

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА

М. В. Иванцова

Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева,
г. Орел, Россия

Статья посвящена рассмотрению одного из основных элементов организационной культуры: этике менеджера предприятия. Описаны этические нормы и факторы, влияющие на сотрудников носителей культуры организации.

Ключевые слова: организационная культура, этика, моральные качества менеджера.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ETHICS OF MANAGEMENT

M. V. Ivantsova

Turgenev Oryol State University named after, Oryol, Russia

The article is devoted to one of the key elements of organizational culture: manager ethics. It describes ethical standards and the factors influencing employees of the media culture of the organization.

Keywords: organizational culture, ethics, moral qualities of a manager.

Все больше руководителей и менеджеров по персоналу сегодня задумываются о необходимости целенаправленного формирования на предприятии организационной культуры. Во многом это связано с переходом российских предприятий на новую стадию развития, которая характеризуется поиском путей повышения эффективности использования имеющихся ресурсов, в том числе и трудовых.

Утверждение человеческого ресурса в качестве ведущего фактора эффективной производственной деятельности формирует новую концепцию менеджмента, нацеленную на потребности, интересы, ответные реакции работника, их учет и воплощение в стратегической и повседневной жизни организации. Большинство исследователей в области организационной культуры подчеркивают, что культура оказывает непосредственное влияние на производственные показатели и долгосрочную эффективность предприятий. В рамках предприятия культура проявляется и функционирует как организационная культура.

Мораль и этика составляют основу организационной культуры, под которой понимаются принятые руководством организации и

поддерживаемые персоналом духовные ценности. Понятие «этика» происходит от древнегреческого *ethos* («этос»). Сначала под этносом понималось место совместного проживания, дом, жилище, звериное логово, гнездо птицы. Затем им стали главным образом обозначать устойчивую природу какого-нибудь явления, нрав, обычай, характер. Например, Гераклит считал, что «этос» человека – это его божество. Такое изменение смысла понятия выражало связь между кругом общения человека и его характером [1].

Термин этика впервые был употреблен Аристотелем для обозначения совокупности добродетелей характера человека как особой предметной области знания. Понимая слово «этос» как характер, Аристотель ввел в употребление прилагательное «этический» с той целью, чтобы обозначить особенный класс человеческих качеств, которые он назвал этическими добродетелями. Этические добродетели, таким образом, являются свойствами человеческого характера, его темперамента, душевными качествами.

Для более точного перевода аристотелевского термина «этический» с греческого языка на латинский Цицерон ввел термин

«moralis» («моральный»). Он сформировал его из слова «mos» (mores – множественное число), которое, как и в греческом, использовалось для обозначения характера, темперамента, моды, покроя одежды, обычая.

Цицерон, например, рассуждал о моральной философии, имея ввиду ту же область знания, которую Аристотель назвал этикой. В IV веке н.э. в латинском языке появился и термин «moralitas» («мораль»), который является непосредственным аналогом греческого понятия «этика».

Данные понятия, греческого и латинского происхождения, давно вошли в новоевропейские языки. Вместе с ними в ряде языков появились свои собственные слова, которые обозначают то же самое, что понимается под терминами «этика» и «мораль». В русском языке таким словом стало, в частности, «нравственность», в немецком языке – «Sittlichkeit». Эти термины повторяют историю появления понятий «этика» и «мораль» от слова «нрав».

Таким образом, в своем первоначальном значении «этика», «мораль», «нравственность» – три разных слова, хотя они и являлись одним термином. Со временем ситуация изменилась. В процессе развития философии, по мере выявления своеобразия этики как области знания, за этими словами начинают закреплять разный смысл.

Этика – философская наука, объектом изучения которой является мораль, которая регулирует поведение человека во всех сферах общественной жизни – в труде, в быту, в науке, в семейных, личных, международных отношениях. В последние годы наметился поворот к прикладной этике, то есть к «профессиональной этике». Если говорить об этике менеджмента, то речь идет о нормах поведения менеджера, о требованиях, предъявляемых культурным обществом к его стилю работы, характеру общения с людьми, социальному облику.

Одним из ключевых элементов организационной культуры российских предприятий, активно воздействующих на процессы полного вхождения России в мировую систему разделения труда, выступает этика менеджмента. Этика менеджмента – набор моральных принципов и ценностей, которыми руководствуется менеджер компании, фирмы, предприятия в управлении его внутренними делами и во взаимосвязях с деловыми партнерами. Это внутренний кодекс законов, который определяет, какие решения можно принимать, а какие нет, где проходит граница между добром и злом [2].

Организационная культура охватывает не только внутреннюю жизнь коллектива, а фактически формирует внешний облик и отношения в организации в процессе работы. Организационная культура проявляется в поведении сотрудников, в их восприятии себя, организации в целом и окружающей среды. Российская организационная культура – это постоянное совершенствование национальной модели в направлении творческого осмысления российской практики применения свода обобщенных правил менеджмента в хозяйственной деятельности. С одной стороны, это рационализация внутриорганизационных процессов в условиях России, с другой, – практика взаимодействия с российскими партнерами и партнерами из стран СНГ, с третьей, – опыт хозяйственных связей с зарубежными партнерами из стран с развитыми рыночными отношениями, с четвертой, – практический опыт хозяйствования, представляющий эволюцию практики управления, начиная с советского периода, и изменение подходов и методов управления, произошедших за последние десятилетия.

Этика включает набор принципов, позволяющих оценить поведение человека или группы людей как правильное или неправильное. Применительно к менеджменту это принципы нравственной оценки поведения менеджера по отношению к коллективу организации, партнерам, потребителям, конкурентам, органам власти. Принципы, устанавливающие, что хорошо в поведении менеджера, а что – плохо, что может и должен он делать с точки зрения морали, а что не должен, даже если это и не нарушает закона. В отличие от нормативного поведения менеджера, регламентированного писаными законами и правилами, этические нормы не могут быть закреплены законодательно и поэтому не являются обязательными. И вместе с тем от соблюдения этих норм в большой степени зависит успешность менеджмента, а их нарушение способно нанести непоправимый ущерб организации.

Этические принципы руководителя и сотрудников формируются в процессе работы в организации, в зависимости от устоявшейся организационной культуры. Данные принципы не являются чем-то неизменным, окончательным. Общественное, культурное, социальное развитие, а также экономическое развитие предъявляет к менеджеру все новые моральные, нравственные требования.

Социологи различают следующие этические нормы менеджмента:

- нетерпимость к классовому, расовому или национальному антагонизму;
- уважение к женщине, признание ее равноправия с мужчиной;
- уважение к ветеранам и старикам;
- уважение к властям и руководителям;
- уважение к результатам чужого труда;
- уважение к чужому горю;
- стремление к чистоте и порядку;

В свою очередь нарушением этических норм считается:

- неуважение к чужим физическим недостаткам;
- неуважение к чужому мнению (если оно не совпадает с твоим);
- неуважение к науке, образованности, чужому опыту;
- нарушение правил общественного поведения;
- обсуждение качеств и поступков человека в его отсутствие;
- невыдержанность, грубость, брань [3].

Факторы, которые влияют на этику менеджмента:

стадия морального роста:

1 уровень – предшествует общепринятому:

1 стадия – придерживается правил, чтобы избежать физического наказания;

2 стадия – придерживается правил, когда они соответствуют его интересам;

2 уровень – общепринятый:

3 стадия – придерживается норм поведения, которых от него ожидают окружающие;

4 стадия – поддерживает общепринятые нормы вследствие взятых на себя обязательств;

3 уровень – принципиальный:

5 стадия – придерживается собственных этических норм вопреки мнению большинства;

6 стадия – придерживается собственных этических норм, даже если они нарушают закон;

2) индивидуальные характеристики менеджера;

3) степень самоконтроля;

4) организационная структура;

5) организационная культура;

6) глубина морально-этической проблемы.

В этике менеджмента существуют принципы, которые устанавливают положительные и отрицательные поступки в поведении менеджера. Что он может делать, а что не может с точки зрения морали, даже в том случае если он не нарушает закон.

Этичность действий работников определяется двумя группами факторов: 1. Комплекс этических устоев, которыми личность владеет от рождения, представление о том, что есть добро и что есть зло, т.е. свой собственный этический кодекс, с которым человек живет и работает (какую бы должность он при этом ни занимал и какую бы работу он не выполнял). 2. Требования, которые приданы человеку извне: это может быть этический кодекс организации, где человек работает, правила внутреннего распорядка, устные требования менеджера более высокого уровня [4].

Существует ряд постулатов, которым надо следовать по отношению к любой организации:

1) проявлять уважение к фирме вне зависимости от того, является она конкурентом или нет;

2) запрет на антирекламу деятельности данной фирмы;

3) развитие партнерских отношений.

Позиция менеджеров играет большую роль при принятии решений, в которых должны сочетаться этические и деловые стандарты поведения. Здесь организация может прийти до такого состояния, когда подобные лояльные отношения превратятся в произвол и даже преступную деятельность организации. Следовательно, руководство несет ответственность за создание морального климата внутри организации. Менеджеры высшего уровня должны быть ответственны за определение границы лояльности по отношению к возможной противозаконной деятельности организации. Поскольку эта граница (предел) в момент кризиса может исчезнуть или быть размытой, постольку она должна быть четко определена. Менеджеры вправе ожидать лояльности от сотрудников в условиях конкуренции, однако они не могут ожидать лояльности в противовес закону, морали, самому обществу.

Сегодня организационная культура – ключевой фактор, определяющий успех и стабильность предприятия. Она связывает сотрудников воедино, повышает лояльность персонала к фирме, увеличивает производительность труда. Организационная культура – один из наиболее эффективных инструментов управления организацией и всеми бизнес-процессами в целом. Нормы организационной культуры должны разделяться подавляющим большинством членов предприятия. Организационная культура выводит на первое место человеческие ресурсы и стимулирует процесс возрастания «человеческого

капитала» относительно экономического в общей структуре капитала компании.

Этика менеджмента, являясь частью организационной культуры, выражается в определенных этических аспектах поведения сотрудников организации (корпорации). Она по своей сути близка деловой этике, которая является более широким понятием и включает определенные нормы поведения, принятые в бизнес-сообществе. Сегодня в практике предпринимательства все большее значение приобретает следование этическим нормам – своего рода правилам поведения, выработанным человечеством.

Таким образом, формирование и развитие организационной культуры и опора на этику менеджмента в деятельности предпри-

ятия актуальны в современных условиях для большинства российских организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аникин Д.А., Зубанова С.Г. Этика: конспект лекций. – М.: Изд-во «Эксмо», 2007. – С. 98.
2. Белик Т.В. Менеджмент: учебное пособие Ч. 2. – Хабаровск, 2005. – С. 132.
3. Абчук В.А. Менеджмент. Учебник. – М., Изд-во «Союз», 2002. – С. 351.
4. Базовый курс менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mgt-edu.ru/1-79.php>

Иванцова Марина Владимировна – старший преподаватель

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, г. Орел, Россия