент в контексті організаційної культури, частіше за все мають на увазі «людиновимірне управління», яке передбачає

скоординованість, взаємоузгодженість, довіру та слугує надійним орієнтиром трудової діяльності, формує корпоративну ідентичність та забезпечує інтегративну місію організації [1, с. 111]. Пошуки таких моделей управління в останні роки можна спостерігати в сфері організаційної діяльності в Україні: стає очевидним, що справжні зміни передбачають формування нової системи цінностей і принципів, а також впровадження нової системи відносин між її членами. Ціннісні орієнтації все частіше розглядаються як важливий засіб забезпечення стабільності та успішності підприємства або організації [2, с. 175].

Так, слідування мотивам ціннісної спрямованості на довіру і співпрацю, зосередження на цінностях взаємопідтримки і співпраці можуть сприяти формуванню доброзичливого та згуртованого колективу в університеті. Це може зробити університет більш стійким до внутрішніх напружень та конфліктів, забезпечити покращення комунікації та усвідомленої співпраці. Увага до ціннісної єдності сприяє ефективнішому обміну інформацією, більш швидкому реагуванню на проблеми та більшій відкритості до взаємодії у різних варіантах надзвичайних ситуацій. Підвищення рівня довіри і відповідальності через забезпечення спільного ціннісного клімату сприяє також і зростанню рівня мотивації, усвідомленості та відповідальності за спільні цілі. Університет, де панує атмосфера довіри і співпраці, також може стати місцем, де співробітники та студенти відчують себе комфортно для висловлення нових ідей, що в свою чергу сприяє розвитку оригінальних підходів до вирішення проблем та підвищенню стійкості внутрішньої університетської інфраструктури.

Одна з найважливіших ролей у забезпеченні стійкості функціонування університету належить ціннісній орієнтації на академічну доброчесність. Академічна доброчесність є не лише ключовим елементом в освітньому процесі, а також створює довіру як усередині університетської спільноти, так і серед зовнішніх зацікавлених сторін, таких як студенти, батьки, роботодавці та громадські організації. Це зберігає репутацію університету та забезпечує його стійкість під час небезпеки. Академічна доброчесність сприяє високій якості освіти та досліджень, що є фундаментальними елементами університетської місії. У кризових ситуаціях це може бути вирішальним фактором для успішного протистояння викликам. Академічна доброчесність сприяє встановленню позитивних взаємин з громадськістю та іншими зацікавленими сторонами, створює відчуття впевненості та підтримки, що може бути критичним під час в умовах невизначеності. Вона спонукає до розвитку культури відповідальності серед усіх членів університетської спільноти. Це важливо для ефективного реагування на кризові ситуації та мінімізації їхніх негативних наслідків.

Не можна також обійти увагою явище етичного лідерства, яке також відіграє значну роль у підвищенні стійкості університету. Слідом за К.Хоман та Ф.Бломе-Дрез назовемо керівників, зацікавлених у ціннісному менеджменті, моральними новаторами, які знаходяться в пошуках можливості гармонізації етичних та економічних цільових величин. Може виникнути питання: чи може одна і та сама особа бути як етичним лідером, так і керівником? На нашу думку, такий підхід може мати значні переваги. Так, об'єднання ролей етичного лідера

та керівника в одній особі сприяє збереженню єдності цілей та цінностей у всіх аспектах діяльності організації. Керівник, який виступає як етичний лідер, визначає не лише стратегічні напрямки розвитку, а й встановлює моральні стандарти, які визначають поведінку у всіх сферах діяльності. Далі, такий підхід сприяє підвищенню довіри та лояльності серед співробітників та інших зацікавлених сторін. Здатність керівника-етичного лідера виступати як приклад відповідальної та моральної поведінки може стати основою для формування позитивної організаційної культури в університеті, яка сприяє ефективності та стійкості.

Через встановлення високих моральних стандартів етичний лідер встановлює та пропагує відповідні цінності - чесність, справедливість, академічна свобода, повага тощо - серед членів університетської спільноти. Це створює культуру доброчесності та відповідальності, що сприяє витримці та стійкості у складних ситуаціях. Етичний лідер, який засновує свою роботу на взаємодії, відкритості та довірі, стимулює співпрацю та згуртованість серед членів університетської спільноти. Це допомагає уникати конфліктів та розбіжностей, що можуть вплинути на ефективність та стабільність університету. Стимулюючи відкритий обмін інформацією та відверте обговорення питань, етичне лідерство дозволяє швидко виявляти та вирішувати проблеми, а також уникати накопичення потенційно небезпечних ситуацій. Сприяння розвитку та зростанню своєї команди, стимулювання навчання, заохочення самовдосконалення, професійного та особистісного розвитку з боку лідера допомагає створити сильну та компетентну команду, готову до реагування на будь-які виклики та забезпечення стійкості університету. Отже, етичне лідерство в університеті сприяє стабільності та стійкості, створюючи морально дієву та відповідальну спільноту, яка може ефективно протистояти непередбаченим викликам та забезпечувати безпеку та добробут в університеті.

В наш час, коли динаміка змін швидко наростає, університети стають не лише центрами освіти та науки, але й ключовими форпостами збереження культурної спадщини та традицій. Збереження і передача цінностей, що зумовили історію та ідентичність університету, не тільки сприяють підвищенню його авторитету та привабливості для студентів та викладачів, але й відіграють важливу роль у зміцненні його стійкості та стабільності [3]. Отже, важко переоцінити традиції та культурні цінності університету, які створюють основу ідентифікації для членів спільноти. Це сприяє формуванню відчуття приналежності та згуртованості серед студентів, викладачів та співробітників, що може бути важливим у часи кризи або непередбачених ситуаціях.

Традиції та поведінкові стереотипи у повсякденному та урочистому житті університету, які спираються на цінності співробітництва, поваги, інтелектуальної доброчесності та інші, допомагають сформувати стабільний культурний фундамент, який підтримує ефективне функціонування університетської спільноти навіть у важкі часи. Також згадані традиції та культурні практики можуть включати в себе особливості управління та прийняті звичаї в університеті, що може забезпечити стабільність управління та

неперервність в роботі університету навіть у періоди змін. Збереження традицій має неабиякий потенціал для стимулювання прихильності та підтримки випускників їхньої альма-матер. Традиції та культурні практики можуть створювати зв'язки між університетом та його випускниками, що може стати важливим ресурсом у складних ситуаціях. Підтримка випускників може виявитися корисною в часи кризи або через потребу в ресурсах. Стійкість узвичаєних культурних цінностей університету може також сприяти збереженню економічної підтримки з боку спонсорів, благодійних організацій та донорів, що може забезпечити стабільність фінансування університету в часи надзвичайних ситуацій. Такі ціннісно-практичні системи як традиції, що закорінені в університетському середовищі, часто вважаються ознакою довгого успішного історичного розвитку та надійності, створюють позитивний образ бренду університету, і, таким чином, можуть бути вирішальними для інвесторів, які хочуть пов'язати свої ім'я або компанію з престижною академічною установою.

Щодо нагальної практичної проблеми визначення принципів формування та механізмів впровадження цінностей в університетській спільноті можна сказати наступне. До формування цінностей бажано залучати всіх членів університетської спільноти - студентів, викладачів, дослідників та адміністраторів. Це дозволяє забезпечити широку підтримку та відчуття власної прихильності до цінностей. Процес формування цінностей повинен бути відкритим та прозорим, щоб всі члени спільноти могли розуміти, які цінності приймаються та чому. Також дуже важливим є забезпечення співпраці та відкритої комунікації між всіма членами спільноти під час формування та впровадження цінностей, що дозволяє враховувати різноманітні точки зору. Керівництво університету за визначенням має виступати як приклад у втіленні цінностей у практиці. Це може включати в себе відображення цінностей у прийнятті рішень та взаємодії зі спільнотою.

Також варто зауважити, що університетські цінності мають бути адаптивними до змін у соціальному, культурному та технологічному середовищі, щоб відображати потреби та цінності сучасної спільноти. Але водночас вони повинні бути достатньо сталими та послідовними, щоб забезпечити довгострокову стабільність та відповідність стратегічним цілям вищої освіти впродовж тривалого часу [4, 99].

Впровадження ціннісного менеджменту в університеті може включати наступні кроки:

- розроблення та затвердження ціннісного кодексу - документу, що відображає ключові цінності та принципи, якими керується університетська спільнота;

- організація навчальних заходів для персоналу та студентів з питань ціннісного менеджменту, що сприяє усвідомленню та внесенню цінностей в повсякденну діяльність;

- створення ціннісно орієнтованих структур управління - впровадження ціннісного підходу у систему управління університетом, включаючи

формування ціннісних комітетів чи робочих груп з метою розробки та реалізації стратегій, спрямованих на підтримку цінностей;

- сприяння формуванню та зміцненню ціннісно-орієнтованої культури, в якій цінності стають не лише філософією, але і основою для прийняття рішень та взаємодії всіх членів спільноти;

- розроблення системи моніторингу та оцінки впровадження ціннісного менеджменту, яка дозволить визначати ефективність заходів та вносити корективи у стратегію;

- пошук, навчання та підтримка лідерів, які спроможні стимулювати та підтримувати цінності в університетській спільноті.

Отже, впровадження ціннісного менеджменту в університеті є важливим кроком у забезпеченні сталого розвитку та успішного функціонування університету. Цей підхід дозволяє створити цілісну організаційну культуру, спрямовану на сприяння освітнім та науковим цілям університету, а також на формування загальної системи цінностей учасників спільноти. Впровадження ціннісного менеджменту сприяє підвищенню ефективності управління, зміцненню довіри та співпраці в університетському середовищі, а також сприяє досягненню стратегічних завдань, що стоять перед сучасними закладами вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Шавкун І. Ціннісний менеджмент: сутність і перспективи / І. Шавкун, Я. Дибчинська // *Versus*. - 2015. - № 1. - С. 111-116.

2. Широка С., Півень Г. Концептуалізація явища ціннісного менеджменту у філософській парадигмі сталого розвитку. Забезпечення стійкості у складних умовах : зб. матеріалів доп. учасників міжнар. міждисциплінар. наук.-практ. конф., Харків–Брістоль, 8 черв. 2023 р. –Харків, 2023. – С. 174–176.

3. Совсун І. Ідея університету та її історичні метаморфози. [Електронний ресурс] URL: <https://medium.com/@inna.sovsun>

4. Лютко Н. В. Інформаційне суспільство та ціннісні орієнтації особистості. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія: Політологія. 2012. Т. 182, Вип. 170, С. 98-101.