

УДК 1/14+17

Э. Е. Гордова

ФИЛОСОФСКО-ЭТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЕДУЩИХ КОМПОНЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

Аннотация. В статье уделяется внимание следующему факту: для того чтобы добиться долгосрочного успеха в бизнесе, необходимо использовать постоянное, эффективное управление, ориентированное на ценности, важные для людей. Если в центре внимания управления находится человек, его личное достоинство и максимально используется его потенциал, такое управление является современным, этически корректным.

Ключевые слова: управленческая этика, менеджер, сотрудник, фирма, нравственные ценности, стиль руководства, этика бизнеса.

Abstract. The article considers the fact that to achieve long-term success in business, it is necessary to use constant, effective management, oriented to the values important for people. If in the center of attention of management there is a person, its personal advantages, maximum use of potential, such management is the most advanced and ethically correct.

Key words: administrative ethics, the manager, the employee, firm, moral values, style of a management, ethics of business.

В последнее время в России проблемам служебной и административной этики, принципам и нормам нравственного поведения лиц, участвующих в управлении, уделяется особое внимание. Выделился такой вид профессиональной этики, как управленческая этика. Как известно, суть управленческой деятельности – цепочка постоянно принимаемых ответственных решений, которые должны быть нравственно обоснованными и исключать любые моральные потери. Осознание всего значения нравственной ценности бизнеса становится достоянием все большего числа менеджеров и бизнесменов. Скажем, в России уже давно поняли, что надо производить то, что покупают; производство призвано предвосхищать то, что хочет потребитель. Значит, на переднем плане обозначено не господство частного интереса, а приоритетное признание интересов людей, утверждение их потребительских вкусов, ценностных ориентаций.

В общем плане следует сказать, что, для того чтобы добиться долгосрочного успеха в бизнесе, необходимо использовать постоянное эффективное управление. Для управления в бизнесе тоже необходимы цели, планирование, организация и контроль. Управлять фирмой – значит иметь дело с людьми, у которых могут быть разные привычки, интересы и свои собственные цели, и нужно заинтересовать их в успехе фирмы, сделать так, чтобы они

приносили ей как можно больше пользы. Управление деятельностью людей требует исключительно высокого искусства, широкого арсенала используемых приемов и методов, управленческих и предпринимательских навыков. Эффект управленческой деятельности зависит от опыта, способностей, качеств (таких как компетентность, коммуникабельность, контактность, внимательность, решительность и др.).

Далее уместно подчеркнуть, что управление в бизнесе носит название менеджмента. Менеджмент – совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разрабатываемых и применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли [1, с. 6]. С внедрением менеджмента как науки ныне связываются огромные экономические достижения, технические и технологические изменения, совершенно новые подходы к человеку труда, развитие творческой индивидуальности и многое другое. Но, конечно, все приведенные выше моменты преломляются сквозь призму субъективных нравственных установок управленцев и менеджеров.

Современный менеджмент – это тысячи возможных вариантов и нюансов управленческих решений. Причем управленческие решения, разработанные одной фирмой и хорошо себя зарекомендовавшие, могут оказаться не только бесполезными, но даже опасными для другой. Многовариантность решений менеджмента, гибкость и неординарность хозяйственных комбинаций, уникальный характер каждого управленческого решения в конкретной специфической ситуации составляют основу управления. Поэтому в деятельности менеджеров приходится делать упор не на стандартные ходы и решения, а на способность быстро и правильно оценивать реальную хозяйственную ситуацию и находить тот единственно возможный в данном положении подход, который является в конкретных условиях оптимальным.

Менеджер – центральная фигура в фирме. Конечно, для успеха в бизнесе важны и качество товара, и капитал, и квалификация работников, и хорошая реклама, однако, если у фирмы плохой менеджер, ее ничто не спасет. Менеджеру для обеспечения эффективной работы компании необходимо, во-первых, четко определять цели, которые ставятся перед ней, ее подразделениями, согласовывать их иерархию, координировать деятельность людей по их достижению; во-вторых, создавать активную рабочую атмосферу, обеспечивающую предпосылки для творческого и высокопроизводительного труда всех сотрудников фирмы, и, наконец, реализовать себя как руководителя и как личность, творчески трудиться, налаживать и поддерживать обратную связь с людьми, извлекать уроки из результатов своей деятельности и деятельности подчиненных, знать свои полномочия и объем личной ответственности. Но самое главное – менеджер должен быть нравственно подкован, много знать о людях, с которыми он работает, для того чтобы пытаться успешно управлять ими.

Проблема управления человеком на предприятии не сводится только к взаимодействию работника и менеджера. На предприятии человек работает в окружении коллег, товарищей по работе, он является членом формальных и неформальных групп. И это оказывает на него исключительно большое влияние, либо помогая более полно раскрываться его потенциалу, либо подавляя его способности и желание работать производительно и с полной отдачей. Поэтому менеджер должен учитывать этот факт в построении работы пред-

приятия, в управлении кадрами, рассматривая каждого работника как индивида, обладающего набором определенных характеристик.

Предприниматель, руководитель – это прежде всего лидер, способный влиять на людей и коллектив, побуждать их эффективно работать для достижения поставленных целей. Успех любого лидера зависит от его личных качеств как человека и стиля его деятельности, иначе говоря – от его манеры поведения по отношению к подчиненным, от его способности оказывать на них свое воздействие. Важно, чтобы руководитель видел в каждом своем работнике индивидуальность, которая стремится к самореализации. Поэтому такие меры, как: предоставление условий для творческой работы; предоставление сотрудникам возможности принадлежать к элитарной группе в организации; содержательные трудовые задания (например, делегирование полномочий руководителя); возможности развития и продвижения по служебной лестнице, построение карьеры; либерализация распределения рабочего времени и другие, являются серьезными стимулами для персонала, не только приводящими к хорошим экономическим результатам, но и создающими хороший этический климат в организации и приносящими удовлетворение работой [2, с. 38].

Существуют два основных этических направления в стиле руководства. Первое характеризуется тем, что руководитель в минимальной степени делегирует свои полномочия, цель должна быть достигнута любой ценой, при этом не оказывается никакого доверия сотрудникам или его минимум. Второе определяется стремлением лидера достичь целей путем создания деловой, доверительной обстановки в коллективе. В первом случае стиль руководства находится в пределах от авторитарного до либерального, а во втором – от ориентированного на бизнес до ориентированного на человека.

Нравственно-авторитарный лидер независим, обладает сильной властью, навязывает ее своим подчиненным без колебаний. Руководители такого типа исходят из того, что все работники при первой возможности отлынивают от работы, у них мало честности, и они стремятся избавиться от ответственности, предпочитают, чтобы ими руководили, а в необходимых случаях – защищали. При таком взгляде на подчиненных очевидно: чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, строжайший контроль, угрозу наказания. Нравственно-авторитарный руководитель максимально централизует полномочия, не дает работникам самостоятельно принимать решения, держит в своих руках все управление, часто использует психологическое давление. Но не исключено, что он и проявляет заботу о подчиненных, их благополучии.

Нравственно-демократический лидер думает о своих подчиненных иначе. Здесь труд сотрудников воспринимается как естественный процесс. При благоприятных условиях труда люди берут на себя часть ответственности и стремятся к ней. Они чувствуют свою причастность к делам фирмы и тем более охотно используют самоуправление и контроль, если за этим следует вознаграждение. Поэтому нравственно-демократический лидер в работе с людьми обращается к их сознанию, совести и чести, преследуя те цели, которые стоят перед фирмой. Тем самым руководитель приводит к соответствию цели своих подчиненных с целями фирмы. Чем полнее соответствуют цели, интересы каждого сотрудника общим целям, чем больше сотрудники

знают о них, о характере своей работы, работе окружающих, тем эффективнее они трудятся, проявляют больше ответственности за общее дело, у них меньше недоразумений и конфликтов с руководством, а значит выше результаты труда.

Для деятельности фирмы, где доминирует нравственно-демократический стиль руководства, характерны высокая степень децентрализации полномочий, активное участие сотрудников в выработке и принятии решений. Создаются условия, когда для подчиненных их обязанности не выглядят обременительными, сотрудники считают свою работу достойной и престижной. Демократический стиль руководства предполагает, что подчиненные самостоятельно решают большую часть проблем, не нуждаются в одобрении шефа и не бегут к нему по любому поводу за советом и разрешением. Он помогает отдельным лицам полностью использовать свои способности и достичь максимального личного удовлетворения как от своей работы, так и от сознания своей причастности к общему делу [3, с. 186]. Но для практической реализации такого стиля руководства необходима длительная и кропотливая работа руководителей по созданию в трудовом коллективе атмосферы доверия, открытости, взаимного уважения и поддержки.

Существуют также промежуточные методы руководства, сочетающие в себе и тот, и другой стили. Выделяют четыре метода управления: крайне нравственно-авторитарный, терпимый нравственно-авторитарный, консультативный нравственно-демократический и нравственно-доверительный.

Первый метод характеризуется тем, что руководитель не доверяет подчиненным, постоянно угрожает им наказанием. Все проблемы он решает сам, давая подчиненным только распоряжения. Мнения сотрудников его интересуют мало, в лучшем случае он разъясняет им, как необходимо сделать то или иное дело. Решение такого руководителя подчиненные воспринимают как навязанное извне. Поэтому они критически обсуждают это решение даже в том случае, если оно правильное. Выполняют его вяло, а если руководитель еще и ошибся, то злорадству нет предела. В коллективе складывается негативная атмосфера. В фирмах, где утвердился крайне нравственно-авторитарный метод руководства, подчиненные считают себя обиженными, так как их мнение, опыт, знания игнорируются руководителем. Подчиненные привыкают быть только исполнителями, в их сознании закрепляются стереотипы «наше дело маленькое», «моя хата с краю». Руководитель, принявший единоличное решение, тем самым берет на себя всю ответственность за возможные его негативные последствия. Такой руководитель часто не осознает своих ошибок, своей вины перед фирмой. Он ищет причины ошибок в сложившихся обстоятельствах или в поступках своих нерасторопных подчиненных. Подчиненные, хотя и замечают ошибки руководителя и знают их причины, предпочитают помалкивать. При таком стиле руководства цена ошибок получается двойной – экономические потери от неправильного решения и психологические травмы сотрудников из-за личностных отношений коллектива и руководителя.

Второй метод руководства – терпимый нравственно-авторитарный – определяется тем, что руководитель чувствует себя уверенно, к своим подчиненным относится снисходительно. Угроза наказания хотя и присутствует, но не преобладает. Такой руководитель для принятия решений учитывает от-

дельные мнения подчиненных, готов под строгим контролем предоставить определенную самостоятельность, если при этом неукоснительно соблюдается общая политика фирмы. Но такое отношение к подчиненным не исключает недоверия к ним руководителя. Он интересуется их мнением только для того, чтобы его опровергнуть и лишний раз подчеркнуть свое собственное превосходство, что создает в коллективе конфликтную ситуацию.

Третий метод – консультативный нравственно-демократический. Руководитель в значительной степени доверяет подчиненным, стремится конструктивно использовать их идеи, консультируется с ними. Он внимательно выслушивает все точки зрения своих подчиненных, не отдавая предпочтения какой-либо, вырабатывает общую позицию и в ее рамках свою точку зрения. Сотрудники остаются удовлетворенными тем, что их мнение ложится в основу решения, и польщены возможностью оказать руководству посильную помощь. В этой ситуации ответственность руководителя подкрепляется моральной поддержкой подчиненных. Однако главные решения принимаются исключительно высшими эшелонами власти. В методах воздействия на подчиненных предпочтение отдается поощрениям, крайне редко применяются наказания.

Четвертый метод – нравственно-доверительный. Он характеризуется тем, что руководитель полностью доверяет подчиненным по всем вопросам, благожелательно выслушивает, использует их мнение, организует встречный обмен информацией, привлекает подчиненных к определению целей фирмы и контролю за их достижением. Такой метод руководства считается наиболее действенным.

Каждая из названных выше этических систем руководства может быть направлена либо на работу, либо на человека. Руководитель, ориентированный на работу, ищет решение задачи в соответствии с техническими принципами и вознаграждает работников за превышение предписанных результатов. Руководитель, ориентированный на человека, прежде всего заботится о людях, стремится к повышению производительности труда путем совершенствования человеческих отношений. Он делает упор на взаимопомощь, на максимальное участие работников в делах фирмы, избегает мелочной опеки, в полной мере считает с нуждами подчиненных, помогает решать их личные проблемы, поощряет профессиональный рост, инициативу.

Руководитель должен быть не только компетентным в делах фирмы, но и постоянно чувствовать настроение людей, стараться не злоупотреблять своей властью, чтобы не вызвать негативную реакцию у подчиненных. Важным фактором влияния руководителя является его способность ощущать главное в делах фирмы. Он должен держать под своим контролем весь бизнес предприятия, но прежде всего то, что имеет решающее значение для выполнения подчиненными своих обязанностей, что создает ситуацию зависимости каждого сотрудника от результатов общего дела.

Следовательно, наиболее эффективной является система руководства, в основе которой лежит поощрительная практика. Добросовестное, инициативное выполнение распоряжений руководства, интенсивная и творческая работа в этом случае оказываются в зависимости от системы вознаграждения. Руководитель обязан правильно определить, что для подчиненного представляет действительную ценность, обеспечить ему это вознаграждение с учетом ресурсов фирмы.

Таким образом, этические обязанности руководителя следующие:

1. Руководители должны быть образцом нравственного поведения. Они должны жить в соответствии с ценностями, способствующими процветанию возглавляемых ими организаций.

2. Лидеры ответственны за перспективы возглавляемой им организации.

3. Лидеры должны постоянно информировать подчиненных о своих намерениях. Работники ожидают от руководства, что оно будет предоставлять им всю информацию, необходимую для эффективной работы.

4. Лидеры ответственны за формирование слаженно работающего коллектива, основанного на высоком уровне доверия. Члены коллектива должны знать, что они будут вознаграждены за сотрудничество с другими людьми на благо фирмы даже в том случае, если будет казаться, что их собственный вклад уменьшается. И уж конечно, следует вознаграждать их за принятие решений, соответствующих стратегическим интересам организации.

5. Руководители отвечают за создание обстановки, поощряющей развитие личности и творчества [4, с. 127–129].

Современный руководитель должен занимать принципиальную позицию по всем вопросам, обладать такими нравственными качествами, как справедливость и честность, благожелательно относиться к коллегам, проявлять готовность к сотрудничеству с ними, уметь противостоять давлению как со стороны начальства, так и со стороны подчиненных, постоянно обогащать свои знания, т.е. расширять мировоззрение.

Особое значение имеет этика личностных отношений работника и руководителя. В деловом общении «сверху-вниз», т.е. в отношении руководителя к подчиненному, золотое правило этики можно сформулировать следующим образом: «Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился руководитель». Искусство и успех делового общения во многом определяются теми этическими нормативами и принципами, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным.

Взаимоотношения руководителя и подчиненного могут быть описаны тремя моделями:

– подчиненный рассматривает себя как жертву обстоятельств в той среде или в тех условиях, которые создает и полностью навязывает ему руководитель, поэтому руководитель несет полную моральную ответственность за все, что происходит с подчиненными;

– подчиненный – это «пустой сосуд», действующий в соответствии с той ролью, которую предписывает организация, и отвечающий только за то, насколько он соответствует ожиданиям или предписаниям, навязываемым в данной организации этой роли;

– подчиненный – смекалистый исполнитель, который может не только руководителю угодить, но и себя не обидит [5, с. 46].

Руководитель призван в полной мере обеспечить сопричастность сотрудников к задачам фирмы: убедить их в том, что верит в их возможности, ждет надежной и компетентной работы; изыскать такие приемы и методы, чтобы превратить неинтересную работу в увлекательную, найти нестандартные пути к активизации деятельности всех сотрудников. Крайне важно также, чтобы решаемые задачи максимально отвечали интересам каждого сотрудника, побуждали людей увеличивать отдачу от работы, но не в ущерб качеству.

Поскольку интересы всех людей всегда останутся различными, руководитель должен обеспечить максимальное взаимопонимание между подчиненными, создать равновесие между полномочиями работников.

Практика показывает, что хорош тот руководитель, который способен обеспечить высокую производительность труда подчиненных в свое отсутствие. Для этого нужно обладать необходимым авторитетом. Как известно, авторитет – это общественное признание личности руководителя, положительная оценка коллективом его деловых и этических качеств. Заметим при этом, что воздействие авторитета может быть эффективнее чисто административных мер. Авторитет руководителя есть мера того, насколько подчиненные или сотрудники считаются с его приказами, советами, мнениями и т.д. Доверие членов коллектива к какому-либо авторитету увеличивает сплоченность коллектива, его дееспособность. Авторитетный руководитель – это центр коллектива, а также образ для подражания [6, с. 114].

Таким образом, руководитель может выступать и как образец для подражания. Подчиненные почти всегда перенимают его стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе и даже манеру поведения. Отсюда важны постоянный контроль за своим поведением и внешним видом, постоянная работа над собой, преодоление собственных недостатков, развитие и закрепление положительных нравственных качеств.

Итак, способность эффективно управлять людьми, соблюдать этические требования основывается на следующих факторах: способность управлять собой, четкие личные цели, упор на постоянный личный рост, умение решать проблемы, изобретательность и способность к инновациям, умение обучать и развивать подчиненных, высокая способность воздействия на окружающих, знание современных управленческих подходов.

Каждая управленческая задача предъявляет конкретные требования, так что не каждый из упомянутых факторов, компонент в равной мере относится к любой ситуации. Но они действительно обеспечивают основу для оценки каждым работником своих возможностей по отношению к требованиям, предъявляемым к работе.

Список литературы

1. Основы менеджмента / Д. Д. Вачугов, Т. Е. Березкина, Н. А. Кислякова и др. – М. : Высшая школа, 2003. – 376 с.
2. **Ботавина, Р. Н.** Этика менеджмента / Р. Н. Ботавина – М. : Финансы и статистика, 2001. – 192 с.
3. Мы живем среди людей: Кодекс поведения / авт.-сост. И. В. Дубровина. – М. : Политиздат, 1989. – 383 с.
4. **Петрунин, Ю. Ю.** Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М. : Дело, 2000. – 280 с.
5. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
6. **Вичев, В.** Нравственная культура руководителя / В. Вичев. – М. : Политиздат, 1988. – 158 с.

Гордова Элла Евгеньевна

кандидат философских наук, доцент,
кафедра истории, философии
и культурологии, Новомосковский
институт (филиал) Российского
химико-технологического университета
им. Д. И. Менделеева (г. Новомосковск
Тульской области)

E-mail: gordova.ella@yandex.ru

Gordova Ella Evgenyevna

Candidate of philosophy, associate
professor, sub-department of history,
philosophy and culture sciences,
Novomoskovsk Institute (branch)
of Russian University of Chemical
Technologies named after D. I. Mendeleev
(Novomoskovsk, Tula region)

УДК 1/14+17

Гордова, Э. Е.

**Философско-этический анализ ведущих компонент деятельности
в сфере управления и бизнеса / Э. Е. Гордова // Известия высших учебных
заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2012. – № 3 (23). –
С. 28–35.**