

УДК 378.147:005-057.17:17.02

Проблемы нравственности в подготовке будущих менеджеров

Володько О.М.

Учреждение образования «Белорусский национальный
технический университет», Минск

В статье прослеживаются причины нравственной значимости управленческого труда, актуализируется важность воспитания нравственных качеств будущего руководителя. Исследованы принципы нравственности в управленческой деятельности – равенства, справедливости и права. Проанализированы подходы к управлению: утилитарный (благо для большинства), индивидуальный (уважение личного мнения), правовой (юридическая защита), по справедливости (объективная оценка), интеграции социальных контрактов (сочетание интересов), нравственный (на основе моральных ценностей). В рамках нравственного подхода к управлению представлены нравственные явления в трудовом коллективе: ожидания–притязания работников; коллективные традиции; индивидуальные навыки и привычки. Раскрыта сущность нравственного менеджмента, определены его характеристики: открытость, доверительность, социальная ответственность, экологичность, инновационность и креативность. Описаны функции нравственного поведения руководителя: оценочная, регулятивная, мотивационная, воспитательная. Показаны основные методы нравственного управления: убеждение, побуждение, подражание. По результатам диагностики подготовки студентов специальности «Менеджмент» установлен недостаточный уровень их нравственного развития. Предлагаются включение в содержание социальных и управленческих учебных дисциплин материалов о морали и нравственности, а в тематику студенческих исследований – проблем нравственности и нравственного менеджмента; активизация действующих и поиск новых форм и методов внеаудиторной и общественной работы по нравственному воспитанию студентов.

Ключевые слова: нравственные качества, моральные критерии, принципы, функции, нравственный менеджмент, психологический климат.

(Искусство и культура. – 2023. – № 4(52). – С. 71–75)

Moral Issues in Training Would-Be Managers

Volodko O.M.

Education Establishment “Belarusian National Technical University”, Minsk

The article discusses the reasons for the moral significance of managerial work, the importance of shaping moral qualities of a would-be leader. The principles of morality in managerial activity – equality, justice and law are investigated. Approaches to management are analyzed: utilitarian (majority wellbeing), individual (respect for personal opinion), legal (legal support), fair (objective assessment), integration of social contracts (combination of interests), moral (based on moral values). Within the framework of the moral approach to management, moral phenomena in the labor collective are presented: workers' expectations-claims; collective traditions; individual skills and habits. The essence of moral management is revealed, its characteristics are defined: openness, trust, social responsibility, environmental friendliness, innovation and creativity. Functions of the manager's moral behavior are disclosed: evaluative, regulatory, motivational, educational. Main methods of moral management are shown: persuasion, motivation, imitation. According to the results of the diagnostics of Management students training, an insufficient level of their moral development was identified. It is proposed to include measures to increase the efficiency of student moral education into the content of academic disciplines and in the subject of student research, which should involve morality and moral management issues, activation of the current and search for new forms and methods of out-of-class and public work on student moral education.

Key words: moral qualities, moral criteria, principles, functions, moral management, psychological climate.

(Art and Cultur. – 2023. – № 4(52). – P. 71–75)

Адрес для корреспонденции: e-mail: academvoksana@gmail.com – О.М. Володько

Нравственность составляет комплекс внутренних духовных качеств, которыми руководствуется человек, этических норм и правил поведения, определяемых этими качествами. Нравственность есть «совокупность норм и правил, регулирующих отношение людей в обществе на основе общественного мнения, стимулирующих или тормозящих их поведение и деятельность» [1, с. 495].

Нравственность можно рассматривать как следование определенным моральным принципам: чести, совести, справедливости, долга. Иными словами, нравственность есть мировоззрение человека, его убеждения и ценности, внутренняя жизнь личности, направляющая ее мышление и поведение в соответствии с общественными нормами, собственной совестью и свободной волей.

Нравственность приобретает особое значение как качество руководителя, оказывая исключительное влияние на социальную значимость его действий и личный пример для окружающих. Это определяет место проблемы «нравственности» в подготовке будущих менеджеров.

Проблема нравственности играет важную роль в профессиональной подготовке студентов специальности «Менеджмент». Исследование проблемы нравственности в подготовке будущих менеджеров целесообразно провести в следующих составляющих:

- сущность и роль нравственности в управленческой деятельности;
- «нравственный менеджмент»: характеристики, функции и методы;
- совершенствование обучения будущих менеджеров в вопросах нравственности.

Рассмотрим подробнее указанные составляющие.

Сущность и роль нравственности в управленческой деятельности. В содержании управленческого труда вопросы нравственности имеют особую значимость, которая определяется важностью моральной стороны и социальной ответственностью профессионального поведения руководителей. Менеджер постоянно находится в оценочном положении в глазах своих подчиненных, его личный пример непосредственно влияет на поведение сотрудников.

Понятие «нравственность» близко к понятию «мораль». Нравственность есть внутренняя установка человека, она обуславливает его личные жизненные ценности и устремления. Мораль же выступает внешним требованием к поведению и жизнедеятельности человека, сводом духовных законов и традиций социума. Можно отметить, что нравственность есть личностная характеристика человека,

а мораль – социальный регулятор его поведения. Важным инструментом влияния на общественные и производственные отношения является управление на основе нравственности.

Управление можно рассматривать как руководство людьми в сфере их профессиональной деятельности. «Под управлением при этом понимается воздействие руководителя на свой объект, направленное на достижение цели» [2, с. 9]. Воздействие осуществляется, прежде всего, на основе подходов и способов высокой организованности, компетентности, справедливости, нравственности, личного примера руководителей. В широком смысле управление выходит за рамки профессиональной деятельности, оно оказывает влияние на формирование внутреннего мира людей, их жизненных ценностей, на их поведение в обществе и быту. Эффективность управленческого воздействия напрямую зависит от авторитета руководителя, его профессиональных качеств (компетентности, эффективности) и нравственных свойств (честности, справедливости, эмпатичности).

В трудовом коллективе все связанное с деловыми качествами и личностными свойствами руководителя воспринимается особенно остро. «Личность руководителя, его характер отношений к подчиненным и стиль руководства являются первым фактором влияния на психологический климат» [3, с. 321]. Высокие нравственные свойства руководителя позволяют создать в коллективе такой психологический климат, который благоприятствует развитию конструктивных межличностных взаимоотношений, сознательной трудовой и технологической дисциплины, формированию у сотрудников чувства гордости за свою организацию, удовлетворенности в профессии.

Причины *значимости нравственности* в содержании управленческого труда:

- руководитель является примером поведения отношения, он влияет на психологический климат в трудовом коллективе, соблюдение норм служебной этики;
- жизненные ценности и нравственные качества руководителя служат примером культурного и этического поведения не только на работе, но и за ее пределами;
- все действия и поступки руководителя воспринимаются и опосредуются во внутреннем мире подчиненных, а также имеют соответствующий воспитательный эффект.

В понятии нравственности важнейшей особенностью выступает финальность моральных ценностей и императивность соответствующих регулятивов, откуда вытекает вывод о самоценности *принципов нравственности*, то есть

следование им служит не для чего-то, а является высшей, финальной целью поведения и жизнедеятельности менеджера как образованной и культурной личности. По нашему мнению, в качестве основных при подготовке будущих менеджеров можно выделить три принципа:

- равенства – все люди равны по факту своего рождения, имеют одинаковые свободы и социальные обязательства;
- справедливости – оценка людей и поступков должна осуществляться по единым критериям, вклад работника в общее дело должен восприниматься в сравнении;
- права – человек волен жить и поступать так, как он хочет, если при этом не нарушает прав, не ущемляет интересов других людей, законов и социальных норм.

Теория и практика менеджмента предлагают несколько подходов к сущности управленческой деятельности, которые представлены нами в табл.

Комментируя разные подходы, можно отметить позиции их поддержки у исследователей. Так, Г.С. Никифоров отмечает, что индивидуальный подход способствует не только личному, но и профессиональному успеху трудового коллектива, «организации, ориентированные на долгосрочную, эффективную работу, берут на себя заботу о планировании и управлении развитием карьеры» [4, с. 381]. В рамках интеграции социальных контрактов А.М. Столяренко указывает, что одним из способов совершенствования любого дела является «использование передового, дающего более высокие результаты, опыта других» [5,

с. 17]. Нравственный подход предполагает внимательное отношение к ряду «*нравственных явлений*» в трудовом коллективе:

- нравственные ожидания-притязания – это стремление к удовлетворению широкого круга потребностей и запросов, от физиологических до интеллектуальных;
- нравственные традиции – сложившиеся и устойчиво повторяющиеся явления морального характера во взаимоотношениях между сотрудниками;
- нравственные навыки и привычки – элементы нравственного опыта отдельных сотрудников, которые определяют нравственное поведение каждого из членов коллектива.

В теоретической литературе управление на основании нравственного подхода получило название «*нравственный менеджмент*».

«Нравственный менеджмент»: характеристики, функции и методы. В нравственном менеджменте посредством анализа теоретической литературы нами выделены следующие основные характеристики: открытость, доверительность, социальная ответственность, экологичность, инновационность и креативность.

Открытость – руководство ведет открытую кадровую политику, сотрудникам регулярно доводится информация о состоянии дел и перспективах развития предприятия. Топ-менеджеры доступны персоналу, они не замыкаются в «кабинетном стиле» управления, а часто бывают на рабочих местах, получают «обратную информацию».

Доверительность – менеджеры поощряют самостоятельность подчиненных, не увле-

Таблица

Подходы к управленческой деятельности

| Подходы | Содержание подхода |
|-------------------------------------|---|
| 1. Утилитарный | Стремление к достижению блага для большинства, ориентация на превосходство позитивных результатов над негативными; меньшинство должно подчиняться большинству |
| 2. Индивидуальный | Уважение личного мнения и свободы слова сотрудников, если это не мешает профессиональной деятельности коллектива |
| 3. Правовой | Обеспечение юридической защиты сотрудников в рамках действующего трудового и гражданского права |
| 4. По справедливости | Установление справедливых правил и требований, открытая и объективная оценка трудового вклада каждого работника |
| 5. Интеграции социальных контрактов | Стремление к соединению эмпирических и нормативных факторов производства, сочетание общих и индивидуальных интересов в трудовых отношениях |
| 6. Нравственный | Ориентация на нравственные ценности и моральные нормы, их приоритет в ситуациях проблемного выбора |

Примечание: собственная разработка.

каются излишним контролем и опекой, без необходимости не вмешиваются в успешную работу подчиненных, на новые вакансии выдвигают своих работников.

Социальная ответственность – руководство ведет ответственную политику перед потребителями, персоналом, партнерами и населением в районе расположения предприятия, оперативно принимает важные решения, не «прячется от проблем». Выделяются пять направлений социальной ответственности: окружающая среда; здравоохранение; развитие личности работника; образование и культура; участие в жизни общества [6, с. 29].

Экологичность – осознание руководством единства человека и природы, принятие ценностных ориентаций по отношению к сохранности окружающей среды, природозащитная мотивация в управленческой деятельности, усвоение и следование принципам «экологии жизни».

Инновационность и креативность – новаторский и творческий подход к организации профессиональной деятельности, генерирование и внедрение нового. Значительное внимание при этом уделяется нестандартным решениям и приемам, созданию конструктивного инновационного климата, командной сплоченности, инициированию улучшений и обновлений в работе организации.

Особую роль в коллективе, формировании его психологического климата играет руководитель, поведение которого на основе нравственности по отношению к сотрудникам выполняет ряд специфических функций, которые представлены нами на рис.

Оценочная функция – восприятие подчиненными и коллегами соответствия поведения менеджера принятым моральным нормам в отношениях к персоналу, потребителям, партнерам.

Регулятивная функция – создание и поддержание правил поведения, основанных на моральных ценностях и идеалах. Нравственные регулятивы разнообразны,

каждый человек опосредует их в собственном внутреннем мире, однако в любой стабильной культуре складывается своя система общепризнанных нравственных ценностей.

Мотивационная функция – формирование во внутреннем мире сотрудников мотивов поведения, в том числе нравственных. «Мотив – это внутреннее стремление личности к определенной цели, выраженное в деятельности» [3, с. 108]. Мотивация есть «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [7, с. 113–114].

Воспитательная функция – воздействие на нравственное развитие личности и на формирование моральных качеств работников. Через воспитание осуществляется «формирование духовного мира человека» [8, с. 111]. Поэтому будущих менеджеров следует готовить к воспитательному воздействию на подчиненных, направлять учебный процесс на усвоение форм и методов нравственного влияния на персонал.

Нравственный менеджмент выработал свои *методы управления* персоналом, которые предстоит усвоить студентам-менеджерам в процессе обучения. Ключевые методы управления на основе нравственности: убеждение, побуждение, подражание.

Метод убеждения – воздействие на подчиненных с целью формирования у них определенных профессиональных установок и жизненных ориентаций. У сотрудников воспитываются нравственные качества, востребованные при конструктивном взаимодействии с коллегами по работе при выполнении профессиональных функций. Убеждения могут быть использованы при доказательстве подчиненным моральной и материальной выгоды нравственного поведения, соблюдения моральных норм, правил профессиональной этики. Так, Д. Майерс выделяет два способа убеждения: прямой (веские аргументы) и косвенный (намек, иницирующие согласие) [9, с. 293].



Рисунок. Функции «нравственного менеджмента»

Метод побуждения – воздействие на подчиненных с целью склонить их к определенным действиям. Побуждения могут быть выражены в форме просьбы, подсказки, совета. Так, Г. Кунц и С. О’Доннел установили, что поручение к действию в форме приказа использует потенциал подчиненных лишь на 60–65%. В то же время просьба, предварительно поддержанная убеждением, может добиться максимального раскрытия внутренних возможностей подчиненного [10].

Метод подражания – применение в качестве примера ярких нравственных образцов поведения, способных вызвать отклик во внутреннем мире сотрудников. Нравственным примером может выступать неформальный лидер коллектива, авторитетный сотрудник и сам менеджер. Действенность примера менеджера зависит от его личной убежденности, степени обладания теми качествами, которые он хочет развить у работников.

Совершенствование обучения будущих менеджеров в вопросах нравственности. Проведенная нами диагностика подготовки студентов выпускного курса специальности «Менеджмент» БНТУ (2022 г., поток из 42 чел.) продемонстрировала недостаточный уровень их нравственного развития. Так, начальный уровень показали 12 чел. (29%), базовый – 13 чел. (31%), средний – 10 чел. (24%), высокий – 7 чел. (16%).

Выполненный анализ планов учебных дисциплин специальности «Менеджмент» выявил недостаточный объем материалов о морали, нравственности, «нравственном менеджменте». Во внеаудиторной и общественной работе преобладают традиционные формы и методы, не ведется поиск новых эффективных приемов нравственного воспитания.

Для повышения уровня обучения студентов нравственности нами предлагается ряд практических мер учебно-воспитательного характера:

- включение в содержание социальных учебных дисциплин дополнительных материалов о морали и нравственности;

- расширение содержания управленческих учебных дисциплин за счет материалов о «нравственном менеджменте»;

- проведение семинаров и включение в научно-исследовательскую работу студентов (НИРС) тематики нравственности и «нравственного менеджмента»;

- активизация действующих форм и методов внеаудиторной и общественной работы по нравственному воспитанию;

- поиск новых подходов и приемов нравственного развития будущих менеджеров.

Заключение. Нравственная значимость управленческого труда определяется тем, что от руководителя, его стиля управления зависят настроенность и психологический климат в трудовом коллективе. Руководитель выступает примером отношения к работе, образцом проявления моральных и профессиональных качеств, жизненных установок, оказывая тем самым воспитывающее воздействие на подчиненных.

Нравственный подход в управлении определяется как «нравственный менеджмент» и обладает такими чертами: инновационностью, доступностью, внимательностью, доверительностью, ответственностью. Подобный подход учитывает нравственные ожидания-притязания, традиции, навыки и привычки.

Нравственный менеджмент использует различные формы утверждения морального поведения сотрудников и этические нормы как факторы корпоративной культуры и психологического климата. Нравственное управление строится на методах убеждения, побуждения, подражания. Нравственное поведение руководителя выполняет в отношениях с сотрудниками следующие функции: оценочную, регулятивную, мотивационную, воспитательную.

Диагностика подготовки студентов специальности «Менеджмент» подтверждает недостаточный уровень их нравственного развития. Для его совершенствования предлагаются включение в содержание учебных дисциплин и в тематику студенческих исследований материалов о нравственности и «нравственном менеджменте», активизация действующих и поиск новых форм и методов внеаудиторной и общественной работы по нравственному воспитанию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психолого-педагогический словарь / сост. Е.С. Рапацевич. – Минск: Современное слово, 2006. – 928 с.
2. Абчук, В.А. Менеджмент / В.А. Абчук. – СПб.: Союз, 2002. – 463 с.
3. Володько, В.Ф. Психология управления: в 2 т / В.Ф. Володько. – Минск: БНТУ, 2012. – Т. 1: Психология объекта и субъекта управления. – 428 с.
4. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – 5-е изд. – Харьков: Гуманитарный центр, 2009. – 512 с.
5. Столяренко, А.М. Психология и педагогика / А.М. Столяренко. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 527 с.
6. Михалева, Е.П. Менеджмент / Е.П. Михалева. – М.: Юрайт, 2007. – 175 с.
7. Морозов, А.В. Деловая психология / А.В. Морозов. – СПб.: Союз, 2000. – 576 с.
8. Володько, В.Ф. Воспитание: монография / В.Ф. Володько. – Минск: Право и экономика, 2007. – 448 с.
9. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2020. – 800 с.
10. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций [Электронный ресурс] / Г. Кунц, С. О’Доннел; пер. с англ. – Режим доступа: <https://www.studmed.ru>. – Дата доступа: 07.03.2023.

Поступила в редакцию 26.04.2023