

**ОТ ЭТИКИ КРАТКОСРОЧНОЙ ВЫГОДЫ К ЭТИКЕ ДОЛГОСРОЧНОГО  
ПАРНЕРСТВА - АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

***Найденов Николай Дмитриевич***

*д.э.н., профессор КФ ВГСХА, г. Сыктывкар*

*E-mail: ND. [Naidenov@mail.ru](mailto:Naidenov@mail.ru)*

В статье аргументируется важное значение привития современному российскому менеджеру христианских принципов в формировании нравственной компоненты в управленческих профессиональных компетенциях

Как известно, профессиональные компетенции руководителей имеют три основные составляющие: мировоззрение как совокупность взглядов и идей, отражающая отношение человека к действительности; профессиональные навыки и умения; нравственные и этические ценности, которые реально руководитель реализует в своей практической деятельности. Деловые качества, являясь базисными в этой пирамиде, воздействуют на «надстроечные», которые, в свою очередь, оказывают обратное влияние на остальные. Поэтому духовные особенности менеджера оказывают огромное влияние на развитие коллектива, который формирует руководитель. Руководители зачастую отдают предпочтение принципам оптимальности, краткосрочной выгоды в ущерб нравственным принципам и долгосрочной выгоде.

В работе руководителя рациональность и нравственный закон должны быть в гармонии. Представляется, что наиболее полезной для руководителей была бы кантовская трактовка моральности, в соответствии с которой поступок можно считать моральным только в том случае, если нравственный закон - категорический императив. Другими словами нельзя ради достижения

**Материалы международной заочной научно-практической конференции  
«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**15 июня 2010 г.0020**

рациональности и целесообразности не выполнять своих обещаний, нарушать обязательства, вытекающие из регламентирующих документов предприятия, нарушать права наемного работника. Нравственные принципы не являются идеалом, который, будучи достигнутым, обеспечит создание и функционирование совершенного и эффективного коллектива. Это должно быть повседневной практикой и инструментом для выполнения функций руководителя. Необходимо, чтобы личность руководителя воплощала не человека, озабоченного дисциплинированием своих сотрудников, а примером нравственной личности, поступки которой максимально приближены к кантовскому этическому императиву.

Нравственная и этическая составляющая профессиональной компетенции руководителя неразрывно связана с ответственностью руководителя. Существуют различные виды ответственности - экономическая (издержки), правовая ответственность по закону), моральная ответственность (общественное осуждение). Американский психолог Б. Ф. Скиннер придерживается мнения, что личность не несет ответственности за свои поступки, так как они полностью определены внешними условиями и воспитание [4]. Мы не согласны с этой точкой зрения.

Руководитель несет личную моральную ответственность за то, чтобы он находился в согласии с правовыми и этическими нормами своего коллектива и общества. В противном случае мы имеем ситуацию «социального мародерства» со стороны руководителей, когда они действуют целесообразно, но в нарушении с нравственными и этическими обычаями, пониманием справедливости своего общества и коллектива.

Недооценка формирования личной ответственности руководителей проявляется при формировании программ повышения квалификации

руководителей. Когда проводятся занятия в связи с повышением квалификацией, как замечено нами, сами слушатели пренебрегают моральной и этической подготовкой. На первый план выдвигаются вопросы рациональной организации производственных процессов. Вот и получается, что руководители в угоду технической рациональности считают обоснованным в своей работе нарушать трудовое законодательство, отказываться следовать обычным правилам нравственности и этики. Очень часто мы были свидетелями психологического удовлетворения руководителя от унижений от унижений и оскорблений своих подчиненных. Остановить руководителей в отвержении нравственного закона и просто правил приличий часто некому, поскольку окружающие люди были воспитаны в тех же самых условиях, что и руководитель, и поэтому противопоставить свое осуждение нарушения нравственного императива они не могут. В этой ситуации, как замечено нами, работники осуждают руководителя втуне, не официально и не публично. Вызывает недоумение, когда работники самоуничижают себя, чтобы показать свою лояльность руководителю. Но развитие в коллективе в конце - концов приходит к взаимному уважению и партнерству. Личность на самом деле имеет относительную независимость от воспитания, сама определяет «что такое хорошо, что такое плохо», сама несет ответственность за свои действия и действия коллектива, поэтому переход от взаимоотношений руководителя и подчиненных от системы «статус-кво/контроль» к системе партнерства и договоренностей - одно из направлений повышения эффективности предприятия.

В конечном счете, именно участники коллектива определяют пути развития и совершенствования своего коллектива. И если коллектив не поддерживает критику руководителя со стороны работника, то очевидно, его

членство в коллективе предрешено. Тем менее, работники должны иметь мужество заявлять свою критику. А руководители должны ограничивать свои менеджериалистские претензии в согласии с коллективом.

Существует ряд систем нравственных ценностей в коллективе и его трудовых отношениях. Первая – это американский стиль моральных ценностей, в которых личность является самоцелью развития общества, и система демократии строится на том основании, чтобы большая группа населения не может не учитывать мнение меньшей группы, мнение меньшинства защищено и большинство дает возможность меньшинству самореализовать себя и развиваться.

Вторая - Европейская система, которая построена на протестантской этике, основанной на системе корпоративности и рациональности. Система корпоративного управления - это система учета мнений крупных корпоративных групп с необходимостью достижения определенного консенсуса по основным направлениям развития бизнеса и страны. В этой системе большое значение имеет установленный порядок представительства тех или иных общественных группировок.

Третий - идеология восточно-азиатского, так называемого “конфуцианского капитализма”. Она исходит из классического конфуцианства, где человек ценен лишь как часть коллектива. Основатель теории “конфуцианского капитализма” - Сибусаве Эйити (1840-1931 гг.)[2]. По его мнению, национальное процветание не продлится долго, если не будет базироваться на нравственных принципах добра и справедливости. Отсюда проистекает иное, нежели на Западе, представление о конкуренции. В Восточной Азии конкуренция – это сосуществование, сопроцветание.

В России мы находим черты всех вышеперечисленных этических систем бизнеса и управления. Но заметна тенденция к авторитарному принятию решений. На этом фоне очевидно заметны неэтичные явления, которые, тем не менее, не вызывают общественного осуждения. Так, в России руководитель может поставить себе зарплату, съедающую основную часть бюджета организации. Но это не приводит коллектив к осуждению руководителя внутри коллектива в местном сообществе. Целесообразно сформировать единую сетку окладов руководителей организаций для всех форм собственности.

В современной России официально существует идеология, некий кодекс нравственных принципов, задаваемый Конституцией Российской Федерации, Кодексом корпоративного поведения [3]. Но как показывает наш опыт, о нем мало кто знает, и мало кто используют его как руководство к действию.

Управление существует в сложном этическом мире, где основное — избегать неэтичных шагов. Гуманный менеджмент эффективнее агрессивного менеджмента. Стратегические цели компании легче достигать, ориентируясь на этические принципы.

Сегодня укрепление и распространение этических и нравственных принципов коллективного производства на основе христианской морали - важная задача совершенствования менеджмента в России. В этой связи уместно обратиться к политическому и правовому учению преподобного Иосифа Волоцкого [1].

Таким образом, профессиональная компетентность менеджера включает в себя определенные нравственные качества. Их, так же как знания и умения, необходимо воспитывать и прививать. Только в этом случае управленческие решения будут эффективными, этичными, гуманными и справедливыми.

**Список литературы:**

1. Горячев В. Политическое и правовое учение преподобного Иосифа Волоцкого [электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.fondiv.ru/articles/360/>
2. Нещадин А. Общественные ценности, этика предпринимательства, процессы глобализации и особенности в России [электронный ресурс] Режим доступа <http://www.cfin.ru/management/practice/masterman-02/neshadin.shtml>.
3. О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения. Распоряжение ФКЦБ РФ от 04.04.2002 №421 вместе с кодексом корпоративного поведения от 5.04.2002 [электронный ресурс] СПС Консультант Плюс
4. Скиннер Боррес Фредерик. Материал Википедии – свободной энциклопедии [электронный ресурс] Режим доступа <http://ru.wikipedia.org/wiki>