

Споровихина Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭТИКА: СУЩНОСТЬ, ПРОЯВЛЕНИЯ, ИСТОЧНИКИ

Аннотация: статья посвящена управленческой этике. Автором рассмотрены вопросы формирования, развития управленческой этики.

Ключевые слова: управленческая этика, установки, этические основания управления.

Этическая сторона управления как условие ее успешности всегда интересовала ученых и практиков- управленцев. Представления о этической стороне управления изменялась со временем в связи с усложнением социальных составляющих процессов управления в организации и оценкой их влияния на эффективность деятельности организации. К факторам, относящимся к изменению роли социально-этических аспектов деятельности организации также, можно отнести такие как, переход от административных методов управления к экономическим и социально-психологическим, снижение значения в обществе таких регуляторов поведения как традиции и обычаи, преобладание в поведении современного человека целерациональных действий и уменьшение ценностнорациональных действий, изменение роли организации в жизни работника, что характеризуется таким положением вещей как превращение организации в первичную общественную ячейку, выполняющую не только экономическую (материальное вознаграждение за труд), но и социальную функцию (признание, реализация свои прав на отдых, сохранение здоровья, вхождение в различные союзы и т. д.). Таким образом, произошло изменение социальной функции управления. Управление из узкоспециальной области деятельности превратилось в социальный институт, согласованный со всей организационной структурой общества.

Еще одним важным фактором, является необходимость реализации требований общества к бизнесу в его социальной ответственности.

Каждый современный человек значительную часть своей жизни проводит в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей. Выполняя свои функции в рамках организации, он взаимодействует с другими людьми. К факторам, обуславливающим значимость этического осмысления процессов управления, относится факт того, что нарушение нравственных императивов приводит к отрицательным последствиям во всех областях, обеспечивающих жизнедеятельность организации. Вред, наносимый неэтичным, нечестным поведением ощущают потребители, партнеры, сотрудники и, в конечном счете, общество в целом. Взаимоотношения, складывающиеся в процесс совместной деятельности людей, всегда интересовали психологов, социологов, философов, экономистов, практиков с точки зрения соотнесенности данных отношений с нормами нравственности, критериями оценки морального и аморального. В управленческих процессах этические основания имеют абсолютное практическое значение, которое выражается и в процессе делового общения, общения, обусловленного совместной деятельностью, которое должно приводить к достижению поставленных целей. С одной стороны, управленческая этика соотносится с оценкой согласованности всех заинтересованных сторон в процессе разработки, принятия и реализации управленческого решения, а также соотнесенностью этичности управленческого решения с применением принятых моделей принятия решений. С другой этическая сторона управления рассматривается более широко, в нее включены вопросы ценностных ориентаций, критериев поведения в рамках нравственных установок, механизме нормативного контроля. В этом случае предполагается выработка этических стандартов, в соотнесении с ценностными ориентациями общества, отражающих с ценности общества. Подобные стандарты возможны для пересмотра в связи с изменением ценностных ориентаций. Современный управленец должен в своем поведении и профессиональных действиях соотносить их с той ролью, которую выполняет в организации и целью, стоящей

перед организацией. Здесь необходимо уточнить, что в обществе есть регулятор поведения и это нормативный контроль.

Современный управленец оказывает огромное влияние на организацию, поскольку в результате его деятельности возможно достижение целей, поставленных перед организацией, но и поскольку в целях организации отражается его система внутренних духовых ценностей, культура, образ мыслей, система оценки тех или иных явлений жизни, то уровень этичности поведения менеджера определяет организационную этику. Руководитель, менеджер находится в центре внимания для своих сотрудников и потому, его поведение служит примером для подражания. Если управленец позволяет себе нарушать некие установленные этические нормы, он определяет такую возможность и для своих подчиненных. Эффект от этичного или неэтичного повторяющегося поведения управленца имеет долгосрочный эффект, поскольку в результате приводит к формированию у своих сотрудников комплекса моральных устоев. Моральный комплекс, сформированный в организации, влияет на клиентов, партнеров, конкурентов. Таким образом, управленец выполняет воспитательную функцию, формирует организационную культуру, включающую нормы поведения в отношениях между сотрудниками, сотрудниками и руководителями, к выполняемому делу, производимой продукции, к партнерам и клиентам. Этический кодекс, определяет поведение человека в жизни и работе. Он владеет им с рождения. Также человеку даются этический кодекс извне через освоение правил, норм, принятых в организации, где он работает. Они отражаются в организационных документах, а также через устные требования руководителя. Этический кодекс управленца влияет на то какие способы и методы при принятии управленческих решений он выбирает, определяет стиль управления и управленческую структуру, которую он строит, поскольку в каждом из названных процессов работает критерии оценки «этично-неэтично». Управленческая этика связана с культурой, традициями, обычаями, общественными представлениями, мнениями. Этика в своей сущности выражается в принципах, определяющих что правильно или неправильно, хорошо или плохо.

Сферой деятельности управленца является организация и трудовой коллектив. Организация представляет собой не только совокупность элементов, в качестве которых выступают отделы, отделения, бюро и др. Но то и сложная совокупность взаимодействий и взаимоотношений, регулируемая нормами и правилами, принятыми в обществе и в данной конкретной организации. Организационные коммуникации регулируются формализованными государственными законами и другими неписанными законами, которые и есть, по существу, моральные, нравственные этические принципы. Этические нормы выражаются в представлениях людей, работников организации и не всегда то, как они фактически действуют соотносится с представлениями о должном. Предотвращать возможные нарушения этических норм призваны законы и социальный контроль. Социальный контроль осуществляется посредством общественного мнения и внутренними установками каждой личности, человеческой совестью. В этой связи встает вопрос о нравственных установках управленца. Понятно, что они у каждого из них имеются собственные этические представления о том, как вести дело, как решать те или иные организационные вопросы, как вести себя по отношению к своим сотрудникам. Существуют, конечно, профессиональные стандарты и нормы, представления общественности, выраженные в общественном интересе и, следовательно, встает вопрос об разработке практических руководств, отражающих эти общие представления. Но, как отмечают исследователи, необходимо учитывать ситуационное разнообразие и различие полномочий управленцев и в связи с этим нет возможности дать практические руководства для любой ситуации. Тем, более разнообразие и изменчивость современных реалий жизнедеятельности современной организации требует от управленца действий в ситуациях, ранее не встречающихся на практике. Индивидуальное сознание, внутренние принципы и представления, убеждения, мотивы, самооценка становятся для человека отправной точкой для мотивирования своей деятельности, обоснования своих поступков, выработки линии поведения. Практика показывает, что этичность взаимодействия управленца с сотрудниками, группами сотрудников и коллективом в целом, зависит от характера его психологической установки. Под установкой

понимают существующую, повторяющуюся с достаточной степенью постоянства предрасположенность сознания к определенным действиям в определенных обстоятельствах. Таким образом, каждый управленец имеет свою собственную установку и будет действовать в прилагаемых обстоятельствах, соотносясь с ней. В этой связи необходимо, чтобы управленец имел способность к самоанализу и рефлексии, с тем чтобы дать анализ своим действиям и решениям и характеристику своим установкам. Поскольку этичность действий и решений зависит от различных установок. Выделяют такие установки, как решение, оценка, поддержка, интерпретация, понимание, анкета. При использовании установки «решение» управленец решает, что должен делать подчиненный и предлагает ему способы, модели действий для достижения поставленной цели, он как бы становится на его место и за него все решает. Как правило, при этом управленец использует формы реализации и разработки управленческого решения такие как совет и приказ и другие, что в данном случае не существенно. Для данной установки соответствует авторитарный, командный стиль, линейная структура управления, она плохо влияет на коммуникационные связи организации. И, что очень важно, данная установка мало этична, поскольку не согласуется с использованием потенциала подчиненных, игнорируя его. Когда в своей практике управленец использует установку «оценка» он оценивает поступки и действия подчиненных с точки зрения своих представлений об этичности и неэтичности, что может быть ошибочным и, как следствие, приведет к ошибочным оценкам и, следовательно, к отклонениям от принципов этики. Как правило, установки «решение» и «оценка» используются в организациях с линейной структурой, централизованным управлением, жесткой иерархичностью организационной системы и непрерывным контролем. Соответственно, целеполагание есть функция только высшего руководства организации без какого-либо участия подчиненных. Все указанные обстоятельства ведут к равнодушию и безразличию сотрудников организации, что, по существу, не этично. При установке «поддержка» управленец высказывает одобрение своему подчиненному по поводу его действий и поведения, что, конечно, благоприятно влияет на моральный,

психологический климат в организации, соответственно, созданию условий, способствующих наличию оснований для нарушения этики. Но если подобные проявления участия и поддержки своих подчиненных на самом деле не соотносятся с действительными установками управленца, его поведение можно охарактеризовать как неэтичное. Установка «интерпретация» предполагает, что управленец при общении с подчиненным использует прием, при котором он дает толкование его поступков, поведения и при этом просит подтвердить верность своих токований. Преследуемая управленцем цель, использующим данную установку, заключается в стремлении лучше понять и представить идеи подчиненного. Данная установка приводит к налаживанию коммуникаций, созданию атмосферы доверия и расположенности. Она предполагает демократичный или патерналистский стиль управления. В целом, данная установка не приводит к этическим нарушениям, при условии, что интерпретация не является деформацией мыслей. Используя установку «понимание», управленец должен иметь в своем арсенале технику, позволяющую ему точно, не искажая смысл переформулировать содержание, того, что высказывает подчиненный. В этом случае используется демократичный, патерналистский стиль управления, структура управления по целям, которому характерны автономность сотрудников в решении какие пути и средства возможно использовать для достижения целей, целеполагание остается функцией высшего органа управления, условий для нарушения этики очень мало. При использовании установки «анкета» управленец использует возможность получения дополнительной информации и тем самым точнее оценить ситуацию, выявить новые детали, которые на первый взгляд имеют второстепенное значение. Эта установка используется для получения не только дополнительной информации, но и в других случаях ее целью является информация о чувствах, эмоциях, оценочных суждениях о характеристике, которые испытывает подчиненный в связи с исследуемой организационной ситуацией. Этот вид установки коррелирует с экспертным стилем управления, линейной структурой с элементами функциональной, принятием управленческих решений не единоличным, а группой специалистов. Таким образом, управленец должен быть подготовлен в

своей образовательной траектории к использованию анализа своих установок, выявлению ошибочных представлений, имеющих отражение в его практиках и работы с ними, с целью корректировки с точки зрения соблюдения управленческой этики, что в свою очередь влечет к недопущению в организации такого положения вещей, которое приводит к нарушениям этических, нравственных, моральных принципов в организации в целом или ее отдельных частей. Организация является значительной и важнейшей составляющей общества, которая определяет поведение индивидов, через моральные, нравственные стандарты организации.

Список литературы

1. Романов Д.М. Этика управления: становление теоретических предпосылок / Д.М. Романов // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2016. – №9.
2. Филимонов О.В. Профессиональная этика в механизме государственного управления / О.В. Филимонов // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – №2 (46).