

**Лидерство педагогов-инженеров в современной
корпоративной культуре**

**Фесько В. В., студентка
Карякина В. А., студентка**

*Белорусский национальный технический университет,
Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Гапанович Д. С.

Аннотация.

В статье рассматриваются вопросы сочетания лидерства в современной корпоративной культуре. Используется исследование теоретика менеджмента Джима Коллинза.

Качество лидерства педагога-инженера, такие как визионерство, способность мотивировать людей, управлять конфликтами и решать проблемы, делает возможным успешное достижение поставленных задач. Лидерство также способствует созданию здоровой и продуктивной рабочей образовательной среды, где инженерно-педагогические работники чувствуют себя уважаемыми и включенными в процесс принятия решений. Лидерская модель управления отличается большой гибкостью и демократичностью, что соответствует современным направлениям развития высшего инженерно-педагогического образования.

Лидерство и корпоративная культура тесно связаны друг с другом; лидер – главный носитель корпоративной культуры, а сама культура базируется на принципах развития лидерства в организации. Корпоративная культура – специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках инженерно-педагогической деятельности, способа постановки и ведения дела [1].

Учреждение лидерского типа не означает, что ею управляет единственный лидер: речь идет о лидерах, работающих на всех уровнях. В своем исследовании Джим Коллинз описал пятиуровневую иерархию лидерских способностей, в которой первый уровень «способный работник» получают продуктивные работники, самостоятельно применяющие свои способности, навыки и знания. Второй уровень

«активный член команды» – работник, вносящий вклад в достижение целей команды, а также эффективно работающий с коллегами других уровней. «Компетентный менеджер» третий уровень иерархии, где работник организует деятельность людей и ресурсов в заранее известных обстоятельствах. «Эффективный руководитель» создает всеобщую преданность четкому и правильному лидерству, стимулирует людей на высокопроизводительную работу – сотрудник четвертого уровня. «Лидер пятого уровня» руководитель, пользующийся несокрушимым авторитетом, ведущий организацию на исключительные и долгосрочные результаты, при этом сочетая в себе скромность и профессиональную волю [3].

Несмотря на разделение на уровни, в организации действует корпоративная этика – это система норм, правил и принципов, регулирующих поведение и деятельность инженерно-педагогических работников и руководства организации в рамках профессиональной деятельности. Другое определение корпоративной этики указывает на устойчивую систему коллективных ценностей, традиций, убеждений, норм поведения работников [1].

Принципы этики корпоративных отношений – набор правил и принципов, которые регулируют поведение организаций, их руководителей и работников в контексте взаимодействия между собой, обучающимися, их законными представителями, заказчиками кадров, обществом и государством [2].

Ниже представлены принципы корпоративных отношений в организациях:

- конкретики – неясные законы могут создавать ситуации, когда работники принимают неоправданные риски, что может привести к неудачам;

- единства – к примеру, забота об общих интересах организации и каждого работника в отдельности, соблюдение норм делового общения, создание и поддержание делового имиджа и безупречной репутации организации, сохранение конфиденциальности информации;

- уважения и терпимости – работники должны уважать права и свободы коллег, не допускать проявлений дискриминации, унижения, оскорбительных высказываний и действий;

- взаимности – ответственность за качество своей деятельности и выполнение договорных обязательств, создание и поддержка взаимовыгодных отношений с обучающимися и заказчиками кадров,

признание трудовых заслуг работников, обеспечение им достойного вознаграждения, социальных гарантий.

Отсутствие корпоративной этики в организации может привести к негативным последствиям, таким как:

- неприятный или оскорбительный язык в общении с коллегами, что может повлиять на работоспособность всех работников;

- невежливое поведение, например, игнорирование запросов или недостаточное внимание к работе, что может повлиять на продуктивность и эффективность работы обучающихся;

- нарушение конфиденциальности данных или деловой тайны, что может привести к юридическим проблемам или утечке важной информации;

- нарушение профессиональной этики в работе, например, нарушение правил профессиональной деонтологии или несоблюдение этических стандартов в отношении обучающихся.

Без лидеров, обладающих необходимыми качествами и способных поддерживать нравственное единство в коллективе, не будет успешного делового сотрудничества, которое приведет к устойчивому развитию организации. Кроме того, лидеры должны быть распределены на всех уровнях организации, чтобы обеспечить эффективное функционирование всей структуры. Создание корпоративной культуры, основанной на ответственности, уважении, доверии и сотрудничестве, также является важным фактором для достижения успеха, и привлечения, и удержания талантливых работников.

Список использованных источников

1. Кузнецов, И. Н. Корпоративная этика / И. Н. Кузнецов. – М.: Деловая и учебная литература, 2015. – 480 с.

2. Гриднева, Е. А. Этика бизнеса: учебно-методическое пособие для студентов факультета экономики / Е. А. Гриднева. – Н. Новгород: НФ ГУ – ВШЭ, 2010. – 13 с.

3. Саргсян, А. А. Анализ глобального лидерства на примере отечественных компаний [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3, Ч. 2. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4598>. – Дата доступа: 25.02.2023.